

CONTRATTI. Da Barilla a Galbani, passando per Ferrero, Star, Nestlé, Plasmon...

Grandi gruppi alimentari: come cambia il salario

Manca solo Parmalat. Poi la tornata di contrattazione decentrata nei grandi gruppi alimentari sarà completa: è la più estesa e consistente realizzata con le regole dell'accordo del luglio '93. Gli accordi fin qui raggiunti (Barilla, Italaquae, Italgel, Galbani, Ferrero, Star, Nestlé e Plasmon) delineano con nettezza il quadro «di indirizzo» nel settore, destinato a far discutere. Cambia il salario e il rapporto con l'organizzazione del lavoro.

EMANUELA RISARI

ROMA. È un quadro complesso, quello che si delinea con la tornata di contrattazione realizzata nei grandi gruppi alimentari. Sommarariamente, può essere riassunto così: salario variabile e «reversibile» (che non si consolida alla fine del quadriennio) e sempre più legato agli indici di bilancio, a fronte (ma non in tutti i casi) di un'inversione di tendenza nella gestione della flessibilità oraria, tesa al contenimento, alla programmazione e, soprattutto, alla smonetizzazione, cioè al recupero piuttosto che al pagamento.

Intendiamo: l'esperienza contrattuale decentrata, a partire dalla fine degli anni 80, è stata piuttosto ricca di esperienze in cui gli incrementi retributivi sono risultati dal collegamento «con» determinati obiettivi di qualità, produttività, efficienza. Questi parametri, però, restano più «visibili» e direttamente gestibili dai lavoratori, mentre il legame con gli indicatori di redditività apre, soprattutto quando è l'unico riferimento del salario aziendale, incognite consistenti. Ma vediamo alcuni elementi di questi accordi.

Liscio, gasato o... Italaquae

Ferrarelle e Boario, Santagata e Nepi: il gruppo Italaquae, controllato da Bsn, conta circa 1.200 dipendenti. L'accordo, raggiunto alla fine di giugno, propone una soluzione che, di fatto, non definisce la consistenza del salario aziendale. Questo, infatti, verrà erogato solo se il Rex (la voce del conto economico che corrisponde all'utile netto non ancora depurato da alcune voci di costo) supererà il 2% della cifra di affari netta. Con questo risultato ai lavoratori spetterà un'erogazione pari al 3% del Rex, per metà uguale per tutti e per metà direttamente proporzionale alla retribuzione individuale, ma mai superiore al 10% della retribuzione annua lorda. Se nel quadriennio poi dovessero subentrare difficoltà, il salario aziendale così determinato sparirebbe. Altrettanto seccamente, la retribuzione così contrattata non avrà riflessi sugli altri istituti, compreso il Tfr. Ancora, in Italgel (1.500 dipendenti recentemente «passati» dalle Partecipazioni Statali alla Nestlé), il riferimento al Mol (margine operativo lordo) prevede una «rete di protezione» da

eventuali discostamenti dagli obiettivi: ma se si sta sotto il 96% dell'obiettivo, anche qui saltano gli aumenti, mentre resta congelato in cifra fissa il precedente premio di produzione (280.000 lire). Contro-partite? Definizione dei calendari annui di lavoro e programmazione mensile. Insomma, orario più certo e prevedibile.

Nutella dolceamaro

Per Ferrero (circa 5.000 dipendenti) la composizione del «premio legato ad obiettivi» è duplice: viene determinato da un parametro economico aziendale (il Ros, che mette in rapporto reddito operativo e fatturato) e da un parametro gestionale, legato ad obiettivi di qualità. Rispetto ad altre situazioni i risultati economici (seppure consistenti) non sono eccezionali: si consolida, però, il precedente premio (420.000 lire incidenti sul Tfr). Poi, al 100% dell'obiettivo si avrà una somma complessiva che potrà andare da 1.130.000 lire nel 94/95 a 2.440.000 nel 97/98 (è questo, infatti, l'accordo più «lungo»). Però: chiave di accesso al premio legato ad obiettivi è che il reddito operativo sia superiore, nell'anno di riferimento, a quello dell'anno solare precedente. Inoltre, la ripartizione erogata potrà essere differenziata individualmente se nel singolo stabilimento si registrerà una soglia decisa di assenteismo. Nel qual caso, il premio sarà in relazione alle presenze individuali. Ma cosa concorre alla soglia di stabilimento? Anche, nonostante una nota a verbale dei sindacati (che non

concordano con l'azienda pure sulla chiave d'accesso e sull'esclusione dall'erogazione dei lavoratori a tempo determinato) l'infortunio e le aspettative contrattuali e di legge. È un risultato che si giustifica con l'aver ottenuto i coordinamenti sindacali di gruppo e una commissione tecnica bilaterale (nazionale e locale)?

Ovvero: l'accentuazione del modello partecipativo, la compressione nella definizione di ciò che concorre a formare il salario aziendale, pensano paradossi del genere?

Dentro il Mulino Bianco

Barilla, con i suoi 7.000 dipendenti, ha scelto ancora una soluzione mista sul salario: produttività, redditività, qualità. Si confermano, intanto, le 560.000 lire del precedente contratto. Il premio, non parametrato, potrà arrivare a 5 milioni lordi in quattro anni. Il 50% delle cifre ottenibili è legato alla redditività, attraverso il Mon (margine operativo netto), che considera la media dei risultati degli ultimi dieci anni, scartando la performance migliore e quella peggiore. All'obiettivo medio scatta il 30% del premio. Quello massimo, a cui si aggancia la quota intera del premio, è il secondo miglior risultato. Per il resto (qualità e produttività) il riferimento sono i singoli stabilimenti, e il ruolo contrattuale delle Rsu. Finalmente si raggiunge una gestione meno unilaterale dell'orario, che vedeva finora totale incertezza perfino all'interno della stessa settimana. E nei tre stabilimenti di prodotti freschi e freschissimi per ogni



Industria conserviera in provincia di Salerno

R. Venturini

ora aggiuntiva di flessibilità rispetto a quelle già concordate si introduce la possibilità del riposo compensativo anziché del pagamento, anche se il monte ore di flessibilità cresce ulteriormente: dalle 56 ore previste dal contratto nazionale era già arrivato a 96, sventa a 168.

Formaggini & Co.

Non è previsto invece alcun tetto alla flessibilità per i 6.000 dipendenti Galbani, dove però al recupero delle ore oltre le 56 previste dal contratto nazionali si aggiungono 21 minuti per ciascuna ora

tra la 57esima e l'80esima e 27 minuti oltre l'80esima ora. Inoltre, in caso di difficoltà occupazionali, ogni istituto legato agli orari potrà essere trasformato in riduzione d'orario. Qui, se si raggiunge lo 0,70 del Rex del '93, si riottiene il vecchio premio di produzione (560.000 lire), a cui dovrebbero aggiungersi progressivamente le altre quote di salario, per un totale intorno ai 5 milioni e 200 nel quadriennio per i lavoratori di terzo livello. Secondo Silvano Silvani, responsabile del dipartimento industria

della Flai Cgil, accordi come questo (che esplicitamente prevedono, come cita il testo per Galbani, «un quadro di rapporti di natura partecipativa e non conflittuale») rappresentano un po' la nuova frontiera dell'azione sindacale. «Una restituzione del potere sottratto dalla tecnologia alle singole mansioni attraverso il controllo del processo - dice - La fuoruscita dal ruolo di interdizione del sindacato e dei lavoratori a quello propositivo, con l'acquisizione di linguaggi comuni». Lo sbocco possibile nel futuro? «Interlocuzione con le scelte dei consigli di amministrazione attraverso un comitato consultivo, da interpellare prima di ogni scelta strategica».

Intanto, però, le commissioni bilaterali col compito tecnico di verifica sugli indici adottati non hanno certo margini di scelta, ma solo compiti «cognitivi e esplorativi», dopodiché forniranno il loro parere alle parti, mentre assumono maggiore rilievo i coordinamenti di gruppo e, probabilmente, si comprime il ruolo delle Rsu. L'incognita principale riguarda la possibilità concreta di contrattare le condizioni di lavoro. Domande aperte anche per alcuni «particolari» di altri accordi: perché alla Star nel testo dell'intesa aziendale sono compresi gli esuberanti? E come mai in Nestlé la quota di contratti a tempo determinato sale al 20% degli occupati, quando lo stesso, criticato, «pacchetto Mastella» sull'occupazione prevede un tetto del 10%?

C'è dell'altro: l'incertezza sul salario. Che, a questo punto, resta fermo alla pura indicizzazione per la parte determinata nella contrattazione nazionale (insomma, fa il pari con l'inflazione), mentre rischia di diventare «virtuale» nella realtà dell'azienda. Potranno essere credibili le cifre ipotizzate? Per il sindacato sì. Ma sul fatto che attraverso questo denaro si possa insinuare la confusione dei ruoli e la sterilizzazione del potere e dell'autonomia dei lavoratori c'è anche chi, tra i lavoratori e gli stessi sindacalisti, solleva perplessità.

“ Per ascoltare Mozart non c'è posto migliore della mia auto.

UGO DELFINO
Specialista
di Acustica

Preferisco, accomodatevi. Regalatevi un momento di silenzio, così raro nei nostri tempi. Poi accendete lo stereo. Mozart, Bach, Battisti... se preferite gli U2 va bene lo stesso. Vi renderete conto che in fatto di insonorizzazione e resa acustica la mia nuova Punto potrebbe soddisfare il pubblico di un auditorium. E la soddisfazione è tutta mia, perché faccio parte del team di 100 specialisti che per lei ha sperimentato in questi anni i materiali fonoassorbenti più efficaci, studiato le leggi delle onde sonore e analizzato il comportamento di tutti i componenti della vettura: motore, sistema di scarico, scocca. Anni di ricerca per trasformare l'acustica in un piacere, dentro e fuori dalla vostra auto. Uomini, tecnologie e investimenti per ottenere risultati che forse non si vedono ma si sentono. Ascoltare per credere. ”



LA PASSIONE CI GUIDA

FIAT