

La Lindt&Sprüngli è un gruppo multinazionale leader nella produzione e vendita di prodotti dolciari, conosciuto soprattutto per la produzione delle barrette di cioccolato e delle uova di Pasqua. Fondata nel 1845, l'azienda ha avuto una progressiva espansione internazionale: oggi produce prevalentemente in Europa, ma il marchio esporta prodotti in tutto il mondo. In data 22 luglio 2014, presso la sede di Induno Olona, la direzione d'azienda di Lindt Italia, assistita dall'Unione degli Industriali della Provincia di Varese, ha raggiunto un'intesa con la RSU aziendale e le OOSS FLAI-Cgil e FAI-Cisl per il rinnovo dell'integrativo aziendale.

L'accordo in esame, che ha validità dal 1 gennaio 2014 al 31 dicembre 2016, sancisce in premessa l'obiettivo di **migliorare la competitività aziendale dello stabilimento di Induno Olona mediante un costante aumento dei livelli di qualità del sistema azienda.** La qualità è intesa dalle parti in senso ampio, ricomprendendo i prodotti, il sistema produttivo e i livelli di costo per unità di prodotto. Coerentemente, **l'intesa delinea un sistema di relazioni industriali di tipo partecipativo, caratterizzato dal dialogo e dal confronto costante fra le parti,** al fine di individuare soluzioni condivise che avvicinino il personale anche alle tematiche gestionali.

In materia di politiche occupazionali, l'intesa va nella direzione di una maggiore stabilità dei rapporti di lavoro. Considerati i volumi produttivi, il management dichiara la volontà di stabilizzare fra il 2014 e il 2015, con contratto part-time verticale, 15 lavoratori attualmente inseriti con contratto a tempo determinato stagionale. Entro il mese di novembre 2014, inoltre, le parti si impegnano ad aggiornare l'"accordo sugli stagionali". A tal fine, viene programmato un incontro fra la Commissione stagionali e l'Azienda «per valutare le opportune modifiche necessarie e proporre gli eventuali aggiornamenti dovuti alle sopravvenute necessità». Un altro dato positivo riguarda la trasformazione graduale in contratto full-time di 9 contratti part-time verticale nell'arco del triennio 2014-2016, attingendo da una specifica graduatoria.

La formazione è un ambito nel quale l'azienda sta investendo, in funzione delle «necessità di evoluzione del business e per meglio rispondere alle necessità economiche, organizzative e produttive». La valorizzazione delle risorse umane è dunque riconosciuta quale importante fattore di crescita per l'azienda. Sul punto, l'intesa sancisce l'impegno manageriale a fornire una mappatura dei livelli di inquadramento professionale e a registrare la formazione erogata ad ogni dipendente.

Le parti «considerano la tutela della salute, la sicurezza sui luoghi di lavoro e le attività di prevenzione priorità assolute». L'obiettivo concordato è di ridurre al minimo i rischi per la salute e la sicurezza in azienda «attraverso la messa in atto di un sistema organizzativo integrato e di gestione». A tal fine, e nell'ottica di sfruttare tempestivamente l'apporto dei lavoratori, le parti convengono di istituire un apposito sistema computerizzato mediante il quale le segnalazioni perverranno al Responsabile del Servizio Protezione e Prevenzione (RSPP), per essere quindi inoltrate al RLS e discusse mensilmente con la direzione HR. Con questo meccanismo l'azienda intende coinvolgere i dipendenti e le figure previste dalla normativa (RSPP e RLS) in «attività di analisi e di condivisione dei risultati».

L'accordo prosegue affermando che gli orari e l'organizzazione del lavoro devono garantire «sia la flessibilità e la produttività dell'azienda che la tutela delle esigenze di lavoro e di vita dei lavoratori, con un'attenzione costante ai livelli occupazionali e con organici adeguati rispetto alle esigenze produttive». Le parti concordano sulla necessità di contenere il ricorso al lavoro straordinario, prevedendo al contempo una specifica organizzazione dell'orario per far fronte all'intensificarsi delle attività di carattere stagionale. Si distinguono quattro ambiti, per ciascuno dei quali sono disciplinati dettagliatamente l'orario di lavoro e le maggiorazioni economiche. A titolo esemplificativo, viene stabilito che nell'ambito della produzione di uova di Pasqua l'organizzazione delle attività sia ripartita «su 17 turni settimanali, secondo un modello di turnazione "a rotazione"»: a) nel turno del mattino si prevede l'uso del riposo a scorrimento tra le giornate del lunedì e del sabato, con una maggiorazione del 40% per il lavoro svolto nell'attività di sabato; b) nel turno del pomeriggio si prevede la normale turnazione su 5 giorni lavorativi; c) nel turno notturno le ore eccedenti le 40 vengono retribuite con una maggiorazione del 55 %.

Le parti stabiliscono poi un sistema "ad hoc" per permessi e ferie: la richiesta deve essere effettuata al responsabile del reparto entro il martedì della settimana precedente l'utilizzo, compilando un modulo apposito. I permessi per visite mediche devono essere richiesti entro il mercoledì e successivamente deve essere fornita idonea documentazione. Tali tempistiche consentono infatti al management aziendale di esporre entro il giovedì l'orario di lavoro della settimana successiva.

L'intesa conferma un'importante disciplina dei diritti e delle tutele dei lavoratori dalla quale emerge un atteggiamento di favore verso il nucleo familiare. Si prevede la proroga del contributo "asilo nido" per i dipendenti che abbiano figli di età inferiore a tre anni. L'importo del contributo tiene conto della retribuzione annua lorda: se supera i 25.000 Euro sarà pari a 150 Euro mensili, se inferiore sarà pari a 210 euro mensili. Ancora, le lavoratrici/lavoratori al rientro dalla maternità «potranno scegliere di svolgere la turnazione a loro più utile» fino al compimento del terzo anno del bambino. La tutela della famiglia viene realizzata anche concedendo ferie e permessi ai lavoratori extracomunitari o italiani aventi parenti di primo grado extracomunitari per raggiungere i familiari stessi. La domanda, in questo caso, deve essere presentata dai dipendenti a tempo indeterminato entro il mese di marzo e «la documentazione comprovante il viaggio dovrà essere fornita entro la prima settimana al rientro dalle ferie».

Tema centrale dell'accordo siglato è infine il premio per obiettivi. Nel merito, viene istituito un premio di risultato di natura variabile per il triennio 2014-2016. Si tratta di un elemento retributivo che viene riconosciuto al lavoratore sulla base di determinati parametri prestabiliti. Il premio è dunque connesso agli obiettivi condivisi ed a vari indicatori: un indicatore economico, che peserà il 40% sull'importo totale del premio; la riduzione del prodotto non conforme semilavorato e finito, ottenuto dal rapporto fra i chili non conformi e i chili prodotti, peserà complessivamente per il 40% sull'importo totale; l'igiene, che peserà il 20% sull'importo totale del premio. Allo scopo di perseguire assiduità al lavoro e continuità delle attività aziendali, la Lindt riserva un peso anche ai livelli di assenteismo individuale, sicché a seconda del numero di assenze verrà applicato un diverso moltiplicatore (ad esempio, da 0 a 3 giorni di malattia, moltiplicatore 115%; da 4 a 8 assenze, moltiplicatore 100%; ecc.). Sono infine previste ulteriori disposizioni per le diverse tipologie contrattuali: per i lavoratori a tempo determinato il premio è proporzionato alla durata del contratto, mentre per i lavoratori con contratto di somministrazione è determinato in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi lavorati nell'anno.

Silvia Sabiu

Esperta in Relazioni di Lavoro

@Si_Sabiu

Scarica il pdf 