



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia/46 – Il rinnovo dell'accordo Parmalat: una nuova spinta alla valorizzazione delle risorse umane

di Stefania Negri

Tag: #integrativoaziendale #Parmalat #formazione #professionalità

Oggetto e tipologia di accordo

Con il **verbale di accordo** firmato il **16 giugno 2021**, che ha validità e durata dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2022, il gruppo Parmalat ha rinnovato il contratto integrativo aziendale che, secondo quanto contenuto, va a integrare il CCNL nazionale e ad affinare alcuni temi già previsti e trattati nel precedente integrativo.

Parti firmatarie e contesto

Il contratto sottoscritto tra Parmalat S.p.a., Centrale del latte di Roma S.p.a., Unione parmense degli industriali e lato sindacale dalle RSU dei siti aziendali assistite dalle OO.SS. nazionali del settore alimentare, Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil, come indicato dalla premessa è stato stipulato in un particolare momento storico segnato dalla pandemia che per la realtà aziendale, come per altre aziende del settore, ha posto al centro alcuni importanti nodi legati a una sempre più sentita esigenza di maggiore competitività e produttività. Merito di menzione è il riconoscimento, all'interno dell'integrativo, della centralità dei lavoratori nel perseguimento della competitività aziendale. È proprio a partire da tale assunto qualificante che le tematiche trattate nel contratto vanno in questa direzione insistendo particolarmente sulla centralità delle persone e della loro costante crescita professionale.

Temi trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità

La prima sezione dell'accordo è dedicata al piano industriale, all'interno del quale vengono esplicitati gli obiettivi di Parmalat e CLR di consolidamento delle posizioni di leadership nei mercati del latte, della panna, della besciamella, insieme al rafforzamento delle quote di mercato nei succhi di frutta.

Alle relazioni industriali è invece dedicata la seconda sezione nella quale viene chiaramente esplicita l'esistenza di due livelli negoziali: livello azienda e livello di stabilimento. È nella

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

medesima sezione che viene menzionato il ruolo delle Commissioni Tecniche Paritetiche (Commissione Tecnica Paritetica aziendale “formazione professionale”; Commissione Tecnica Paritetica aziendale “sicurezza”; Commissione Tecnica Paritetica aziendale “innovazione tecnologica”; Commissione Tecnica Paritetica aziendale “welfare e benessere organizzativo”; Commissioni Tecniche Paritetiche di stabilimento).

Un tema accuratamente dettagliato è quello dell’ambiente, salute e sicurezza al quale viene dedicato un ampio spazio e nel quale si riconosce un coinvolgimento attivo dei lavoratori. Si può leggere che la diffusione di una cultura della prevenzione rientra tra gli obiettivi strategici del prossimo biennio e che per tale ragione vengono irrobustite le azioni di formazione, andando oltre quanto normato dal d.lgs. 81/2008: favorire la formazione dell’RLS, predisporre un percorso formativo dedicato alla sicurezza del lavoro in *smart working* e continuare con l’esperienza dei *safety meeting* coinvolgendo in questi momenti formativi tutti i lavoratori dell’area e i loro preposti. Particolare importanza viene riconosciuta alla figura del Responsabile Funzione Ambiente, Salute e Sicurezza (REFAS) al quale viene richiesta una collaborazione costante con tutti gli altri attori della salute e sicurezza sul lavoro.

Si dà importanza, come nel precedente accordo integrativo aziendale, alla valutazione del rischio dello stress lavoro correlato attraverso la somministrazione di un questionario che raccoglie le percezioni e il vissuto dei lavoratori. Viene raccomandato anche un Monitoraggio degli ambienti di lavoro per garantire maggiore sicurezza e benessere ai lavoratori. Particolare attenzione è prestata anche all’ambiente con interventi a livello energetico e di packaging.

Per rispondere agli andamenti fluttuanti della domanda nell’accordo viene specificato che si ricorrerà all’utilizzo della flessibilità interna (senza prolungamenti dei tempi individuali complessivi nell’arco settimanale) e a contratti a tempo determinato, alla stagionalità e al lavoro somministrato.

Nell’accordo viene dichiarato che il principale strumento di valorizzazione delle risorse umane è la formazione, auto-formazione e addestramento on the job. Nel dettaglio si può leggere che “si sottolinea, altresì, l’importanza dello sviluppo delle competenze del personale come elemento fondamentale del modello partecipativo basato sulla centralità della persona e sulla sua costante crescita professionale. Importanza dei programmi di sviluppo delle competenze tecniche finalizzate ad innalzare i livelli di polivalenza e polifunzionalità che sono alla base del sistema “professionalità”. Oltre allo sviluppo delle competenze tecniche si insiste sulle competenze comportamentali (percorsi di sviluppo della leadership, *mentorship*, coordinamento e gestione di risorse e di team).

L’azienda si sta inoltre impegnando nelle relazioni con il territorio e in partnership con le associazioni datoriali si sta occupando della programmazione, implementazione e realizzazione di percorsi formativi post diploma (ITS).

Dal momento che, come sopra anticipato, il fattore strategico per l’azienda è rappresentato dalle persone, nell’accordo viene promosso un sistema di valutazione e riconoscimento delle professionalità espresse dai lavoratori che tenga conto dei siti produttivi di provenienza. Nel dettaglio si prevede “lo sviluppo di un sistema “professionalità” avanzato che ponga al centro la qualità, la sicurezza, le competenze tecniche, le competenze gestionali ed i valori del Gruppo, quali elementi strategici per il raggiungimento degli obiettivi aziendali di recupero dei costi, dell’efficienza e della qualità, nel rispetto dei

principi di accrescimento professionale individuale”. Interessante notare l’attenzione al mercato interno aziendale e ai mercati esterni, si pensa infatti anche allo sviluppo professionale del singolo lavoratore oltre che a quello dell’azienda. Per tale ragione, in virtù della individuazione dei sette stadi intermedi agli inquadramenti retributivi previsti dal CCNL per l’industria alimentare e presenti nell’accordo sindacale del 18 dicembre 2018, saranno individuati diversi step di crescita a cui corrisponderanno un set di competenze attese sia di carattere tecnico che gestionale, legate anche ai Valori del gruppo. La definizione delle figure professionali verrà fatta dalla Direzione di stabilimento. Per ogni figura professionale saranno previste diverse combinazioni degli standard attesi di ogni competenza, i quali saranno connessi al rispettivo inquadramento retributivo. Si fa riferimento alla crescita orizzontale e verticale delle risorse. La sperimentazione del sistema di professionalità prenderà avvio da un singolo sito e verrà poi esteso agli altri stabilimenti della BU Milk. Interessante l’utilizzo del termine professionalità, già in uso nel precedente accordo, per il quale occorrerebbe capirne la sua declinazione e definizione operativa dal momento che come ricordato da diversi autori (si rimanda a S. Negri, *Rileggendo i classici del lavoro/19 - I cinque significati attribuiti alla professionalità secondo Alberto Baldissera*, Bollettino ADAPT n. 26/2021) assume significati e definizioni differenti in modo camaleontico ai plurimi contesti di riferimento.

Una sezione è interamente dedicata alle pari opportunità tra i generi, nel dettaglio nell’accordo si può leggere che obiettivo delle Parti è quello di garantire pari opportunità tra uomo e donna evitando ogni tipo di ostacolo, discriminazione, esclusione o limitazione che abbia come conseguenza qualsiasi diversità. Attenzione non solo alla vita lavorativa ma anche alle loro esigenze familiari e sociali. L’azienda, come previsto dal CCNL, si impegna a sottoscrivere la dichiarazione su molestie e mobbing.

Incidenza sul trattamento retributivo e sulle misure di welfare


In merito all’assistenza sanitaria integrativa viene confermato che, in adempimento a quanto previsto dal CCNL, riserva a tutti i lavoratori i trattamenti previsti dal FASA. L’accordo prevede degli interessanti aggiornamenti legati a mensa e buoni pasto. Nel dettaglio le parti hanno concordato che con decorrenza 1/1/2022 incremento a 5,29 euro del valore nominale dei buoni pasto elettronici giornalieri per i dipendenti di due stabilimenti. Come nel precedente accordo è previsto un premio variabile di risultato i cui parametri di riferimento sono redditività e parametro gestionale.

Valutazione d’insieme

Seppur non sia facile trovare una sintesi capace di racchiudere tutta la complessità dei temi trattati è chiaramente possibile affermare che l’intenzione dichiarata dalle parti di porre al centro le persone è anche rispettata negli intenti, negli strumenti e dalle misure adottate.

Stefania Negri

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro,
Università degli Studi di Siena

 *@StefaniaNegri6*