@adapt_rel_ind, 9 gennaio 2014

Accordo integrativo Carlsberg: focus su risorse umane e qualità del lavoro

di Simone Caroli

Tag: *#contrattazione #relazioniindustriali #Carlsberg #risorseumane*

La «**strategia di crescita continua**» per «**aumentare i propri standard di competitività all'interno di un mercato in costante evoluzione**» viene perseguita da Carlsberg Italia S.p.A. sia con politiche di **stabilizzazione** e **formazione continua** della forza lavoro, attuate di concerto con le Parti Sindacali, sia attraverso un «**Premio per Obiettivi**» studiato in modo tale da «valorizzare l'apporto dei lavoratori al raggiungimento di tali obiettivi».

Carlsberg è un marchio molto noto. «Con oltre un milione di ettolitri prodotti – si legge sul sito della Società – Carlsberg Italia è attualmente il terzo produttore nazionale di birra», grazie anche ad un portafoglio di brand che comprende, Tuborg, Birrificio **Angelo Poretti**, Grimbergen e Kronenbourg 1664. La stessa presentazione informa che «Carlsberg Italia opera direttamente sul canale della **Grande Distribuzione / Distribuzione Organizzata** e dei Clienti Speciali» tramite una società di distribuzione controllata al 100% e che la sua forza lavoro comprende attualmente **330 persone**, distribuite tra gli uffici di Lainate (MI) e Induno Olona (VA).

Tornando all'accordo firmato da Azienda, RSU, **FLAI-CGIL** e **FAI-CISL**, **le relazioni industriali emergono come un'importante leva per coinvolgere e rendere partecipe la forza lavoro** all'interno della vita aziendale. L'ingresso in azienda è uno dei temi di cui l'integrativo si occupa con particolare attenzione. Proprio a questo proposito viene preso e un impegno concreto in merito al principio della **parti opportunità** di trattamento di lavoratrici e lavoratori: «l'azienda promuoverà azioni di studio e di analisi per **l'individuazione di eventuali ostacoli** che possano costituire una **barriera all'accesso** fin dalle prime fasi del processo di ricerca e di selezione».
A garanzia dell'impegno preso, viene calendarizzato per contratto un **incontro annuale** da tenersi nel mese di marzo, in cui «l'Azienda si impegna a comunicare i risultati di tali attività di studio e analisi».

Rimanendo in tema di occupazione interna, **l'azienda si impegna a confermare che «l'organico del reparto manutenzione sia correttamente dimensionato**» nonostante le politiche di appalto, decentramento produttivo e terziarizzazione perseguite. Viene inoltre in luce uno dei due aspetti (l'altro è la qualità di prodotto, come si vedrà in seguito) che più interessano l'**industria alimentare**, vale a dire la **stagionalità del prodotto** e, di conseguenza, dei **rapporti di lavoro**. Per conciliare gli impegni di stabilizzazione della popolazione aziendale e mantenere una certa flessibilità in organico, le Parti concordano di avvalersi dello strumento normativo del **part time ciclico**, vale a dire un part time verticale con **cicli mensili di lavoro e pausa** (in questo caso, 8 e 4) a **tempo indeterminato**. Con questa modalità «si prevede l'inserimento di due risorse», una delle

quali già individuata nella figura «fatto salvo il consenso dell'interessato […] dell'addetto attualmente inserito in turno manutenzione ordinaria con contratto di somministrazione a tempo indeterminato».

Non solo, per contratto vengono anche stabiliti i **piani occupazionali per il triennio 2014-2016**, tali per cui si prevede «**l'inserimento stabile nell'organico aziendale di 5 unità con contratto a tempo parziale**» ed inoltre si «definisce un percorso di trasformazione in contratti part-time (di tipo verticale a 8 mesi) del personale stagionale nel rispetto delle previsioni contrattuali e legali in materia di diritto di precedenza».

L'accordo tratta brevemente anche dell'**orario di lavoro**, che non presenta particolarità di rilievo significativo, ma che, pur regolando solamente le modalità di comunicazione, con preavviso decisamente ridotto, di eventuali esigenze di cambio turno, lascia intuire come non vi sia necessità di regolare per contratto una disciplina che sembrerebbe essere già recepita dalla forza lavoro, se non per il fatto che «**al rientro dopo assenze prolungate**» **spetta al lavoratore l'onere di contattare «il proprio reparto di appartenenza** o […] il responsabile di funzione per la verifica del proprio turno lavorativo.

In materia di **appalti**, le Parti concordano una serie di «**incontri periodici con cadenza semestrale destinati al monitoraggio sull'andamento delle attività appaltate**», con espresso riferimento «all'informazione data dall'impresa appaltatrice concernente i rischi specifici presenti nell'ambiente del lavoro interessato» ed alle «informazioni relative a contratti applicati e all'andamento infortunistico».

Formazione e «**Premio per Obiettivi**» sono trattati separatamente pur gravitando intorno allo stesso argomento: la **centralità dell'aspetto qualitativo**. Nell'industria alimentare, infatti, un'attenzione meno che puntigliosa sulla qualità del prodotto rischia di costare più cara all'azienda rispetto ad un calo di produttività o di ordini. Una corrispondenza inesatta, ad esempio, tra il contenuto della confezione e quanto riportato in etichetta può causare danni derivanti dalla presenza di allergeni non segnalati al consumatore e di conseguenza azioni legali nei confronti del produttore.

Proprio per questo motivo **tra i sette parametri del** «**Premio per Obiettivi**» sono incluse anche le «**percentuali** di **lotti senza parametri fuori specifica**» e quelle «di lotti esenti da contaminazioni», nonché indici dell'audit in merito a «**Ordine e Pulizia**» ed «**errori di produzione**», oltre che ai più generali parametri di produttività e di efficienza. Inoltre, «verranno esaminati con particolare riguardo i dati di produzione relativi alle non conformità di prodotto» in occasione di incontri periodici fissati periodicamente dalle Parti.

Alti standard di qualità non possono essere raggiunti senza un'adeguata formazione. «Data la centralità dell'aspetto formativo – si legge nell'accordo – si conferma l'importanza della condivisione dei piani di formazione» e «si definisce che entro la fine di ciascun anno **azienda ed Rsu** si incontreranno per **condividere il programma di training specifico**» e «le diverse attività formative», di cui viene tenuto traccia in un apposito documento aziendale, a sua volta sottoposto «all'analisi delle attività formative» cui è dedicato un incontro periodico a partire da una data da fissarsi entro il 31 dicembre 2014.

Nella sua snellezza, l'accordo integrativo Carlsberg tocca alcuni temi di **importanza centrale per l'industria alimentare**, vale a dire **stagionalità** e **qualità di prodotto**. In un'ottica di conciliazione con l'esigenza di poter disporre dell'adeguata flessibilità, viene mantenuta la prassi di impiegare la forza lavoro su cicli stagionali, che viene mediata, per promuovere la coesione tra

lavoratori e dirigenza, oltre che dal meccanismo premiale per obiettivi, anche da una soluzione virtuosa di compromesso, che sta nell'assunzione a tempo indeterminato di personale con part-time ciclico.

Simone Caroli
Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo
@SimoneCaroli