Storie di azione e contrattazione collettiva – Rinnovo Campari: nuovi e innovativi strumenti di flessibilità e partecipazione

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

Passione, integrità, pragmatismo e "insieme" sono i tratti distintivi che, fin dalla sua lontana nascita nel 1860, **definiscono il paradigma industriale di Campari**, gruppo leader nella produzione globale di *beverage* di marca, sesto nel settore degli *spirit*, con 18 unità produttive sparse sul globo e una catena distributiva che attraversa oltre 190 paesi.

Il segreto del successo di Campari risiede nella sapiente arte di coniugare un approccio imprenditoriale futuristico ad una gelosa custodia del passato, il tutto con quello spirito di leggerezza impersonato dal simpatico e accattivante giullare de "Lo spiritello", protagonista dell'icona pubblicitaria disegnata nel 1921 dall'artista Leonetto Cappiello, cui va il merito, tra l'altro, di aver consacrato la parentela con il mondo dell'arte, rafforzatasi poi nel tempo (Dudovich, Depero e Gargo sono soltanto alcuni tra i maggiori artefici delle campagne pubblicitarie targate "Campari"). Tale sapienza non si esaurisce sul piano della commercializzazione del brand, ma si riflette anche nelle strategie d'impresa**,** volte a coniugare la crescita qualitativa del marchio con le acquisizioni mirate di brand locali in aree ove il gruppo può contare sui propri canali distributivi (*Fourty Creek* in Canada, *Grand Marnier* in Francia, Fratelli Averna S.p.A. in Italia e *Bulldog Gin* in Regno Unito sono i più significativi relativi all'ultimo triennio).

Lo stesso spirito permea l'articolato mosaico di relazioni industriali, il cui ultimo tassello, complice la reciprocità di intenti delle forze sindacali, è rappresentato dall'accordo integrativo aziendale, valido per il quadriennio 2018-2021 e sottoscritto a Milano il 18 maggio scorso dalle rappresentanze sindacali Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil e, con l'assistenza di Assolombarda, da Davide Campari Milano S.p.A. (società leader dell'*holding*) e Campari Services srl. L'impianto che esce confermato dall'accordo si articola in un Coordinamento nazionale delle RSU dei vari siti produttivi e in diverse Commissioni paritetiche, costituite per lo studio di specifici temi (Salute, sicurezza e ambiente; Formazione e professionalità; Welfare, benessere organizzativo e responsabilità sociale) e operanti secondo lo spirito di collaborazione e trasparenza che caratterizza le relazioni tra le parti, favorito, tra l'altro, dal riconoscimento di una

bacheca sindacale elettronica per ciascuna RSU e l'elevazione della materia sindacale a oggetto di studio e di formazione del personale.

Tuttavia, **è la centralità che assumono le risorse umane, considerate non a caso il principale «*asset*» del gruppo, a costituire il leitmotiv del sistema di relazioni industriali scaturente dal presente accordo**, improntato alla promozione del benessere organizzativo e all'intensificazione della partecipazione aziendale dei dipendenti.

Flessibilità

Utile strumento, in questa prospettiva come in quella di aumento della produttività, è la flessibilità, che si concreta in due eccentriche formule di organizzazione: da un lato, in sintonia con la preferenza del ricorso al contratto a termine piuttosto che a quello di somministrazione e con l'intento di assicurare l'operatività costante di una task force per la gestione di determinati ambiti, si prevede una tipologia di part-time verticale per i lavoratori che diano la propria disponibilità per prestazioni aggiuntive da tenersi durante l'orario di non lavoro, con diritto all'indennità (nella misura del 20% della retribuzione ordinaria) per i periodi di inattività; dall'altro lato, invece, la flessibilità si traduce in una complessa modalità di prestazione lavorativa c.d. «in regime di flessibilità», ovvero svolta sulla base di schemi orari non tipizzati dal regolamento contrattuale ma cangianti di volta in volta a seconda delle esigenze aziendali, con la possibilità di scegliere tra una maggiorazione proporzionalmente crescente al numero di ore di lavoro così effettuate, e la fruizione di un giorno e mezzo di riduzione dell'orario di lavoro (ROL) per ogni giorno di flessibilità positiva lavorato.

Smart working e disconnessione

La valorizzazione del personale e l'innovatività delle relazioni industriali di *CampariGroup*, però, diventano tangibili in materia di *smart working*, ove trova attuazione il diritto dello *smart worker* alla disconnessione dagli strumenti tecnologici.

Introdotto, seppur con forme più simili al telelavoro, già nel "lontano" 2009, il lavoro agile riveste un ruolo strategico tanto in chiave di *work-life balance* e, di riflesso, benessere organizzativo quanto in ottica di produttività aziendale: non è un caso, pertanto, che il testo dell'accordo gli riservi un intero capo composto da una sorta di "premessa" e da ben 16 punti. Attivabile su base volontaria e nel limite minimo del 20% della prestazione ordinaria nonché delle otto ore quotidiane senza possibilità di straordinario, la sperimentazione dell'istituto avverrà «sotto la diretta responsabilità dei *managers* di linea», tanto per ciò che riguarda l'analisi di fattibilità preventiva quanto per la successiva supervisione.

Sono tuttavia le disposizioni relative al diritto alla disconnessione a rappresentare il fiore all'occhiello della disciplina negoziale in materia di lavoro agile, superando così la pigrizia del legislatore della l. 81/2017 che dedica poco più di qualche indicazione (all'art. 19) a questa prerogativa individuale di recente conio: le parti, in merito, non si limitano alle consuete dichiarazioni di principio, ma disegnano un efficace marchingegno volto ad assicurare il rispetto di tale diritto nonché del divieto di prestazioni straordinarie in modalità *smart*. Si stabilisce, dunque, che la quantificazione oraria della prestazione venga desunta dal tempo di collegamento del computer o altro mezzo fornito in dotazione al dipendente: a ciò si aggiunge la predisposizione di un *alert* che segnali il superamento del normale orario di lavoro, preceduto da messaggi di *warning* che suggeriscano la disconnessione dell'apparecchio al raggiungimento delle ordinarie otto ore giornaliere.

Pur non decretando lo spegnimento automatico dello strumento tecnologico una volta esaurito il consueto orario di lavoro, **le parti denotano una certa prudenza e consapevolezza in materia di *smart working***: tale **considerazione risulterà tano più vera qualora all'aggettivo "sola", riferito alla quantificazione del tempo di lavoro, debba attribuirsi la volontà dei firmatari di escludere che, in tal modo, possa effettuarsi una qualche forma di controllo sull'operato del dipendente**, in violazione delle norme in materia di privacy (di cui al Reg. UE 2016/679 e al d. lgs. 196/2003 come modificato dal d. lgs. 101/2018) nonché dello Statuto dei Lavoratori (art. 4, l. 300/1970), e dunque circoscrivere, così facendo, il monitoraggio dei tempi di connessione del terminale in funzione e a garanzia del diritto alla disconnessione dello *smart worker*.

Formazione

La sensibilità delle parti nei confronti del personale continua a manifestarsi in ambito «formazione», ove si introduce un'apposita indennità di sviluppo professionale, **e in materia di welfare**: azienda e sindacati, «consapevoli che il fattore umano costituisce un importante elemento di competitività», potenziano il sostegno al lavoratore padre/madre aumentando il numero di congedi e permessi (retribuiti e non) e riconoscendo un regime di flessibilità oraria (di mezz'ora) in entrata e in uscita, cui si aggiungono l'erogazione generalizzata di buoni pasto e l'impegno ad allestire un'apposita piattaforma digitale "welfare" col fine di agevolare la gestione delle diverse misure da parte dei dipendenti, ai quali si garantisce, inoltre, una maggiorazione per chi voglia devolvere la quota aziendale ad Alifond (Fondo di Previdenza Complementare dell'Industria Alimentare).

Premio di risultato

Ben ingegnata è anche la disciplina relativa al premio di risultato, corredata dalla consueta possibilità di welfarizzazione del medesimo, cui si aggancia, in caso di devoluzione del premio ad Alifond, un ulteriore incentivo di derivazione aziendale. Contrattualizzato come «Premio di partecipazione ai risultati», quasi a voler ribadire la sua funzionalità rispetto al coinvolgimento del popolo dipendente, il conseguimento di detto emolumento viene fatto dipendere dal raggiungimento di due parametri: l'uno di redditività, legato all'Ebit del perimetro Italia e costituente il 40% del valore totale del premio; l'altro, invece, di natura gestionale, pari al 60% del target e variabile a livello di sito produttivo, purchè composto da un indicatore di produttività e da uno di qualità, eventualmente integrabili per mezzo di un indice di assiduità al lavoro.

Azionariato dei dipendenti

È tuttavia con l'impegno a garantire a tutta la popolazione lavorativa l'accesso all'azionariato che trova concretizzazione la volontà negoziale di incrementare ulteriormente il coinvolgimento dei lavoratori nella "vita" aziendale: ritenuto che il processo di internazionalizzazione produttivo non sia stato seguito dalla percezione dell'azienda quale unica realtà integrata da parte del personale e con l'obiettivo, pertanto, di favorire il diffondersi di un più profondo senso di appartenenza, Campari si impegna nella predisposizione di un Piano di Azionariato Diffuso che consenta l'acquisto dei titoli del gruppo a condizioni di favore per i dipendenti, il tutto, però, preceduto da un'approfondita analisi di fattibilità affidata ad una costituenda commissione paritetica.

Seppur imprecise nella **definizione di tale impegno**, dal momento che **non risulta specificato se debba trattarsi di una misura di welfare (improbabile) o di una modalità di erogazione del premio di risultato (opzione più valida** non soltanto ontologicamente, ma anche su un piano sistematico, considerato che il capo sull'azionariato rappresenta un intervallo tra due capi dedicati al premio di risultato), le parti hanno in questo modo sdoganato l'accesso ad uno strumento che, per tradizione, ha costituito a lungo appannaggio delle categorie direttive, dimostrando la propria fiducia nei confronti del personale e del suo benessere quale chiave per l'incremento della produttività.

Partecipazione dei lavoratori e innovazione sono dunque i principi ispiratori dell'intero accordo, seppur collocati su due piani funzionalmente differenti: mentre, infatti, il coinvolgimento dei dipendenti assurge ad ambizione delle parti, l'innovazione si traduce in un mezzo per il raggiungimento di tale obiettivo, di cui l'accesso all'azionariato diffuso insieme all'attuazione del diritto alla disconnessione rappresentano la cartina di tornasole. Condivisione e innovazione sono peraltro i tratti tipici dell'universo artistico, con cui Campari collabora da tempo a stretto contatto: e se è vero, dunque, che «l'arte sia troppo importante per non essere condivisa», alla luce dell'accordo in commento potrà dirsi che anche «Campari è troppo importante per non essere condiviso» (parole dell'artista Romero Britto, autore dell'etichetta speciale del 2010).

Andrea Tundo

Storie di azione e contrattazione collettiva – Rinnovo Campari: nuovi e innovativi strumenti di flessibilità e partecipazione

ADAPT Junior Fellow

@tundo_andrea

Scarica il **PDF**