Gruppo Benetton: la ripresa passa dal rinnovo dell'integrativo

In data 22 gennaio 2015, presso la Benetton Group è stato rinnovato il contratto collettivo aziendale. L'accordo si inserisce in un quadro economico assai delicato, che ha indotto il Gruppo di Ponzano Veneto a fare ricorso agli ammortizzatori sociali e a optare per una riorganizzazione della struttura societaria.

Le parti, ritenendo che la miglior ricetta per rilanciare il Gruppo – e per «migliorarne la competitività, riconquistare alcuni mercati, consolidando lo sviluppo e le performances in altri, e ridurre la complessità del sistema» – **sia riservare una maggiore attenzione al lavoratore, hanno concordato una serie di misure e iniziative, volte a sostenere l'occupazione dei dipendenti e il loro coinvolgimento nei processi organizzativi.**

In particolare, in tema di informativa aziendale, si è inteso favorire una maggiore partecipazione dei lavoratori alle questioni attinenti la vita societaria. Pertanto, è stata riconosciuta la possibilità di incontri specifici con il personale, riguardanti la riorganizzazione aziendale e l'utilizzo degli ammortizzatori sociali. È stato, inoltre, ribadito l'impegno del Gruppo a fornire una serie di informazioni relative al *business* aziendale e in particolare, alle politiche commerciali perseguite, all'andamento dei mercati e dei *brand*, ai volumi venduti, all'origine geografica dei prodotti, agli investimenti e alle innovazioni.

Dopo aver esplicitato l'importanza della **formazione** per affrontare le trasformazioni in corso e favorire una riqualificazione dei dipendenti, **le parti si sono impegnate a mettere in relazione** «obiettivi aziendali, necessità organizzative, percezione della mission aziendale, consapevolezza e maggior coinvolgimento da parte dei dipendenti al raggiungimento dei target societari», al fine di individuare gli interventi formativi più adeguati, i soggetti interessati e le modalità operative migliori. Inoltre, il gruppo di Ponzano Veneto si è impegnato a concordare con le RSU e le OO.SS. specifici percorsi formativi, volti a favorire la ricollocazione interna ed esterna dei dipendenti coinvolti.

In materia di orario di lavoro, è stata confermata la necessità di contemperare le esigenze di flessibilità dell'organizzazione del lavoro con le necessità personali dei dipendenti (c.d. *work life balance*) e con le disposizioni previste dal CCNL applicato. Le parti **hanno previsto una procedura più garantista e partecipativa per la modifica dell'orario di lavoro.** Nello specifico, la direzione ha acconsentito a fornire una comunicazione tempestiva (di almeno 6 giorni) sulla necessità di apportare modifiche ai tempi di lavoro, una puntuale motivazione delle ragioni produttive e organizzative alla base della decisione, una definizione condivisa delle modalità applicative del nuovo orario e una comunicazione alla RSU sull'esigenza di interrompere e/o ridurre

il ricorso alla modalità di orario prevista.

Alla luce di criticità economiche tali da non poter garantire la fruizione delle **ferie** nella modalità di tre settimane consecutive nel mese di agosto, **le parti si sono formalmente impegnate a trovare soluzioni alternative, in grado di venire incontro alle esigenze aziendali e dei lavoratori.**

In tema di occupazione e mercato del lavoro, fermi restando gli impegni tesi a monitorare la situazione occupazionale e ad utilizzare in modo efficace gli ammortizzatori sociali, **le parti hanno concordato che, previo esame congiunto con le RSU e fatta salva la volontarietà del diretto interessato, possono essere favorite le novazioni dei rapporti di lavoro e la mobilità interna.**
In materia di sicurezza e salute dei dipendenti, si segnala la volontà, espressa nell'intesa, di garantire un flusso tempestivo di informazioni tra RSPP e RLS attinenti eventuali problematiche e/o incidenti, la promozione di iniziative volte al reinserimento dei dipendenti a seguito di maternità, malattie o congedi, e quelle tese a facilitare i cambi turni e le richieste di aspettative non retribuite per studio e volontariato.

Infine, la parte economica del contratto analizzato è stata parzialmente rivisitata rispetto a quella contenuta nell'integrativo aziendale del 20 novembre 2009. Se il precedente accordo prevedeva l'erogazione di un unico premio di risultato, basato su tre indicatori (efficienza, redditività e prestazione), l'intesa dello scorso gennaio **istituisce due premi distinti, concessi rispettivamente in relazione alla prestazione e all'efficienza** (il cui valore è dato dal rapporto tra costo del lavoro, moltiplicato per 100, e il fatturato). Inoltre, nell'accordo recentemente stipulato, le parti hanno introdotto una maggiore diversificazione degli importi del premio, che variano all'interno di 11 scaglioni, in relazione alla percentuale dell'obiettivo raggiunto.

Tuttavia, a conferma della maggior attenzione posta dal Gruppo al lavoratore, la vera novità introdotta a livello economico è l'impegno da parte della Benetton ad adottare un programma sperimentale di *Welfare Aziendale*.

Esso consisterà nella predisposizione di un piano di assistenza sanitaria, per il quale il Gruppo trevigiano stanzierà un cifra non inferiore a 200.000 € annui. Il programma verrà gestito da una Commissione paritetica, composta dalla Direzione aziendale e le Rappresentanze sindacali, che avrà anche il compito di studiare tutti gli aspetti tecnici della materia, al fine di trovare il modello migliore da applicare in azienda.

Inoltre, sempre in un'ottica di maggior coinvolgimento del lavoratore, si è convenuto di adottare un piano di formazione per i delegati sindacali e un percorso informativo per i dipendenti, aventi ad oggetto le tematiche del *welfare* aziendale, dell'assistenza sanitaria e del *work life balance*.

Davide Lucini Paioni
Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo
@DavideLucini

Scarica il pdf