L’integrativo iGuzzini punta agli obiettivi di business

La iGuzzini illuminazione S.p.A. è una azienda italiana specializzata nella produzione di apparecchi di illuminazione per interni ed esterni. Nata nel 1958, ad oggi, si configura come la prima azienda italiana nel settore dell’illuminotecnica nonché una delle più importanti a livello europeo per fatturato, registrando nel 2013 un consolidato pari a 199,3 milioni di euro. Sotto il diretto controllo, insieme a Teuco e F.lli Guzzini, della finanziaria Mariano Guzzini (Fimag), la società ha mantenuto l’*headquarter* nelle Marche, più precisamente a Recanati, con sussidiarie filiali dislocate tra Asia, Europa e Nord America.

Dopo la crisi che ha investito trasversalmente le aziende di tutto il settore, la iGuzzini ha scelto di percorrere la via della ripresa siglando il 22 settembre 2014, presso la sede Confindustria Macerata, il contratto integrativo di secondo livello con le RSU e le Organizzazioni Sindacali FEMCA CISL Marche, FILCTEM CGIL Macerata, CISL Marche e UGL Provinciale.
Nella “premessa” le parti concordano sull’opportunità di implementare «un livello di contrattazione aziendale finalizzato all’adeguamento delle retribuzioni con l’andamento economico dell’impresa», definendo sin da subito la volontà di inserire novità di tipo economico coerenti rispetto alla ripresa aziendale.

In tale prospettiva, il cuore dell’accordo è il Premio di risultato variabile, istituito «in applicazione a quanto previsto dall’art. 24 del CCNL del 18.03.2010 (rinnovato in data 08.01.2014) per gli addetti all’industria della gomma cavi elettrici ed affini e all’industria delle materie plastiche», spettante «esclusivamente al raggiungimento del valore di fatturato relativo ai prodotti finiti, al netto dei resi, pari al valore del fatturato dell’anno precedente all’anno di competenza del premio». Disciplinato in maniera dettagliata nel testo, la quota di premio viene determinata nella misura annua massima di €400,00/500,00. Nello specifico, le parti firmatarie hanno concordato che una parte del premio, sino ad un massimo di €200,00/250,00, è strettamente legata alle ore di effettiva presenza individuale annua, ovvero a specifici casi di assenza definiti in maniera puntuale all’art. 2 dell’accordo in oggetto. Tale quota potrà essere incrementata, esclusivamente a livello individuale, registrando un aumento del fatturato; il *gap* tra quello dell’anno precedente e il fatturato relativo all’anno di competenza del premio – valutato in una percentuale dal 3% sino al 7%/8% – determina una percentuale di maggiorazione dello stesso che può andare dal 25% al 50% sino a raggiungere il 100%.

Rimanendo in tema di Premio di risultato, questo sarà destinato a tutta quella parte di popolazione aziendale in forza assunta a tempo indeterminato; nei casi di part-time o assunti in corso d’anno lo stesso sarà «proporzionato al minor orario di lavoro praticato».

In termini organizzativi, vengono definite importanti novità in materia di lavoro part-time. Nel dettaglio le parti definiscono che «l'azienda sperimentalmente valuterà positivamente, nel rispetto di esigenze tecnico produttive» eventuali richieste di trasformazione dell'orario di lavoro da full time a part time nella misura massima aggiuntiva rispetto a quanto stabilito dal CCNL di riferimento «pari all'1% rispetto al personale in forza nell'unità di Recanati, nell'anno di riferimento 2014 – 2015 e comunque a termine per un periodo massimo di 6 mesi prorogabile fino a 12 mesi» che non vada oltre la vigenza del presente accordo, ovvero oltre il 31 dicembre 2015.

Per quanto attiene le maggiorazioni, le parti confermano un incremento pari al 9% per i turni diurni ed uno pari al 40% per i turni notturni; il principio di derogabilità *in melius* viene applicato rispetto al CCNL in materia di maggiorazione lavoro straordinario, prevedendo una percentuale del 20% anziché del 18% come previsto dalla contrattazione vigente.

Nella parte finale, stante la formale scadenza al 31 dicembre 2015 dell'accordo, le parti si impegnano, in una visione propositiva, a prevedere ulteriori incontri finalizzati a definire nuovi parametri utili a favorire il rinnovo dell'accordo stesso prima della naturale scadenza. **Con una clausola conclusiva di salvaguardia,** al fine di tutelare i lavoratori da ripercussioni economiche derivanti da una eventuale riduzione di orario di lavoro, le parti dispongono un progressivo assorbimento del premio di risultato fino a concorrenza.

Roberta Monte
Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo
@monte_roberta

Scarica il pdf