



Leader mondiale nella produzione di articoli per l'igiene, il Gruppo Ontex impiega in Italia circa 700 dipendenti, con la *mission* di offrire soluzioni innovative per un'igiene personale di alto profilo. Forte di questa visione, in dieci anni il Gruppo ha raddoppiato le sue vendite, arrivando a 1,5 miliardi di euro nel 2013.

Un esempio dei molteplici scopi che possono essere perseguiti per il tramite di buone relazioni industriali è offerto proprio dal contratto integrativo aziendale della Ontex, siglato presso la sede di Ortona lo scorso 27 giugno. Sono proprio le parti coinvolte a premettere che il contratto aziendale non debba considerarsi un rigido strumento gestionale ma un mezzo di regolamentazione della vita aziendale, «soprattutto in considerazione del mutare delle esigenze dell'Azienda e dei lavoratori».

La prima sezione dell'Accordo riguarda le prospettive produttive occupazionali. Dopo una breve presentazione dell'Azienda, necessaria soprattutto in considerazione dell'avvenuta cessione, che ha determinato l'incorporazione di 165 dipendenti con il mantenimento delle condizioni contrattuali precedenti e dei diritti acquisiti, **l'intesa ripercorre gli investimenti effettuati per lo sviluppo e la crescita dello stabilimento di Ortona,** innanzitutto con l'acquisto, in un caso, di un impianto industriale e, nell'altro, di una linea produttiva per il lancio di un articolo di nuova concezione per rendere l'azienda maggiormente competitiva nelle gare pubbliche. Gli investimenti in tal caso sono stati raccordati ad un percorso di formazione, incentrato sul training specialistico, per i reparti coinvolti dalla nuova linea. A testimonianza del valore che l'Azienda riconosce alla salvaguardia dell'ambiente vengono poi richiamati gli investimenti attivati per l'"energy saving", senza tuttavia che siano specificate le novità ad essi connesse.

Un passaggio chiave è quello in cui le Parti evidenziano il mutamento intervenuto rispetto all'arena competitiva, con l'ingresso al suo interno di competitors non solo italiani ed europei, ma anche interni, quali gli altri stabilimenti del Gruppo, relativamente ai costi di produzione e distribuzione. Da qui l'esigenza di implementare



una più articolata flessibilità produttiva e gestionale, «con una sempre più spinta focalizzazione all'innovazione e sullo sviluppo di nuovi prodotti e nuove idee».

Quanto al sistema delle relazioni industriali, questo è articolato su due livelli, con le RSU e le OO.SS. territoriali, proprio nell'ottica di quel principio di sussidiarietà che garantisce una gestione delle problematiche più efficiente ed efficace, laddove la stessa sia affidata alla sede più prossima, tra quelle competenti, alla realtà considerata. Le Parti scelgono di avvalersi di procedure informative dirette a mantenere costante il confronto. Inoltre l'Azienda si impegna ad agevolare la partecipazione dei delegati sindacali aziendali agli incontri del CAE europeo del Gruppo Ontex. Con riferimento ai diritti sindacali, si incontra un generico rinvio alle previsioni del CCNL carta e cellulosa di riferimento, cui si aggiunge la previsione di una regolamentazione delle assemblee meno pregiudizievole per la produzione. Il confronto tra le Parti deve essere attuato anche con riguardo alle politiche per la sicurezza che, insieme alla salvaguardia dell'ambiente, sono riconosciuti quali temi di grande rilevanza.

La formazione, intesa come valorizzazione professionale, ha per le Parti un'importanza strategica ed è da intendersi quale mezzo per accedere a posizioni caratterizzate da maggiori responsabilità. In questa direzione potranno essere organizzati corsi collettivi o individuali, anche utilizzando i fondi della formazione finanziata, per «adeguare le capacità dei lavoratori alle mutate tecnologie ed alle diverse forme di lavoro» piuttosto che per soddisfare necessità di aggiornamento professionale.

Nello stesso accordo, Azienda e rappresentanti sindacali scelgono di introdurre un sistema di retribuzione incentivante, prevedendo le regole per la determinazione e l'erogazione del premio di risultato quale mezzo per la valorizzare e condivisione dei risultati aziendali da parte dei dipendenti. Le Parti stabiliscono che saranno fornite informazioni mensili alla RSU in merito all'avanzamento dei risultati dei parametri prefissati e che, in caso di necessità, «si procederà ad un



esame congiunto RSU/azienda al fine di valutare eventuali criticità». Vengono indicati l'importo massimo erogabile per gli anni 2014, 2015 e 2016 e i singoli obiettivi da raggiungere, nonché la percentuale con cui ciascuno di essi concorre a determinare l'ammontare del PdR da erogare. Il primo parametro è rappresentato dall'OEE (Overall Equipments Effectiveness), con un peso del 50%. Si tratta di un indice che permette di valutare l'efficienza totale di un impianto. Il secondo parametro è dato dagli scarti con un peso del 35%. Infine, il terzo ed ultimo parametro è quello dell'assenteismo, che ha un peso pari al 15% del totale.

In riferimento a tale ultimo parametro deve sottolinearsi come siano prese in considerazione le sole assenze per malattia, mentre non è presente alcun riferimento alle altre voci di assenza che concorrono a determinare una riduzione della prestazione lavorativa resa dai singoli dipendenti. Il calcolo relativo a questo parametro è effettuato una prima volta in forma collettiva, poiché il valore del premio maturato deriva dalla somma di tutti e tre i parametri considerati per l'intero organico, mentre in un secondo momento ha un'incidenza individuale, giacché il valore come precedentemente ottenuto è ridotto in misura proporzionale per i dipendenti con una percentuale di assenteismo superiore al 3%. Quindi la stessa voce è qui impiegata sia come parametro che come correttivo. È di certo evidente il segnale che l'Azienda ha voluto inviare a tutta la forza lavoro, in merito all'importanza che può assumere il concreto contributo fornito da ciascuna risorsa rispetto alla realizzazione del piano sviluppato dalla Società per conseguire una più elevata capacità competitiva nel mercato di riferimento.

In materia di organizzazione del lavoro, infine, deve essere evidenziato come le Parti affermino di voler ispirare i programmi di organizzazione e riorganizzazione a modelli che valorizzino la professionalità e migliorino, da un lato, le condizioni di lavoro e di vita dei dipendenti e, dall'altro, la qualità del lavoro. Proprio al fine di massimizzare le risorse aziendali le Parti hanno previsto che il ciclo produttivo e i reparti di staff che seguono la turnazione da 6 giorni su 7 passino a quella a ciclo continuo, 7 giorni su 7, con un numero di squadre che, su



proposta della RSU, può passare da 4 intere a 9 mezze squadre, richiamando gli schemi di turnazione previsti dal CCNL delle aziende carta e cellulosa per l'adozione del meccanismo di alternanza dei giorni di lavoro e di riposo. Ancora, l'accordo precisa che in relazione alla maggiore funzionalità derivante, «sono riconosciuti ai lavoratori a ciclo continuo su tre turni due giorni di riposo retribuito individuale su base annua».

Francesca Familio

Esperta in Relazioni di Lavoro

@FraFamilio

Scarica il pdf 

Leggi anche

1. **Politically (in)correct una rubrica ADAPT sul lavoro - Riforma della contrattazione: "che mille fiori fioriscano"** Giuliano Cazzola...
2. **La Grande Trasformazione del Lavoro nella contrattazione collettiva** La Grande Trasformazione del Lavoro nella contrattazione collettiva Interventi tenuti al XIII convegno in memoria del prof. Marco Biagi,...
3. **L'integrativo iGuzzini punta agli obiettivi di business** Roberta Monte...
4. **Il rinnovo dell'integrativo UNI tra flessibilità oraria e premio di risultato** Maria De Lucia...
5. **Gruppo Bayer: relazioni industriali partecipative e responsabilità sociale chiavi del successo** Daniele Grandi...
6. **Integrativo Fastweb: un accordo decisivo per il rilancio e la crescita dell'azienda** Valentina Picarelli...