



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia

fareContrattazione.it

La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del

Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia.

*Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo:
tiraboschi@unimore.it*

Bollettino ADAPT 20 luglio 2022, n. 28

Oggetto e tipologia di accordo

Lo scorso 4 maggio 2022, in Giavera del Montello (TV), è stato sottoscritto dalle parti sociali il **contratto collettivo aziendale di Tecnica Group S.p.a.**

L'accordo, richiamando e rimandando in svariati punti alla disciplina contrattuale (specie per la parte normativa) del CCNL per l'industria delle calzature, si pone l'obiettivo di valorizzare il contributo di ciascun lavoratore al conseguimento dei risultati aziendali **mettendo in campo nuove ed articolate risorse economiche migliorative delle prestazioni nazionali**, pur evidenziando comunque una certa flessibilità nei riguardi delle disposizioni normative.

Parti firmatarie e contesto

L'accordo, che si applica ai lavoratori occupati presso le unità produttive di Giavera del Montello, vede la sottoscrizione di Tecnica Group, con l'assistenza di Assindustria Venetocentro per parte

datoriale, e le RSU aziendali coadiuvate dalle organizzazioni territoriali Filctem-Cgil e Femca-Cisl sul lato sindacale e avrà validità per gli anni 2022, 2023 e 2024.

Il verbale viene sottoscritto in un periodo storico in cui, come si evince dalla stessa premessa dell'accordo, **la forte inquietudine ed incertezza economiche date dai perduranti effetti della pandemia e dalla crisi russo-ucraina**, devono essere gradualmente recuperate ed "ammortizzate" da un **rinnovato clima di fiducia, con un modello di relazioni industriali partecipative**; e ciò è particolarmente vero per il comparto economico in cui opera Tecnica Group, azienda *leader* nel settore delle calzature sportive che ha subito, a causa degli eventi prima richiamati, un forte incremento dei costi generali e di fornitura.

Temi trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità

L'accordo contiene importanti novità tanto sul piano normativo quanto su quello economico.

Dal punto di vista normativo, vengono ribaditi ed evidenziati istituti che favoriscono un modello partecipativo di relazioni industriali: ne sono alcuni importanti esempi gli incontri periodici della RSU con il *management* al fine di valutare le prospettive di mercato ed il piano di investimenti, nonché quelli in materia di formazione professionale dei lavoratori, riconosciuta bilateralmente come una decisiva chiave strategica per lo sviluppo aziendale.

Altre importanti dimostrazioni del clima partecipativo sono i *meeting*, anch'essi con cadenza periodica, destinati a valutare le misure di sicurezza sul luogo di lavoro e la sostenibilità ambientale a livello generale, e le riunioni che hanno lo scopo di verificare la classificazione contrattuale del personale rispetto alle disposizioni del CCNL.

Sempre sul piano normativo, dopo una prima sperimentazione preliminare conclusasi positivamente, viene confermata la flessibilità oraria in entrata ed in uscita, il lavoro agile e l'impegno a favorire, tramite differenti soluzioni contrattuali flessibili (ad esempio si cita la possibilità del lavoro a tempo parziale) quella che viene definita "staffetta generazionale".

È tuttavia la parte economica che vede le principali e più sofisticate novità dell'accordo aziendale: viene infatti istituito un premio di risultato parametrato a differenti indicatori qualitativi, legato poi ad un piano *welfare* interno che prevede la possibilità per il lavoratore di convertire in prestazioni di *welfare* la stessa misura premiale.

Incidenza sul trattamento retributivo e sulle misure di welfare

Innanzitutto l'accordo fissa l'ammontare del premio di risultato, che è pari a 1.000,00 € lordi annui per il 2022, 1.050,00 € per l'anno 2023 e 1.100,00 € per il 2024.

Si pone anche una soglia minima di attivazione della misura premiale, una sorta di "clausola di salvaguardia" di indicatore economico globale che protegge la redditività aziendale dal rischio di erogare premi di risultato non in linea rispetto allo stato di salute economico dell'organizzazione.

In particolare, condizione minima di erogazione del 100% della prestazione, è che il valore dell'*EBITDA* (margine reddituale che misura l'utile aziendale prima degli interessi, delle imposte, delle tasse, delle componenti straordinarie, delle svalutazioni e degli ammortamenti) espresso in percentuale, non sia inferiore di oltre il 5% rispetto al suo valore medio nel triennio precedente.

Nello specifico si prevede tale differenziazione:

se l'*EBITDA* è inferiore del 5% e fino al 10% del suo valore medio del triennio precedente l'importo è dimezzato;
se è inferiore di più del 10% l'importo non viene erogato in nessuna misura;
se invece è superiore del 5%, l'importo viene incrementato del 10%.

Nel caso di Tecnica Group l'*EBITDA* medio per gli anni 2019, 2020 e 2021 e quindi utile al calcolo per l'erogazione del 2022, è del 4,55%.

Per quel che riguarda gli indicatori di *performance*, l'accordo ne individua due tipologie, riguardanti tutti i lavoratori e ciascuno concorrente al determinare il 50% della misura premiale complessiva: **un indicatore di redditività** (rapporto tra il valore della merce spedita e il costo del lavoro), **ed uno di efficienza** (puntualità nell'evasione degli ordini ricevuti).

L'indicatore di redditività è dato dal rapporto in percentuale fra totale fatturato (da gestionale aziendale interno) e costo del lavoro (quest'ultimo comprensivo di tutti i vari costi, compresi i lavoratori in somministrazione), e l'importo lordo del premio è individuato come da tabella riportata:

VALORE MERCE SPEDITA/COSTO DEL LAVORO	VALORE LORDO 2022	VALORE LORDO 2023	VALORE LORDO 2024
≤ 10,8%	500	525	550
da > 10,8% a ≤ 11%	350	367,5	385
da > 11% a ≤ 11,2 %	200	210	220
da > 11,2 %	0	0	0

L'indice di efficienza è dato dalla misurazione della puntualità nell'evasione degli ordini ricevuti (*lead time*), avendo a riferimento la data di evasione dell'ordine rispetto a quella comunicata al cliente. Anche qui l'importo del premio lordo è così riassunto:

PUNTUALITA'	VALORE LORDO 2022	VALORE LORDO 2023	VALORE LORDO 2024
≥ 68%	500	525	550
da ≥ 63% a < 68%	350	367,5	385
da ≥ 58% a < 63 %	200	210	220
< 58%	0	0	0

Il premio individuale così parametrato è poi definito dividendo l'importo del valore complessivo del premio per il numero di ore lavorabili, e poi moltiplicando il risultato ottenuto per il numero di ore di assenza.

L'accordo specifica inoltre, con ulteriori clausole individuali, cosa si intenda sia per ore lavorabili sia per ore di assenza: a titolo esemplificativo per le prime si intendono le ore teoricamente lavorabili nell'anno in corso; per le seconde si intendono le ore di malattia, eccezion fatta per le prime 40 ore che, a qualsiasi titolo, non sono conteggiate nel computo relativo al tasso di assenteismo.

Per quanto riguarda i destinatari delle relative misure premiali, l'accordo stabilisce che il premio di risultato sarà riconosciuto, assieme alla retribuzione di giugno dell'anno solare successivo a quello di riferimento, ai soli lavoratori (anche somministrati) della società, con esclusione dei dirigenti e di coloro che sono già contrattualmente legati ad un piano individuale di *MBO*. Regole peculiari sono previste in caso di cessazione del rapporto di lavoro, nei casi di nuova assunzione o utilizzazione, nonché per i lavoratori a tempo parziale.

Circa la misurazione degli indicatori e dei relativi importi, il verbale prevede incontri trimestrali fra management e RSU.

Infine, il contratto aziendale considera la possibilità di convertire le misure premiali in prestazioni di *welfare*. Al riguardo, il lavoratore che volontariamente eserciti il "diritto di opzione", da comunicare entro e non oltre il giorno 15 maggio dell'anno solare successivo rispetto a quello di riferimento, avrà diritto automatico ad un importo del premio di risultato maggiorato del 12%, da fruire poi attraverso l'apposita piattaforma *welfare*.

Nel caso di mancata indicazione sul *quantum* da "welfarizzare", si considera l'importo totale del premio di risultato.

Valutazione d'insieme

L'accordo aziendale Tecnica Group rappresenta un emblematico esempio di relazioni industriali partecipative.

In particolar modo, la stessa parte economica del contratto porta con sé la logica *win-win* di erogare prestazioni di miglior favore al lavoratore senza tuttavia rinunciare ad un controllo economico (indicatori di *performance*) che tutela lo stato di salute finanziario dell'organizzazione.

In definitiva, si tratta di un buon esempio di valorizzazione e gestione del capitale umano, che non sono fini a sé stesse, bensì legate ad una più ampia *ratio* di conseguimento degli obiettivi di *business*.

Gabriele Ansani

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @GabrieleAnsani