

Nonostante le difficili contingenze economiche degli ultimi anni, è la volta dell'integrativo aziendale Bolton Italia a segnare la ripresa del comparto alimentare.

L'azienda ha dovuto relazionarsi, si ammette nelle Premesse, con una ridotta capacità competitiva e con concorrenti avvantaggiati da costi di produzione significativamente inferiori. Pur tuttavia, la Bolton «ha proseguito nelle sue scelte di rafforzamento della propria presenza industriale nel nostro Paese» mediante importanti investimenti industriali ed assicurando al contempo attenzione alla gestione delle risorse umane e delle relazioni sindacali.

L'intesa costituisce il Coordinamento Nazionale RSU/RSA rete vendita con le OO.SS.

Nazionali e Provinciali Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil, sigle firmatarie dello stesso contratto integrativo aziendale. Nel merito, all'organismo di Coordinamento le parti riconoscono «competenza in materia d'informazione annuale, negoziazione del premio variabile, definizione dei modelli di relazione e di indirizzo delle tematiche peculiari delle diverse Unità produttive».

In materia di Occupazione, le parti convengono sulla realizzazione di un percorso di stabilizzazione occupazionale progressivo, «basato su criteri condivisi». Allo scopo il diritto di precedenza verrà implementato sulla base di una graduatoria stilata principalmente valutando Professionalità e Competenze Organizzative. In tal modo l'azienda, qualora necessario, procederà alle assunzioni in favore dei lavoratori part-time e stagionali. In secondo luogo, per favorire l'occupazione giovanile la società «proseguirà nella realizzazione di attività di tirocini formativi per i giovani neo laureati».

Ulteriormente, l'intesa indirizza alcune disposizioni al Personale Impiegatizio, al quale viene riservata una flessibilità di orario in entrata ed uscita. Nel merito, l'entrata dovrà avvenire tra le ore 8.00 e le ore 9.00 (con qui un ulteriore tolleranza di 15 minuti), l'uscita tra le ore 17.00 e le ore 18.00. Il recupero del tempo di lavoro dovuto all'ingresso nella fascia di entrata dovrà essere eventualmente effettuato entro la giornata stessa.

Nell'accordo, inoltre, si sottolinea come la Formazione dei lavoratori costituisca uno «strumento necessario per consolidare e realizzare gli obiettivi previsti» dall'azienda. Le parti ammettono quindi i buoni risultati conseguiti negli ultimi anni e si riservano miglioramenti per

il futuro, «attraverso modelli articolati di erogazione (in aula, nella forma e-learning e attraverso la forma di addestramento per affiancamento sul campo) su contenuti di natura tecnica ed organizzativa, al fine di permettere alle persone di acquisire e completare le competenze necessarie per fornire il proprio apporto e contributo professionale ai risultati aziendali». Ancora, le parti firmatarie convengono nell'istituire un "libretto formativo", ove «la Direzione annoterà tutti gli eventi formativi attuati in azienda».

In materia di Salute e Sicurezza le parti condividono «l'impegno a garantire elevati standard di sicurezza sul luogo di lavoro». Proprio in questo contesto viene riconosciuto alla formazione del personale e dei Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza un ruolo centrale affinché si costituisca una solida responsabilità sociale d'impresa e si favorisca una "cultura della sicurezza" sul luogo di lavoro.

L'intesa riserva anche una attenzione al tema degli appalti, sottolineando sin da subito l'impegno ad evitare fenomeni di irregolarità. Invero, l'intesa prevede che l'obbligo per la società appaltatrice di attestare la regolarità nelle retribuzioni e nella formazione sulla sicurezza. È opportuno segnalare un'ulteriore impegno in capo all'azienda consistente nel «richiedere alle società appaltanti l'applicazione di CCNL sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative».

In tema di Politiche di Genere e Pari Opportunità è interessante notare un riconoscimento del valore sociale della paternità, pertanto si concede al lavoratore padre «la facoltà di usufruire di un congedo speciale (di natalità), [...], di 7 giorni consecutivi» a decorrere dalla data di nascita del figlio.

Per il triennio 2014-2016 le parti hanno convenuto incrementare e riconoscere a tutto il personale (tranne ai dirigenti) un Premio Per Obiettivi (PPO) da 6.240 Euro per lo stabilimento di Cermanate e da 6.065 Euro per lo stabilimento di Aprilia, «al raggiungimento dei quattro parametri al 100% degli obiettivi prefissati». Nello specifico, i parametri pattuiti sono: Produttività Totale Manodopera Diretta (rapporto tra Cartoni prodotti e totale delle ore di manodopera diretta), per peso pari al 30% del PPO; Resa della Materia Prima (rapporto tra la quantità di materia prima inscatolata e la quantità di materia prima estratta dalla cella), per peso

pari al 30% del PPO; Qualitativo-Conformità Prodotto (percentuale delle lattine bloccate e distrutte-cernite per cause interne verso il totale delle lattine prodotte), pari anche in tal caso al 30% del PPO. Il restante 10% del PPO, infine, sarà calcolato al raggiungimento del quarto parametro, ovvero il Premio di Assiduità, calcolato individualmente e riservato ai lavoratori più “assidui” e dunque con bassi livelli di assenteismo. Il Premio sarà corrisposto anche ai lavoratori stagionali, part-time, a tempo determinato ed ai lavoratori assunti o dimessi in corso d’anno, sebbene proporzionalmente alla durata del rapporto.

Valentina Caparelli

Esperta in Relazioni di Lavoro

Davide Mosca

ADAPT Junior Research Fellow

@Dav_Mosca

Scarica il pdf 