



*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni
industriali e di lavoro*

*Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto **Fabbrica
dei talenti** scrivi a: selezione@adapt.it*

Benetton Group è una delle realtà principali nell'ambito dell'industria tessile italiana. Fondata a Ponzano Veneto (TV) nel 1965, i suoi prodotti sono riconosciuti in tutto il mondo sotto i due marchi United Colors of Benetton e Sisley. La strategia di distribuzione dei propri capi d'abbigliamento è stata tracciata sin dai primi passi del business, con la costruzione di una rete di franchising, che, a partire dal primo negozio di Belluno, ha raggiunto attualmente i 5000 store, diffusi in tutto il mondo. Con il contratto integrativo di durata triennale stipulato in data 22 marzo 2018 a Ponzano Veneto con le RSU, sotto l'assistenza di Femca-Cisl, Filctem-Cgil E Uiltec-Uil, le rappresentanze hanno dato come obiettivo della negoziazione il raggiungimento di un "sistema contrattuale in grado di rispondere proattivamente alle nuove sfide organizzative, di mercato, di risposta ai competitori", atto ad incentivare una partecipazione attiva dei dipendenti all'interno delle decisioni e delle dinamiche d'impresa, tenendo conto allo stesso tempo delle performance aziendali.

Sistema delle Relazioni Industriali

La presenza di concorrenti estremamente competitivi, specialmente in termini di prezzo, ha reso necessario un riassetto dell'intero Benetton Group, che ha dovuto gradualmente adattare la sua intera rete di attività alle sfide presentate nei mercati in cui è operante. In tale prospettiva, un sistema appropriato di incentivi, concordato con le rappresentanze sindacali, rappresenta il riconoscimento di una **win-win strategy che prevede maggiore efficienza per l'impresa, e, dall'altra una partecipazione ai risultati d'impresa effettiva da parte dei lavoratori.**



In tale prospettiva, il primo punto su cui si focalizza il contratto integrativo è il sistema di informazioni. A questo, si ricollega **l'impegno di coinvolgere tutte le componenti del Benetton Group, con la possibilità di convocare riunioni su temi specifici con tempestività**. Oltre a ciò, ai fini di avere un pieno coinvolgimento dei lavoratori nelle politiche d'impresa, vi è un impegno quadrimestrale nel presentare novità in termini di politica commerciale, andamento dei brand, dei prodotti e dei mercati, così come di politica interna, come evoluzione della composizione dell'organico aziendale e decisioni in termini di investimento tecnologico. **L'impresa garantisce massimo impegno nel contesto dell'uso di ammortizzatori sociali, associato alla passibilità di novazione di contratto e di utilizzo di mobilità interna per il mantenimento dei livelli occupazionali.**

Il codice di condotta adottato all'interno del contratto integrativo risulta essere una evoluzione della contrattazione e delle misure adottate nei contratti precedenti. A partire dalla Carta dei principi fondamentali del commercio mondiale per il tessile e l'abbigliamento, integrato nei contratti aziendali dall'accordo del 25 novembre del 1994, l'impresa si propone sia di mantenere informati i lavoratori di tutte le società del Gruppo. A livello di regolamento informatico, vengono recepite le nuove norme del Regolamento Europeo 679/2016, definito come Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (RGDP).

Formazione ed Inquadramento

L'intesa rinnova altresì l'attenzione ai temi della formazione permanente, definita anche come *long life learning*, e considerata elemento centrale della competitività d'impresa. A partire dal "*Gruppo di Lavoro Congiunto sulla Formazione*", costituito nel precedente accordo, le parti si impegnano a delineare i piani formativi ottimali alle esigenze di cambiamento di produzione, associato ad un planning di investimenti, e di coperture, per la formazione. Oltre a ciò, anche in vista di possibili



ristrutturazioni del gruppo, si prospetta un impegno da parte dell'impresa di coordinare con le rappresentanze un percorso di formazione per facilitare la ricollocazione dei dipendenti, anche all'esterno dell'impresa, attraverso i finanziamenti di Fondimpresa.

In termini di inquadramento, a seguito del riassetto interno del Gruppo, le parti avvertono nuove necessità di unire le esigenze di ristrutturazione dei reparti alle misure contemplate dal CCNL. In tal senso, monitoraggio delle mansioni, anche al di fuori del mansionario del CCNL, e nuove modalità di riconoscimento professionale vanno ad identificare quello che le parti definiscono come "bilancio delle competenze". Un gruppo di analisi, equamente rappresentato da tutte le parti, è stato deputato alla verifica di quanto previsto nei termini del CCNL ed al processo riorganizzativo, ma anche alla sperimentazione di "nuove modalità di riconoscimento professionale", tramite l'analisi di competenze, nuovi comportamenti organizzativi e relative indennità.

Orario di lavoro e clima aziendale

A seguito del successo delle sperimentazioni negli anni scorsi in materia di orario di lavoro, le parti si impegnano ad ampliare l'utilizzo delle nuove misure in maniera più ampia. In particolare, l'impegno maggiore viene diretto verso il controllo della banca delle ore, con l'obiettivo di evitare abusi in termini di straordinari. Di grande interesse, è l'impegno nella **costituzione di una Banca Ore Etica, che si caratterizza nella possibilità da parte dei lavoratori di poter donare a uno o più colleghi le ore di ferie accumulate, per comprovati motivi di necessità, in maniera totalmente riservata.**

Per la parte datoriale e per i lavoratori, la pratica ha reso evidente quanto produttività e proficuità dei rapporti di lavoro dipendano dal clima che caratterizzano le relazioni all'interno del Gruppo. Per questa ragione, l'attenzione alle necessità di reintegrazione, come dipendenti rientranti da maternità o lunghe



malattie, così come una maggiore libertà nella gestione degli orari di ingresso e l'agevolazione del, permettono, nella visione delle controparti, di poter creare una cultura di rispetto reciproco in termini di necessità produttive e di bilanciamento vita-lavoro. Di particolare significatività è il progetto di effettuare una mappatura del lavoro agile entro luglio dell'anno in corso, con l'obiettivo di individuare le aree in cui poter effettuare ampliamento di tale forma di lavoro.

Mercato del lavoro

Le parti si impegnano inoltre ad incontrarsi periodicamente per effettuare verifiche sullo status organizzativo dell'impresa e sulle necessità di tutela occupazionale dei lavoratori. Alle misure di ammortizzatori sociali e di mobilità ciclica precedentemente citate, si aggiunge anche l'impegno ad una azione congiunta a fronte di periodi in cui si prevedono scoperture sulle posizioni interne. Inoltre, Le parti si impegnano alla verifica periodica della applicabilità di misure di trattamento pensionistico anticipato sulla base delle nuove normative.

Salute e sicurezza

Non può mancare in termini di comunicazione un miglioramento nelle procedure informative per i dipendenti relativamente alla sicurezza sull'ambiente di lavoro. Si prevede di raggiungere l'obiettivo di aumentare, rispetto agli anni precedenti, la sensibilità riguardo ai temi della sicurezza sul lavoro, diminuendo perciò i rischi annessi, tramite un aumento delle iniziative di sensibilizzazione, e velocizzare le comunicazioni tra RSPP e RLS riguardo ad eventuali problematiche emergenti.

Welfare Aziendale

Un premio welfare dell'ammontare di 40€ è corrisposto per l'anno 2018, con



l'aumento a 60€ per il biennio successivo. Oltre a ciò, Benetton Group è dotato di un portale di gestione del welfare personale online, chiamato "Benetton per te", partito nel 2015 ed ampliato in occasione dell'accordo.

Parte economica variabile

Per quanto concerne la parte economica dell'intesa, il premio di risultato è collegato all'indice di efficienza concordato per il triennio, equivalente al rapporto percentuale tra costo del lavoro (determinato dalla omonima voce in conto economico gestionale) e fatturato (calcolato a livello aziendale), sulla base dello scaglione percentuale adattato dal contratto, con le seguenti modalità di erogazione:

- Premio in denaro, calcolato sull'importo lordo.
- Parte in denaro e parte in misure di welfare o previdenza complementare, con riconoscimento di un ulteriore 10% dell'importo sulla seconda parte.
- Tutto in welfare o previdenza complementare, con un aumento del 20% dell'importo lordo maturato.

Il premio di prestazione viene erogato sulla base del raggiungimento di un ammontare di ore di lavoro notturno (110 ore), turni del sabato (110 ore) e per una soglia di flessibilità (20 ore), che sono ridotte rispettivamente a 90, 80 e 10 ore per il 2020.

Vittorio Capitani

Fabbrica dei Talenti - ADAPT

 [@CapitaniVi](https://twitter.com/CapitaniVi)

Scarica il **PDF** 

Leggi anche

1. **Occupazione, formazione e "tutoraggio di qualità" nel settore del credito: la best**



practice del F.O.C. Ruben Schiavo...

2. **Accordo per le PMI metalmeccaniche della provincia di Bergamo: la nuova geografia delle relazioni industriali** Paolo Tomassetti...
3. **La contrattazione aziendale all'Istituto Europeo di Design** Annalia Silecchia...
4. **Il divario di produttività tra imprese minaccia la tenuta dei modelli contrattuali?** Lorenzo Patacchia...
5. **Storie di azione e contrattazione collettiva - Staffetta generazionale, welfare e produttività nell'accordo aziendale della Ica Market** Angelo Vitale...
6. **PMI e welfare: quali regole per il regolamento?** Daniele Grandi, Agnese Moriconi...