@adapt_rel_ind, 2 ottobre 2015

Accordo integrativo Gum Base: condivisione degli obiettivi per la produttività e qualità del lavoro

di Pierluigi Di Matteo

Tag: *#relazionindustriali #gumbaseco #simmetriainformativa #contrattazione #flessibilità #investimenti #perfettivanmelle*

Gum Base Co., business unit di Perfetti vanMelle, è un produttore di gomma base, principale materia prima per la produzione di gomme alimentari e gomme da masticare, di compresse in polvere, polvere di gomma per la pasticceria e per l'industria farmaceutica. Sorta nel 1967 come un'unità produttiva strategica di Perfetti, nel 2000 Gum Base Co. ha identificato un nuovo metodo di produzione della gomma, basata su una miscela base e altri ingredienti (cd. "Gum Powder" antiagglomerante).

Ponendosi come *mission* la creazione di valore per i clienti attraverso prodotti innovativi di elevata qualità, l'azienda intende puntare al raggiungimento di tale scopo, tramite la creazione di un ambiente di lavoro appagante per i propri dipendenti e fondato su fiducia e rispetto reciproco, riservando particolare attenzione al ruolo svolto dalla organizzazione sociale anche nei confronti della comunità e dell'ambiente.

L'accordo in esame, sottoscritto dall'azienda e da Assolombarda per parte datoriale e da FAI-CISL e FLAI-CGIL per i lavoratori, poggia su un'architettura retta da un concetto di equilibrio e simmetria informativa, con ciò sostanziandosi una posizione assolutamente paritaria fra le parti nelle Relazioni Industriali. Il pregio è quello di individuare un campo comune, nel quale gli attori potranno concordemente individuare le migliori soluzioni. Esso sembra rappresentare la sobria costituzione di una "*joint venture*" piuttosto che una semplice piattaforma sindacale discussa e condivisa. Evitare le asimmetrie informative è un elemento che conferisce particolare robustezza alle decisioni concordate: le parti sociali, infatti, sviluppano una congrua modulazione dei reciproci rapporti. In sostanza, la volontà di raggiungere armonicamente un obiettivo aziendale è *in nuce* condiviso tanto dalla dirigenza quanto dai dipendenti. L'impulso al perseguimento di risultati strategici della società è supportato dalla compartecipazione di una pianificazione concordata e tramite comunicazione immediata e preventiva alle RSU e alle OO.SS..

Il mutuo impegno è assicurato dal riconoscimento di alcune aree ritenute essenziali per entrambe le parti: sicurezza, ambiente, formazione, informazione (che permea tutto l'impianto contrattuale), **organizzazione del lavoro e welfare**, modulate tuttavia con clausole che vanno dal semplice richiamo a comportamenti virtuosi fino ad una vera e propria regolamentazione normativa.

L'accordo dunque, epurato dai semplici appelli ad una condotta irreprensibile (ambiente, welfare aziendale), pone particolare enfasi alle tematiche della sicurezza, della formazione e della informazione, della produttività; quest'ultima coordinata con una premialità flessibile e concepita come funzionale e collegata all'obiettivo aziendale, alla qualificazione professionale e alla produzione, tanto da garantire un'ipotesi di retribuzione addizionale pari addirittura, per il biennio 2015-2016 ad €1.900,00 annui.

L'informazione è tesa a garantire «un confronto tempestivo ed esauriente … qualora vengano poste in essere tematiche di cambiamento, che possano presentare ricadute sull'occupazione, sulle condizioni e sull'organizzazione del lavoro a calendarizzare un incontro con la RSU, di norma mensile, in merito all'andamento del mercato, il portafoglio ordini e le misure organizzative conseguenti», con il diretto coinvolgimento dei lavoratori anche nelle decisioni di carattere più prettamente datoriale, come l'organizzazione del lavoro. Indubbio il vantaggio che si ottiene evitando possibili rivendicazioni future: peraltro prevedendo «ulteriori momenti informativi fra Azienda, RSU e OO.SS. stipulanti» che potranno essere richiesti in qualsiasi momento; il tutto, definito con una clausola di agibilità sindacale che pone in garanzia quanto concordemente stabilito in precedenza dalle parti.

Sulla sicurezza una particolare declinazione dell'informazione e della condivisione si esplica dal valore attribuito alla figura del RLS quale vettore della "cultura sulla sicurezza proattiva", nonché nel costante confronto fra direzione aziendale ed RSU, se necessario al di là delle modalità sopra riportate, con opzione di integrazione congiunta ad altri soggetti istituzionali.

Assai interessante la cd. "polifunzionalità", dinamica prevista per la professionalizzazione costante dei lavoratori, per i quali è individuata una premialità retributiva nell'acquisizione di nuove competenze, con una sperimentazione (annua) fondata su modalità di accrescimento in blocchi temporali trascorsi su cd. "*isole lavoro*" (sostanzialmente singole aree produttive interne) inserite in specifiche macroaree. Uno strumento contrattuale che permette una discreta mobilità interna nei casi di necessità aziendale, con riconoscimento al dipendente di «punti premio polifunzionalità» legati alle ore lavoro prestate in isole lavoro differenti da quella in cui risulta inquadrato.

In tale ambito trova ingresso la funzione formativa. I lavoratori che svolgeranno l'addestramento di altri dipendenti presso la propria isola di competenza verranno pur'essi premiati con un importo, in questo caso fisso, di €100,00. Le Parti scambieranno informazioni e rilievi valutando «l'efficienza e l'efficacia di tale percorso, nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi che sono stati fondamento nell'introduzione di tale processo».

Altra clausola premiale, che sopra si accennava in ottica di miglioramento delle performance produttive, è statuita con riconoscimento di un premio per obiettivi (PPO), istituto più tradizionale fra i tanti contenuti nell'accordo in commento, congiunto tuttavia (e sempre in una visione di opportunità della simmetria informativa) al perseguimento della «ottimizzazione dei processi e dei prodotti» mezzo ritenuto strategico e funzionale «per un sempre maggiore coinvolgimento e una maggiore consapevolezza di tutti i dipendenti». La clausola prevede correttivi funzionali calibrati sulla produzione, secondo parametri quali Produzione (bruta), Produttività, Qualità, Fattore individuale di presenza, scontando l'applicazione di un cd. Indice di Non Conformità, purché la non conformità del prodotto sia imputabile al non corretto operare del lavoratore. Il premio è corrisposto in base ad elementi di soglia ben individuati nella narrativa della clausola richiamata. Sono previsti poi correttivi e specificità secondo modalità applicative ed interpretative che prevedono, esclusa la dirigenza, i casi dei dipendenti che abbiano prestato la loro opera per almeno quattro mesi nonché dei dipendenti somministrati e/o *part time*.

Sul welfare aziendale, interessante lo spunto focalizzato sulla preparazione superiore e/o accademica di lavoratori dipendenti e familiari (figli) con il riconoscimento di un premio diploma/laurea, ma il tema è sicuramente quello meno stimolante fra i tanti messi in opera nel contratto aziendale della Gum Base Co.

L'accordo si chiude, infine, con una clausola di raffreddamento fondata, anche in questo caso, sul corretto operare del principio di informazione preventiva, stabilendo che in caso di controversie interpretative, le parti stipulanti garantiranno comunque la corretta applicazione «delle intese sottoscritte e daranno luogo a specifici incontri al fine di dirimere tali controversie».

Pierluigi Di Matteo
Master di II livello "Esperto in Relazioni industriali e del Lavoro"
Università degli Studi Roma Tre