

Il 25 marzo 2014, presso la Associazione degli Industriali della Provincia di Mantova, la Levoni S.p.A., storica azienda della produzione salumiera, ha proceduto al rinnovo del proprio contratto integrativo aziendale. Tale accordo, oltre a confermare la validità del confronto con le OO.SS come principio cardine del proprio sistema di relazioni industriali, prevede una serie interessante di trattamenti migliorativi per i propri lavoratori.

Al primo punto, l'attenzione dell'azienda verso le problematiche ambientali e della sicurezza: Levoni ribadisce il proprio impegno a perseguire il continuo miglioramento dell'ergonomia delle postazioni di lavoro, nonché a integrare ed ampliare gli investimenti con un positivo impatto ambientale.

Importanti anche le politiche di welfare aziendale, che garantiscono un considerevole sostegno alla famiglia. Vengono infatti previste indennità contrattuali sia a sostegno della maternità che della paternità per il periodo di astensione facoltativa *post-partum*, il rimborso in busta paga della retta mensile dell'Asilo convenzionato con l'Azienda, nonché il riconoscimento di un giorno di permesso retribuito a trimestre per il dipendente a cui non sia stata data la possibilità di astenersi dal lavoro, ma che debba accudire un familiare a cui sia stata riconosciuta un'invalidità del 100%.

Interessante sottolineare l'attenzione dell'azienda per gli aspetti inerenti la Professionalità, polivalenza e polifunzionalità e il mercato del lavoro. Nel primo caso, essendo la crescita professionale nonché la polivalenza del personale un obiettivo aziendale fondamentale, le parti hanno confermato la prassi dell'incontro annuale per valutare eventuali passaggi di qualifica/livello e richieste di superminimo considerando come parametri prioritari la professionalità, l'effettiva capacità di operare su più posizioni di lavoro e l'impegno in Azienda. Si sottolinea anche la volontà aziendale di mettere in atto «la necessaria formazione ed una mirata mobilità tesa a favorire la crescita professionale del personale ed una maggiore efficienza produttiva».

Per quanto concerne invece la sezione dedicata al mercato del lavoro, l'accordo prevede sia per le assunzioni di personale stagionale che per quelle a tempo indeterminato di valorizzare il personale che abbia già maturato un *background* professionale in Levoni, fornendo loro la priorità in fase di assunzione. Analoga situazione si delinea per le sostituzioni di lavoratrici in maternità, che verranno sostituite preferibilmente da personale femminile con un unico contratto a tempo determinato legato al rientro della lavoratrice madre.

Altro aspetto importante, che denota il dialogo costante con l'azienda, è il tema relativo alla flessibilità di orario: oltre a confermare la flessibilità per alcuni reparti per 26 settimane annue «previa comunicazione della Direzione di Stabilimento alle RSU il venerdì precedente», le Parti convengono di creare una apposita commissione ad hoc composta da tre rappresentanti per parte per verificare «possibilità e condizioni per rivedere i metodi e i tempi delle lavorazioni dei Reparti dello stabilimento».

Parte significativa dell'integrativo Levoni risiede anche nella sezione dedicata al Sistema incentivante: viene confermato il Premio di Risultato, che verrà erogato sulla base di parametri di Efficienza Produttiva e Qualità «autonomi ed indipendenti tra di loro». Interessante notare come le Parti abbiano deciso di confermare la clausola di salvaguardia per cui il risultato del premio non potrà essere superiore o inferiore al 2% e, per gli anni successivi all'attuale, «l'indice di efficienza raggiunto nell'anno precedente sposterà percentualmente i due punti di salvaguardia».

Per quel che concerne invece il Premio Qualità, esso «resta correlato al raggiungimento di determinati parametri di qualità della produzione e si fonda sul presupposto che, nella fase di "genesì" del prodotto, sia fondamentale intervenire sul comportamento degli operatori, inducendoli a monitorare periodicamente il processo». Le Parti, confermando l'importanza delle OO.SS. nella catena decisionale, convengono che saranno garantite verifiche trimestrali insieme alle RSU dell'indice di qualità raggiunto.

Altri premi previsti dall'integrativo Levoni sono il premio di redditività ed il premio individuale di presenza, entrambi previsti per il solo personale dipendente.

Per quanto concerne il premio di redditività, l'accordo prevede nello specifico che venga calcolato sul fatturato aziendale sulla base del valore economico di riferimento, e che, in caso di fatturato in decremento rispetto all'anno precedente, «il valore economico di riferimento del premio verrà ridotto nella stessa misura percentuale della perdita di fatturato».

Nel complesso dunque si delinea un accordo integrativo che mette in primo piano la valorizzazione dei propri lavoratori attraverso un sistema meritocratico. La costante presenza e partecipazione delle RSU è un tratto che non viene meno, confermando nuovamente come un sistema partecipativo di relazioni industriali possa portare a una situazione win-win.

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 