L’integrativo Autogrill: flessibilità e qualità del lavoro come leve del rilancio produttivo

In data 3 luglio 2015 è stata siglata a Roma l’ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto integrativo aziendale di Autogrill S.p.A.. Destinata a regolare le condizioni di lavoro degli oltre ottomila dipendenti della società, l’intesa è stata raggiunta tra la direzione d’azienda e le segreterie nazionali di Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL, le relative strutture territoriali, le RSA e le RSU.

Il contesto economico nel quale Autogrill si trova ad operare ha riscontrato dal 2008 in poi una forte depressione sia sul fronte dei consumi, sia su quello del traffico autostradale. Negli ultimi 36 mesi l’azienda ha gestito una ristrutturazione del proprio “portafoglio locali” che ha portato alla chiusura diretta di alcuni punti vendita, alla cessazione di ramo di azienda prima della scadenza contrattuale per altri, e alla mancata partecipazione alle gare per il rinnovo delle concessioni della ristorazione. Inoltre, il 70% delle attuali concessioni autostradali scadrà nell’arco di 5 anni e sarà oggetto di gara per il rinnovo.

In questo contesto **le parti hanno provveduto ad una rivisitazione del contratto integrativo aziendale** affinché risultasse coerente con il piano industriale presentato da Autogrill. Tale obiettivo è stato perseguito tramite un percorso di relazioni industriali basate sul confronto e sulla partecipazione e con l’introduzione di meccanismi di “pay for performance”, volti a contrastare il trend negativo e a proteggere gli attuali livelli occupazionali.

In materia di relazioni sindacali, **l’accordo introduce la possibilità di realizzare dei momenti di confronto preventivo tra le parti**, a livello di unità produttiva, finalizzati al raggiungimento di intese riguardanti modifiche significative in materia di organizzazione del lavoro, di ristrutturazioni, di dismissione o scadenza delle concessioni, o relativamente alle innovazioni introdotte per la parte retributiva.

Le parti si impegnano a confermare quanto già disposto in tema di sicurezza sul lavoro negli accordi precedenti e, inoltre, nell’ottica di **promuovere una politica di tutela della dignità personale**, affermano che «i rapporti tra lavoratori ai diversi livelli di responsabilità nell’organizzazione aziendale dovranno essere improntati alla reciproca correttezza».

L’accordo interviene, poi, nel merito dell’organizzazione del lavoro: si definisce una disciplina flessibile in risposta alle esigenze specifiche dell’azienda, quali la stagionalità e la variazione dei flussi di clientela, e finalizzata ad obiettivi di efficienza e produttività, nonché ad un’equa ripartizione dei carichi nel bilanciamento del rapporto vita-lavoro. L’articolazione in turni dell’orario di lavoro, di norma su 5 giorni, sarà oggetto di un’intesa a livello territoriale tra RSA/RSU e i rappresentanti dell’azienda, e ogni cinque settimane di lavoro i dipendenti potranno godere, nel giorno di domenica, di uno dei riposi spettanti. **Viene altresì formulata una disciplina per la trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time** che vada a sostegno della maternità (fino ai tre anni di vita del bambino, o di durata annuale nell’ipotesi di adozione di minori di età inferiore agli 8 anni), o che risponda a eventuali gravi esigenze di salute familiari (per un periodo di 4 mesi), all’interno della quale è prevista, inoltre, la predisposizione di un “patto di flessibilità”, che il lavoratore è invitato a sottoscrivere, e la corresponsione di una maggiorazione economica per il lavoro supplementare che viene collegata ai giorni di preavviso.

Di particolare interesse, in un’ottica di contenimento dei costi gestionali e di stimolo alla produttività, risultano le novità relative alle voci di Premio fisse: per tutti i dipendenti a tempo indeterminato, l’importo mensile del “premio di produzione” e del “terzo elemento” saranno congelati, per la quota maturata, a far data dal 1° luglio 2015 e per tutta la durata del contratto, e non saranno utili ai fini del calcolo della tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché del TFR. Si prevede inoltre, nell’ottica della sostenibilità, che per i lavoratori assunti dopo il primo luglio 2015 sia il “premio di produzione” sia il “terzo elemento” non troveranno applicazione ad alcun effetto. **Per l’intera durata di vigenza del contratto viene invece istituito un Premio variabile annuo (PVA)**, il cui massimale è composto dalla somma algebrica degli importi di “premio di produzione” e di “terzo elemento” non corrisposti, e la cui erogazione è agganciata ad un indicatore del bilancio aziendale quale il Flusso gestionale netto.

Da notare anche le modifiche apportate al meccanismo di calcolo della retribuzione variabile, volte a rendere il premio di risultato uno strumento di partecipazione agli obiettivi aziendali più strettamente connesso all’andamento della produttività. Si fissa un premio teorico massimo di 1300€, il cui ammontare effettivo sarà determinato per il 20% dai valori del margine operativo aziendale (EBITDA) a livello nazionale e con frequenza annuale, per il 60% dall’indicatore delle vendite principali a livello di punto vendita e con cadenza quadrimestrale, e per il restante 20% da indicatori di qualità del servizio, sempre a livello di punto vendita e su base

annua. Il premio che andrà così a determinarsi sarà sottoposto a verifica a livello di singolo locale, e al monitorato della Commissione tecnica già prevista su questa medesima tematica dall’accordo del 1° ottobre 1996.

Una particolarità da segnalare si riscontra nel meccanismo di penalizzazione dell’assenteismo collegato all’erogazione del Premio di risultato in base al quale si prevede una decurtazione delle quote di premio individualmente spettanti, relativamente agli indicatori annuali, per coloro i quali effettueranno nell’anno un numero di eventi di malattia superiori a 5, con la previsione che tale decurtazione sarà pari a 35,00 euro per ogni evento di malattia ulteriore al quinto.

Alessandra Pucello

Master di II livello “Esperto in relazioni industriali e di lavoro”

Università Roma Tre

Scarica il pdf