Il premio di risultato nel settore aereospaziale: il caso Dema

Il verbale d'accordo sottoscritto lo scorso 24 marzo 2014 istituisce la contrattazione di secondo livello relativa al premio di risultato per il sito produttivo di Brindisi della Dema – Design Manufacturing. Si tratta di un'intesa che offre una prospettiva di analisi interessante, in quanto sottoscritta da un'azienda inserita nel **distretto industriale aerospaziale pugliese: uno dei più innovativi e competitivi del contesto italiano**.

Nata nel 1993 a Pozzuoli come azienda di progettazione e di ingegneria per il settore aeronautico, la Dema nel 2006 ha allargato il proprio mercato con l'apertura dello stabilimento di Brindisi, a cui si riferisce l'accordo in analisi. Con tale sito produttivo, **Dema è entrata a far parte di un distretto industriale che conta oltre 50 imprese, che generano vendite per circa 1 miliardo di euro e in cui trovano occupazione oltre 5.000 addetti** (http://www.apulianaerospace.eu/).

L'accordo si inserisce in un sistema di relazioni industriali che seppur caratterizzato dal noto contesto conflittuale e di accordi separati, ha evidenziato nella contrattazione integrativa di secondo livello una tendenziale predisposizione alla unitarietà degli accordi in questione con **una propensione da parte della FIOM a raggiungere intese di secondo livello comunque incardinate in un sistema contrattuale in cui è esigibile e applicato il contratto collettivo nazionale di lavoro non sottoscritto dalla FIOM stessa**.

Dalla lettura dell'intesa emerge subito **l'esigenza delle Parti firmatarie di legare in maniera diretta la struttura del Premio di Risultato variabile ad un «miglioramento della competitività e dell'andamento economico della Società»**, individuando un importo "a budget" pro-capite pari a 1.500,00 euro annui, fino ad un importo massimo pari a 1.900,00 euro annui da calcolare in base ai differenti "pesi" attribuiti ai parametri di produttività, qualità e redditività.

Nel dettaglio, **il parametro redditività (che pesa per il 25%)** è legato alla redditività aziendale nella sua globalità e «funziona in modo da riconoscere la quota parte di premio al raggiungimento di percentuali EBITDA (Espressione del risultato aziendale prima delle imposte degli oneri e degli ammortamenti ed escludendo le performance economiche dovute a capitalizzazioni e finanziamenti) definite sia nel valore a budget sia in quello massimo». **L'obiettivo di redditività si riferisce alla percentuale di valore aggiunto utilizzata dall'azienda per remunerare i capitali che hanno finanziato l'impresa stessa al netto del costo del lavoro sostenuto**. Così, in caso di un valore percentuale di redditività maggiore o uguale al 23%, il premio verrà erogato (da 375 euro a budget fino ad un massimo di 475 euro).

Il parametro produttività (che pesa per il 55%) **è invece legato all'andamento dei reparti "montaggi, meccanica e lattoneria" ed è determinato in funzione del raggiungimento di determinati valori di efficienza.** Così, per gli addetti dei reparti montaggio, il premio si calcolerà per un 70% del 55% del premio totale (da 825 euro a budget fino ad un massimo di 1045 euro) in base ad un **parametro di "efficienza operativa" calcolata come rapporto tra le ore di tempi del ciclo di lavoro e la somma delle ore lavorate (ordinarie e straordinario)**. Se tale rapporto sarà maggiore o uguale a 102% il premio verrà erogato proporzionalmente fino all'importo massimo. Il restante 30% del 55 % premio totale (da 825 euro a budget fino ad un massimo di 1045 euro) per gli addetti dei reparti montaggio sarà calcolato in base ad un parametro di **"rispetto dei tempi" calcolato sul rapporto tra numero di consegne avvenute nei tempi previsti e consegne previste**. Se il suddetto rapportò sarà maggiore o uguale al 95% il premio verrà erogato proporzionalmente fino all'importo massimo.

Per gli addetti dei reparti meccanica l'obiettivo produttività si calcolerà misurando «la capacità di saturazione degli impianti disponibili». Se l'indice calcolato per misurare tale capacità degli impianti sarà maggiore o uguale al 88% il premio verrà erogato proporzionalmente fino all'importo massimo previsto. **Per gli addetti dei reparti lattoneria, l'obiettivo produttività si misurerà su un parametro di "efficienza operativa**" calcolato come rapporto tra le ore di tempi del ciclo di lavoro e la somma delle ore lavorate (ordinarie e straordinario). Se il suddetto rapportò sarà maggiore o uguale al 85% il premio verrà erogato proporzionalmente fino all'importo massimo previsto. Per quello che riguarda, invece, **le aree produttive e di staff del sito non collegate ai reparti di "montaggio, lattoneria e meccanica", la parte di premio collegata all'obiettivo produttività sarà calcolata sulla base della media degli obiettivi raggiunti dai summenzionati reparti.**

Sull'obiettivo "produttività" si concentra poi uno degli aspetti più rilevanti e innovativi di tale accordo che riguarda l'individualizzazione del premio «commisurata alla effettiva partecipazione del singolo individuo alla realizzazione dell'obiettivo» in funzione dell'incidenza dell'assenteismo per malattia calcolato in media per ogni reparto. Inoltre, **in caso di malattie gravi e di lunga durata, queste «verranno rese neutre dal calcolo relativo al reparto di appartenenza» e influiranno solo individualmente sul singolo addetto.**

Da ultimo, l'obbiettivo "qualità" è rappresentato dalla «capacità di rispettare le specifiche fissate dai clienti" ed è attribuito per un 70% (da 300 euro a budget fino ad un massimo di 380 euro) del 20% totale in funzione di "qualità percepita all'interno" e cioè del rapporto tra ore lavorate per rilavorare particolari non conformi e il totale di ore lavorate

per la produzione di detti particolari. Se tale rapporto sarà minore o uguale al 2% il premio verrà erogato proporzionalmente fino all'importo massimo previsto. **Il restante 30% (da 300 euro a budget fino ad un massimo di 380 euro) del 20% totale è attribuito su obiettivo di qualità percepita all'esterno e cioè in funzione della quantità di produzione giudicata insoddisfacente dai clienti**. Se tale rapporto qualità sarà minore o uguale al 2% il premio verrà erogato proporzionalmente fino all'importo massimo previsto.

Il premio, invece, verrà erogato a tutti i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato (apprendistato professionalizzante incluso) e contratto a tempo determinato (somministrati inclusi) proporzionalmente «all'effettivo periodo di lavoro prestato» in forza nel periodo di riferimento in cui viene determinato lo stesso premio.
Inoltre, per i casi di trasferta o distacco in altra sede della società Dema stessa si seguiranno gli indicatori e obiettivi previsti dal Premio di Risultato di quella sede dove ha prevalentemente prestato servizio. In caso di distacco presso altra società si seguirà sempre il criterio della presenza prevalente commisurata ai mesi di permanenza ed effettivo lavoro nel gruppo Dema.
Ulteriormente, le Parti riconoscono che il Premio di Risultato essendo variabile non concorre alla maturazione «degli istituti contrattuali diretti e indiretti» tredicesima e TFR inclusi.

Per concludere, le Parti si danno atto della conformità dell'accordo alla normativa vigente in materia di decontribuzione e anche se non esplicitamente previsto, così come redatto, l'accordo è altresì conforme alla normativa in materia di detassazione della cosiddetta "retribuzione di produttività" (D.P.C.M. del 19 febbraio 2014 e Circolare n. 14 del 9 maggio 2014 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali). A tal proposito, è inevitabile porre un **accento critico sulla riduzione prevista dalla Finanziaria 2015 di 200 milioni di euro del fondo destinato ad incentivare la contrattazione di secondo livello**, provvedimento che si muove in netta controtendenza con quanto affermato dal Governo italiano sulla necessità di un avanzamento del decentramento contrattuale. Un accordo aziendale come quello in questione rappresenta, infatti, un esempio tipico di quel modello di contrattazione di secondo livello a cui il Governo Renzi afferma di ispirarsi per una evoluzione competitiva del sistema di relazioni industriali e del mercato del lavoro italiano.

Andrea Chiriatti
Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo
@AChiriatti

Scarica il pdf