Flessibilità oraria e sistema premiante al centro del rinnovo Delta

Il rinnovo dell'integrativo della Delta, ditta marchigiana specializzata nella produzione di fondi in gomma e in poliuretano per calzature, si muove all'interno di quel filone della contrattazione aziendale volto ad accrescere la produttività e la competitività delle imprese. Nella premessa dell'accordo, l'azienda e la RSU, coadiuvata dalla Filctem-Cgil e dalla Femca-Cisl di Macerata, ritengono opportuno **sviluppare un livello di contrattazione aziendale che «riconosca il contributo dei lavoratori allo sviluppo dell'impresa e nello stesso tempo favorisca un sistema di relazioni diretto a migliorare le condizioni di efficienza e competitività aziendali».** In particolare, le parti stipulanti si dichiarano disponibili ad instaurare un rapporto basato sulla reciproca collaborazione, nonché sulla valorizzazione delle occasioni di informazione e confronto circa le principali problematiche di interesse.

Con specifico riferimento al sistema di informazione, le parti si sono impegnate, in via generale e programmatica, a «fornire alle relazioni sindacali le necessarie basi di conoscenza». Più nello specifico, il sistema di informazione si espleterà attraverso: incontri, a cadenza semestrale, per un esame congiunto delle prospettive produttive, dei programmi di investimento e di tutte le problematiche inerenti lo sviluppo occupazionale dell'Azienda; l'istituzione di un'apposita procedura di informazione dettagliata sull'organico distribuito per i vari reparti e sulle ore lavorate distinte tra lavoro normale, supplementare e straordinario; la definizione congiunta di un calendario annuo per il godimento delle ferie, dei permessi e riduzione di orario; un apposito incontro volto alla verifica dell'inquadramento del personale.

In tema di permessi e riduzione di orario, l'intesa prevede che le tre giornate di permesso retribuito (sostitutive delle ex festività abolite) sono a disposizione dei lavoratori, «i quali potranno usufruirne facendone richiesta con un preavviso di tre giorni» e purché non si superi il limite del 5% del personale in forza al reparto.

Le parti riconoscono la necessità di operare «affinché vengano garantite le massime condizioni di igiene e sicurezza» per un idoneo ambiente di lavoro. Allo scopo, azienda e rappresentanze sindacali hanno deciso di attivare le procedure previste dal vigente CCNL Gomma Plastica in materia di prevenzione, igiene, sicurezza oltreché vestiario da lavoro.

Flessibilità oraria e sistema premiante al centro del rinnovo Delta

Risulta di notevole rilevanza, anche ai fini del perseguimento degli obiettivi di cui alla premessa dell'accordo, l'istituzione di un premio di risultato costituito da un parametro collettivo con correttivo individuale, denominato "quote recupero produttività". Con la disposizione in esame e con specifico riferimento al periodo che va da gennaio 2014 a dicembre 2015, infatti, le parti hanno introdotto un premio mensile lordo pari a 105 euro, «non frazionabile per periodi inferiori al mese» (nel concreto, il premio non spetta nell'eventualità di risoluzione del rapporto o nel caso di dipendenti assunti nel corso del mese). A tal fine, si considerano quali effettive prestazioni lavorative per esempio il lavoro effettivamente prestato, i permessi sindacali, le ferie, i ROL, i permessi ex festività soppresse, la maternità obbligatoria ed il congedo matrimoniale piuttosto che il ricovero ospedaliero.

Il premio in esame non verrà corrisposto nei mesi in cui si verificheranno degli eventi "negativi" predeterminati dalle parti stipulanti, vale a dire: la quarta contestazione mensile al divieto di fumo; ritardi mensili superiori alla tolleranza del 15% sul totale delle timbrature di ingresso al lavoro; la mancata comunicazione dei permessi parentali con almeno tre mesi di preavviso; infortunio in itinere per mancata osservanza dell'utilizzo dei DPI (dispositivi di protezione individuale). È stato altresì pattuito che le somme trattenute per i motivi indicati «saranno distribuite a fine anno ai lavoratori con le seguenti percentuali: il 60% dell'ammontare complessivo ai lavoratori che hanno percepito il premio per le 12 mensilità; il 40% dell'ammontare complessivo ai lavoratori che hanno percepito il premio per almeno 10 mensilità».

Altre importanti disposizioni volte ad aumentare la produttività dell'Azienda sono state adottate in materia di lavoro supplementare o straordinario. In particolare, ai lavoratori che effettuano lavoro straordinario o supplementare nella giornata di sabato mattina (ovvero di lunedì, per il solo reparto mescoli), sono riconosciute ulteriori maggiorazioni orarie rispetto a quelle previste dal CCNL Gomma Plastica. A titolo di esempio, per la prestazione sino a 5 sabati o lunedì (fascia B) la maggiorazione oraria prevista è pari a 2,80 Euro oltre la maggiorazione del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro di riferimento. L'entità delle maggiorazioni cresce ovviamente con l'aumentare dei sabati (o lunedì) in cui si presta la prestazione lavorativa.

L'accordo si chiude con una clausola di carattere generale mediante la quale si intendono annullati e sostituiti i precedenti testi negoziali. **È stata altresì apposta una**

clausola di decorrenza e di durata (biennale) che dispone la vigenza del presente accordo dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2015. Al riguardo, va evidenziato che, essendo l'accordo in esame stato confermato e firmato dalle parti in data 24 gennaio 2014, la clausola di validità in esame deve essere intesa anche come clausola di retroattività in quanto estende l'efficacia del testo negoziale al tempo precedente a quello della sua sottoscrizione.

Federico D'Addio

Esperto in Relazioni di Lavoro

Scarica il pdf