L’integrativo I.P.R. tra istanze di produttività e migliori tutele

Il suolificio marchigiano I.P.R. ha siglato con le organizzazioni sindacali Filctem-CGIL e Femca-CISL un nuovo contratto integrativo aziendale per il triennio 2014-2016. Colpisce subito, in premessa, il richiamo al Protocollo Giugni del 23 luglio 1993, in luogo dei più recenti accordi interconfederali, che hanno ridisegnato il sistema degli assetti contrattuali. Pur tuttavia emerge in modo chiaro l’opportunità di sviluppare un rapporto basato sulla «reciproca collaborazione, finalizzato all’aumento della qualità e produttività nonché al miglioramento delle condizioni retributive e di lavoro dei dipendenti».

La prima sezione dell’intesa è riservata al sistema di informazioni, la cui finalità annunciata consiste nel «fornire all’attività negoziale le necessarie basi di conoscenza». Le parti istituiscono due incontri annuali per esaminare le prospettive produttive e, più in generale, tutte quelle criticità che possono minare lo sviluppo occupazionale e produttivo dell’azienda. In occasione degli incontri annuali così finalizzati, l’intesa assicura un interscambio di informazioni tra le parti, riguardo la distribuzione dell’organico per i vari reparti, piuttosto che per le qualifiche dei lavoratori.

Seguono previsioni contrattuali in materia di ferie, permessi e riduzione dell’orario di lavoro. Nel merito, le parti firmatarie prevedono che, al fine di garantire «a tutto il personale la possibilità di fruizione degli istituti delle ferie, riposi compensativi, riduzione di orario di lavoro», si incontreranno ogni anno entro il mese di maggio per pianificare un adeguato calendario. L’eventuale residuo di ferie o permessi al 31 dicembre verrà riportato all’anno successivo e, comunque, «non potrà superare l’ammontare massimo di 40 ore». Da segnalare inoltre l’accordo su cinque giornate di permesso retribuito, a disposizione dei lavoratori previa richiesta, con preavviso di due giorni e «nel limite del 10% del personale in forza al reparto».

Esigenze di flessibilità organizzativa e gestione dell’orario di lavoro hanno portato azienda e rappresentanze sindacali a derogare, seppur con una soluzione non dirompente, all’art. 12 del CCNL Gomma Plastica. Il testo prevede che l’orario notturno per i lavoratori è collocabile nella fascia 21.00-5.00, anticipando quindi di un’ora l’arco temporale definito dal CCNL, ricompreso tra le ore 22.00 alle ore 6.00; inoltre, «le ore che vanno dalla 41esima alla 48esima saranno retribuite con la maggiorazione del 18%». Ancora, si pattuisce una «ulteriore indennità per le ore lavorate il sabato di Euro 2,58/h erogata per le ore che vanno dalle 05.00 alle

13.00 e di Euro 3,87/h per le successive». **L'intesa regolamenta poi l'articolazione delle pause di lavoro per i tre turni e le tre fasce orarie.** A titolo di esempio, per il primo turno si prevede una pausa per fascia oraria: dalle 7.00 alle 7.05; dalle 8.00 alle 8.15; dalle 11.00 alle 11.15.

Con riferimento alla parte economica del contratto, le parti istituiscono un premio di risultato quantificato in una cifra fissa (Euro 4,00 lordi al giorno), «da riconoscere dal mese di sottoscrizione del presente contratto fino alla sua scadenza». **Un premio presenza è invece calcolato in base al lavoro effettivamente prestato ed ai livelli di assenteismo**, fermo restando che esso non sarà corrisposto «nel caso di mancato rispetto delle pause e dell'orario di lavoro per quattro volte, in un mese». L'intesa precisa che si considerano presenza, oltre al lavoro effettivamente prestato, i permessi sindacali, la maternità obbligatoria, nonché, per esempio, il congedo matrimoniale o il ricovero ospedaliero.

In merito al servizio mensa, il nuovo contratto integrativo aziendale della I.P.R. sottolinea che i soli dipendenti esclusi dal servizio sono quelli praticanti il turno notturno od assenti dal lavoro. Per ogni pasto consumato, è previsto un contributo di Euro 2,60, a carico del dipendente, che l'azienda tratterrà direttamente dalla busta paga.

Si segnala, da ultimo, un generico impegno aziendale a promuovere l'occupazione mediante «gli strumenti e le incentivazioni messe a disposizione dalle normative a favore del lavoro e dell'occupazione», valutando in particolar modo, congiuntamente con le RSU e le Organizzazioni sindacali, opportunità di inserimento dei giovani, al verificarsi di eventuali incrementi dell'attività produttiva.

Isabella Fella

Esperta in Relazioni Industriali

Davide Mosca

L’integrativo I.P.R. tra istanze di produttività e migliori tutele

ADAPT Junior Research Fellow

@Dav_Mosca

Scarica il pdf