



Storie di azione e contrattazione collettiva – Gruppo Mondadori: un nuovo contratto all’insegna della partecipazione e della conciliazione vita- lavoro

di Dante Cucchi

Tag: #relazioniindustriali #Mondadori #contrattazione #conciliazione #professionalità

Il Gruppo Mondadori è da decenni tra i maggiori gruppi editoriali d’Europa. L’azienda, con un organico superiore ai 3000 dipendenti e con oltre 600 punti vendita in gestione diretta e in franchising, è il primo editore di libri e magazine in Italia e il terzo operatore in Francia per le riviste consumer. **Il 27 luglio 2018, presso la sede di Assolombarda, i vertici dell’azienda unitamente alle rappresentanze sindacali hanno firmato un nuovo accordo integrativo valido per tutti i lavoratori del Gruppo.** L’armonizzazione dei trattamenti all’interno delle diverse Società è stata operata nella direzione di una maggiore responsabilizzazione dei lavoratori e della promozione di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Di rilievo è altresì l’intenzione di valorizzare, con iniziative formative e mobilità interna, le professionalità presenti nelle Società del Gruppo.

Relazioni industriali

L’accordo si pone l’obiettivo di sperimentare un diverso approccio al lavoro, a partire da un modello di Relazioni Industriali che favorisca un dialogo costruttivo tra le parti, pur nel rispetto dei relativi ruoli. A tal proposito, **viene istituito, quale interlocutore principale della Direzione Aziendale per le tematiche di carattere generale, il Coordinamento delle RSU del Gruppo**, il cui compito sarà altresì quello di favorire e contribuire alla ricerca di possibili soluzioni di problematiche che possano emergere anche a livello locale o di singola azienda. Più specificatamente, al fine di gestire eventuali situazioni di conflitto sorte a livello locale, le parti si impegnano a coinvolgere il Coordinamento delle RSU di Gruppo per effettuare un tentativo di conciliazione prima di intraprendere iniziative unilaterali. **Viene, inoltre, confermata la presenza del Comitato Aziendale Europeo**, attualmente composto da 8 rappresentanti dell’Italia e 4 rappresentanti di Mondadori France, al fine di favorire l’informazione dei lavoratori in relazione a questioni di carattere transazionale. Infine, **le Commissioni Bilaterali, attivate in relazione alle materie che si riterranno meritevoli e per il tempo considerato necessario, vengono menzionate quali sedi tecniche e non negoziali per l’approfondimento congiunto degli argomenti e l’eventuale condivisione di decisioni operative.**

Flessibilità oraria e conciliazione

Nel quadro complessivo di attenzione alle esigenze di flessibilità delle risorse umane, l'accordo specifica che il monitoraggio dell'attività lavorativa non debba più avvenire attraverso la misurazione delle ore di presenza sul luogo di lavoro, ma mediante la valutazione dell'apporto fornito alla produttività. Per tali ragioni, fermo restando l'orario settimanale fissato in 39 ore, distribuite su 5 giorni lavorativi, viene prevista una sola timbratura all'entrata, concedendo ai lavoratori la gestione del proprio orario di lavoro. Tale flessibilità può essere utilizzata nell'orario giornaliero ricompreso tra le ore 8:15 e le ore 18:15, fermo restando che in caso di lavoro straordinario, per un periodo continuativo di almeno 30 minuti dopo le 18:15, il lavoratore effettuerà la timbratura anche all'uscita serale. Nessuna timbratura sarà, invece, necessaria, qualora sia il dipendente a decidere di estendere la propria flessibilità oraria oltre le 18:15. Con riferimento alla pausa mensa, di norma di 45 minuti ma volontariamente anche ridotta a 30 minuti, questa dovrà essere effettuata tra le ore 11:45 e le ore 14:30. Infine, per il personale con qualifica di Quadro non sono previste timbrature né in entrata né in uscita. Tenuto conto del carattere innovativo e sperimentale della disciplina, le parti concordano di avviare un monitoraggio in itinere.

Nell'ambito degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, l'accordo stipulato dedica particolare attenzione al tema della genitorialità. In primo luogo, viene concessa alle dipendenti madri, nei primi 6 mesi successivi al rientro, la possibilità di effettuare la timbratura in entrata entro le ore 10:30, con conseguente riduzione di un'ora di lavoro giornaliero. Inoltre, per la lavoratrice madre che ne faccia espressa richiesta, viene prevista la possibilità di svolgere la prestazione in regime di orario part time fino al 3° anno di età del bambino. Tale trattamento è riconosciuto anche al lavoratore divenuto padre, purché non sia già stato richiesto dalla madre. Il padre può altresì usufruire di un congedo di 10 giorni lavorativi anche non consecutivi, entro il 5° mese dalla nascita del figlio. Allo scopo di evitare che per ragioni di carattere economico le dipendenti madri rinuncino all'astensione facoltativa dal lavoro, le parti convengono che, qualora la lavoratrice lo richieda, sarà anticipato dalla società il 20% della retribuzione lorda, che sarà poi recuperato al rientro della dipendente in 12 quote mensili dalle prime 12 retribuzioni utili.

Permessi retribuiti sono, inoltre, concessi per visite mediche e/o esami diagnostici, lutto del coniuge o convivente stabile o di parenti, assistenza a familiari in caso di comprovata infermità, motivi di studio, terapie o visite di controllo nel caso di dipendenti affetti da patologie gravi. Infine, viene prolungato fino a 30 giorni il congedo per le lavoratrici vittime di violenza e viene istituita una Commissione Bilaterale con il compito di definire un regolamento attuativo del lavoro agile.

Formazione e crescita professionale

Con riferimento alla formazione, intesa quale «strumento indispensabile per il raggiungimento e mantenimento dei livelli di competenza professionale» nonché «quale diritto/dovere dei lavoratori», le parti si rendono disponibili a collaborare alla progettazione di percorsi formativi. A tal fine, concordano di istituire in via sperimentale un tavolo di confronto per analizzare le esigenze formative, partendo dalla valutazione delle competenze ritenute utili allo sviluppo del business.

In relazione al Job Posting, indicato come un metodo di selezione del personale, che sostiene l'empowerment delle persone e favorisce la crescita professionale, la Direzione Aziendale si impegna a pubblicare le posizioni di lavoro considerate più idonee ad essere ricoperte dal personale interno, in modo che i dipendenti interessati possano avanzare la loro candidatura.

Salario variabile

In materia retributiva, le parti istituiscono per il triennio 2019-2021 un Premio di Risultato annuale di natura variabile, unico per tutte le Società del Gruppo, il quale, oltre a rendere più diretto il collegamento tra la performance collettiva dei dipendenti e i risultati aziendali, è teso a favorire un maggiore coinvolgimento dei lavoratori.

L'importo economico complessivo del Premio è maturabile in funzione del conseguimento di obiettivi, quali il miglioramento del fatturato pro capite, l'incremento della redditività misurata dall'Ebitda e il superamento delle inefficienze calcolato sulla base dello smaltimento dei giorni di ferie/rol/ex festività rilevata al 31 dicembre dell'anno di riferimento. Tali obiettivi sono valutati all'interno delle specifiche linee di business, fatta eccezione per la linea Shared Services che in ragione della sua trasversalità, terrà conto della somma dei risultati delle diverse linee. L'incrementalità degli obiettivi è misurata in relazione ai valori registrati nell'anno precedente.

Concordemente con quanto previsto dalla legge, ai dipendenti è riconosciuta la facoltà di sostituire, in tutto o in parte, i valori del premio maturato con servizi di welfare aziendale di cui all'art. 51 del TUIR. Tale quota "welfarizzata" si sommerà a quella relativa all'obiettivo di efficienza, che verrà riconosciuta direttamente in welfare.

Dante Cucchi
ADAPT Junior Fellow