

Con il rinnovo dell'integrativo aziendale, la direzione di Vorwerk Folletto e le OO.SS. (FILCAMS CGIL – FISASCAT CGIL – UILTuCS UIL – RSA) intendono riconfermare il **sistema delle relazioni sindacali** vigente, in quanto ha permesso di sviluppare un dialogo costruttivo che ha portato al coinvolgimento dei lavoratori alla vita aziendale e ad una crescita dell'impresa.

L'intesa sancisce un modello di relazioni sindacali basato su anni di collaborazioni positive che hanno spinto le parti dell'accordo a trovare congiuntamente le soluzioni più idonee alle problematiche insorgenti all'interno dell'azienda, dando un esempio di "buone relazioni".

La Folletto è ramificata su tutto il territorio nazionale e per venire incontro alle esigenze di **organizzazione della sede**, ha concordato con le organizzazioni sindacali che, su richiesta di una delle parti, verranno fissati degli incontri territoriali finalizzati alla ricognizione sia degli aspetti organizzativi che di quelli operativi.

Preso atto della prassi aziendale che concerne i permessi retribuiti per **visite mediche specialistiche ed esami di laboratorio**, l'intesa disciplina dettagliatamente come il dipendente può usufruire di questi permessi. Oltre ad affermare che i propri lavoratori hanno diritto a due ore di permesso, per poterne usufruire il lavoratore è tenuto a fornire un'apposita richiesta alla quale dovrà essere allegato il giustificativo rilasciato dall'azienda sanitaria o dallo specialista che effettua la visita, indicante l'inizio e la fine della prestazione medica. Vengono escluse dalla copertura le visite dentistiche e le terapie fisiche continuative, come ad esempio quelle fisioterapie.

Per quanto riguarda il **lavoro straordinario**, l'azienda sottolinea come questo non debba avere necessariamente carattere strutturale, ma deve essere collegato alle esigenze operative dell'azienda. Ciò non toglie la grande attenzione posta alla **formazione dei dipendenti**. Viene infatti previsto un progetto di politiche formative e aggiornamento professionale finalizzato a valorizzare le capacità e le potenzialità dei dipendenti. Questi corsi di formazione verranno rivolti al personale di sede e agli Uffici Commerciali.

Grande interesse e sensibilità vengono mostrate in rapporto al binomio lavoro/famiglia.

Vengono, infatti, messe in atto politiche volte a semplificare la gestione degli impegni lavorativi con la vita familiare. Richiamando espressamente il d.lgs. n. 151/2001 – Testo Unico maternità e paternità e l’art. 186 del CCNL Terziario Distribuzione e Servizi, le parti dell’accordo decidono di applicarli a tutti i genitori lavoratori sia part-time che full-time, mettendo in atto una struttura molto dettagliata dell’istituto dei **congedi parentali**. Nel dettaglio a questi lavoratori viene riconosciuto, per ogni mese di congedo parentale a cui hanno diritto, la possibilità di convertirlo in ore di permesso. L’art. 198 del CCNL di riferimento considera che per ogni 30 giorni il genitore lavoratore avrà diritto a 168 ore di congedo. Per poter usufruire di questa possibilità, le parti stabiliscono che il genitore lavoratore dovrà comunicare al datore di lavoro con 10 giorni di anticipo il numero di mesi di congedo che intende convertire in ore di permesso, il lasso temporale in cui intende utilizzarle, specificando l’inizio e la fine del periodo e, per ultimo, indicare la programmazione mensile delle ore di congedo. Si deve tenere presente che il lavoratore che utilizza questa forma di congedo dovrà garantire una prestazione lavorativa giornaliera di 3 ore continuative. L’intesa prevede inoltre la possibilità di convertire i mesi di congedo con le ore di permesso in più riprese, ovviamente fino ad esaurimento dei mesi a cui ogni lavoratore ha diritto. L’importo del trattamento economico a carico dell’INPS sarà anticipato dal datore di lavoro. Per ogni ora di congedo parentale il datore di lavoro erogherà 1/168 dell’indennità mensile posta a carico dell’INPS per tale istituto. Per avere diritto a questo trattamento economico, il lavoratore dovrà inoltrare istanza all’INPS prima dell’inizio del congedo, secondo quanto previsto dal CCNL TDS.

Per coinvolgere maggiormente i dipendenti nelle sorti dell’azienda e renderli più partecipi, le parti firmatarie hanno previsto dei premi di risultato. L’intesa individua dei parametri che misurano l’efficacia e l’efficienza aziendale. Il primo parametro è legato a quanti apparecchi saranno venduti. Il dipendente che vende un apparecchio in più, rispetto all’anno precedente, riceverà un premio di 100 euro lordi. Al raggiungimento del + 1% fino a 1,9999% al dipendente sarà erogato un premio pari a 150 euro lordi e dal 2 % in poi sarà erogato un premio di 200 euro lordi. Tutto questo è stato pensato per rendere il lavoratore più produttivo, impedendo che l’abitudine alla mansione porti ad un calo del profitto aziendale. Proprio quest’ultimo costituisce il secondo parametro su cui si basa la politica del premio di risultato. In questo caso se l’incremento del profitto aziendale non supera lo 0,99% non si riceverà alcun premio. Al raggiungimento, invece, del + 1% fino al 1,9999% verrà erogato un premio di 200 euro lordi, dal 2% al 3,9999% si riceverà un premio pari a 300 euro lordi e dal 4% in poi un premio di 400euro lordi. I parametri maturano indipendentemente tra loro e i premi all’interno di ciascuno di essi non sono cumulabili. Le parti concordano di incontrarsi decorsi un paio di anni per svolgere un’analisi congiunta e verificare i risultati.

Marzia Lombati

Esperta in Relazioni di Lavoro

Scarica il pdf 