

OBI Italia S.r.l. fa parte del gruppo OBI GmbH & Co. Deutschland KG, società tedesca che opera nel settore della grande distribuzione del bricolage e del giardinaggio. Attualmente, la OBI conta 583 stabilimenti produttivi presenti in diversi paesi dell'Europa, di cui 52 solo in Italia. La contrattazione integrativa in OBI Italia principalmente si occupa, sin dal 2005, di incrementare la **competitività aziendale e di incentivare la formazione e la qualificazione professionale dei lavoratori** avendo riguardo all'evoluzione del settore della grande distribuzione organizzata e alle necessità della forza lavoro. Nelle premesse dell'accordo di rinnovo, le parti riconoscono che la **formazione, se volta a qualificare costantemente la professionalità dei lavoratori, può essere un importante strumento di crescita personale e quindi di miglioramento anche della competitività dell'azienda**. L'intento delle parti è inoltre di costruire un modello di relazioni sindacali governato da un "*accordo aziendale nazionale*", cioè da un contratto integrativo al CCNL del settore Commercio applicato a tutte le unità produttive dell'azienda, che regola alcune materie, tra cui le relazioni con i sindacati a livello nazionale, la formazione professionale, la pianificazione delle ferie, gli aspetti relativi all'appalto e il premio di produttività; mentre viene demandato alle unità locali il compito di definire l'organizzazione del lavoro (orario di lavoro, rotazione del piano feriale) ed altri istituti non contrattati sul piano nazionale.

Rinnovo ed efficacia del contratto integrativo

Il contratto integrativo aziendale è stato rinnovato il **6 febbraio 2017** tra i rappresentanti dell'azienda e le organizzazioni sindacali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e UilTucs-Uil, rappresentate dai segretari nazionali e dai rappresentanti sindacali territoriali, nonché da una delegazione formata dai rappresentanti sindacali unitari e aziendali. Tuttavia, il contratto sarà efficace a far data dal **28 febbraio 2017** poiché le parti si sono riservate fino a quella data di poter svolgere ulteriori consultazioni. La durata dell'accordo è prevista fino al **31 dicembre 2019** con l'obbligo di avviare la piattaforma di rinnovo "*almeno sei mesi prima della scadenza*". Il testo sostituisce tutti i precedenti accordi nazionali stipulati, anche quelli "*con società terze incorporate*" ad eccezione di alcuni che vengono espressamente richiamati.

Sistema e competenze delle relazioni sindacali in OBI

Il rinnovo del contratto integrativo ha trattato diverse tematiche, tra cui il sistema delle **relazioni sindacali**, delineando un modello *“volto a favorire la soluzione dei problemi e a creare le condizioni per un’effettiva partecipazione di tutti i soggetti interessati”*. Le relazioni sindacali si articolano su **due livelli**: uno **nazionale**, l’altro **decentrato**. La direzione aziendale, le organizzazioni sindacali nazionali e il Coordinamento nazionale delle rappresentanze sindacali unitarie ed aziendali operano a livello nazionale e si confronteranno ogni anno, entro i primi quattro mesi successivi alla chiusura dell’esercizio, su specifiche materie quali programmi di terziarizzazione, investimenti per acquisizioni o apertura di nuove sedi, investimenti in innovazioni tecnologiche, interventi di modifica delle strutture commerciali, analisi dei livelli occupazionali (in relazione all’età, al sesso e all’inquadramento professionale), costituzione di nuovi profili professionali, politica commerciale, programmi formativi ed obiettivi di fatturato. Per una maggiore trasparenza del confronto, l’accordo prevede che le parti possano in futuro decidere di istituire una scheda informativa per ogni unità produttiva idonea a contenere i dati relativi all’andamento economico della stessa e al fabbisogno di personale. Le strutture sindacali locali e le rappresentanze sindacali unitarie e/o aziendali operano, invece, nell’ambito delle **relazioni sindacali decentrate**, a cui l’accordo aziendale nazionale delega la regolazione dell’organizzazione del lavoro, la distribuzione dell’orario di lavoro (quindi l’organizzazione dei turni e la flessibilità dell’orario di lavoro prevista dal CCNL applicato), la verifica dell’inquadramento professionale rispetto a quello previsto dal CCNL e la corretta applicazione delle norme previste dal D.lgs. n. 81/2008. Nel caso in cui dovesse fallire il confronto a livello decentrato sulle tematiche menzionate, l’accordo prevede l’intervento delle organizzazioni sindacali nazionali e di conseguenza lo spostamento della contrattazione sul piano nazionale.

La formazione

Come anticipato, la formazione è un punto chiave dell’accordo. Le parti hanno deciso di rafforzare il processo formativo del personale perché ritengono che le risorse umane siano un *“elemento determinante per il conseguimento degli obiettivi di business”*. L’azienda, infatti, collabora da tempo con strutture scolastiche, università ed enti vari per incentivare percorsi di stage e tirocini formativi. L’esigenza rilevata dalle parti è quella di istituire un sistema volto a garantire la **formazione del personale con nuove funzioni e nuove competenze professionali** per fronteggiare un eventuale processo di riorganizzazione aziendale che comporti la necessità di riqualificare i lavoratori. A tal proposito, l’accordo prevede che l’azienda possa ricorrere a formatori interni per l’attuazione di specifici progetti formativi, una volta accolte le proposte della

commissione per la formazione, composta da tre membri dell'OBI e tre membri appartenenti alle organizzazioni sindacali. Nella maggior parte dei casi, i percorsi formativi - finanziati anche dal fondo di categoria - sono incentrati sul raggiungimento di specifici obiettivi e vengono svolti o in aula oppure "on the job".

Organizzazione del lavoro

La contrattazione dell'orario di lavoro è rimessa agli attori negoziali all'interno delle unità locali. L'accordo regola solo l'orario di lavoro part-time che, dopo l'adeguamento all'orario di lavoro settimanale da 39 a 40 ore, viene portato da 19,5 a 20 ore settimanali a partire dal 1° maggio 2017. L'azienda, inoltre, si rende disponibile ad esaminare le richieste di conversione del rapporto di lavoro da full-time a part-time purché tali richieste siano compatibili con le esigenze organizzative, tenuto conto anche della fungibilità delle mansioni. L'orario di lavoro da rispettare all'interno delle unità locali deve essere affisso nei luoghi di lavoro almeno due settimane prima che inizi la nuova turnazione. **Per quanto concerne il piano ferie, l'accordo detta delle linee guida entro le quali la programmazione definita nelle unità produttive dovrà attenersi.** Il piano dovrà comunque garantire una copertura minima di personale nei punti vendita. Qualora non si raggiunga un accordo sulla programmazione nell'ambito del reparto, troverà applicazione il "criterio della roteazione su base storica", al fine di far godere a tutto il personale gli stessi periodi di ferie.

Premio di produttività e welfare aziendale

Il premio di produttività è entrato in vigore dal **1° gennaio 2017**. Riguarda specificamente solo il personale inquadrato dal III al VI livello del CCNL. Qualora l'andamento economico dell'azienda non dovesse riuscire a garantire il premio, le parti dovranno incontrarsi per predisporre i relativi interventi. L'accordo introduce **nuovi parametri per la determinazione della retribuzione variabile** anche per incentivare il personale ad aumentare le vendite in periodi di stagnazione o recessione del mercato. Oltre ad una quota del premio legata all'andamento del fatturato su base quadrimestrale, **l'accordo individua ulteriori parametri quali la crescita dello scontrino medio e la riduzione degli scarti, del deterioramento e della rottura dei prodotti, in**

relazione ai quali fissa i budget di erogazione premiale. Il premio per i lavoratori part-time sarà erogato in percentuale alle ore lavorate. Le parti hanno previsto anche un criterio di ripartizione individuale del premio. Infatti, esso varierà in base alla percentuale di assenze rilevante per ogni dipendente nell'arco dell'anno. Non sono computati come giorni di assenza le ferie ed i permessi retribuiti goduti, la maternità obbligatoria e le ore di formazione aziendale.

In materia di welfare aziendale, l'accordo tiene conto delle recenti riforme normative che consentono la conversione del premio di produttività in **prestazioni, opere o servizi** previsti dall'**art. 51 del TUIR** "aventi finalità di rilevanza sociale". Tuttavia, le parti hanno deciso di regolare tali erogazioni in un separato accordo, che dovrà essere stipulato nei successivi due mesi.

Trattamento di fine rapporto

Sono infine state implementate le **causali** per la richiesta di **erogazione anticipata del TFR**. L'accordo prevede l'anticipazione del TFR per l'estinzione del mutuo per l'acquisto o la ristrutturazione della prima casa, propria o dei figli; per coprire periodi di aspettativa non retribuita richiesta per gravi motivi familiari; per coprire spese scolastiche o universitarie dei figli; infine, spese mediche o dentistiche. L'anticipazione richiesta per le causali indicate dall'art. 2120 e dall'accordo potrà essere erogata una sola volta poiché le parti specificano che l'implementazione contrattuale non è da considerarsi "alternativa" a quella prevista dalla legge.

Giovanni Pigliararmi

Scuola Internazionale di Dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro

Università degli Studi di Bergamo - ADAPT

 [Gio_Pigliararmi](#)

Scarica il **PDF** 

