

# **La Contrattazione aziendale in GPP**

CENTRO STUDI

Circolare n.1 del 2014



*Carissimi amici,*

*Eccoci qui a festeggiare l'ingresso del 2014 con una nuova Circolare.*

*Vorremmo dare a quest'anno i colori variegati dello sforzo individuale di ciascuno di noi che si compongono nell'unità di un arcobaleno che ci fa sentire un'unica famiglia legata dall'appartenenza e dalla condivisione.*

*Tutto questo vuol essere simbolizzato con l'invio della Circolare n.1 del 2014.*

*La trasmettiamo ringraziando tutti coloro che ci hanno inviato apprezzamenti ed incoraggiamenti per continuare nello sforzo che ci siamo proposti: fare una banca dati dei contratti di 2°livello riservata ai soli iscritti AIDP.*

*Una circolare, su questo filone, che fa seguito alla precedente (n.6 del 2013) e che cerca di mettere a disposizione di tutti le soluzioni presenti nel network. La Circolare n.1 fa un passo ancora in avanti rispetto alla 6 con le considerazioni di Massimo Bottaccin HR Director di GGP (e le sue fatiche lungo i continenti). Le sue riflessioni oltre a presentarci gli accordi ci permettono anche di capire motivazioni ed esigenze, ma soprattutto di portare una testimonianza che ci faccia capire anche come sono state realizzate le cose, ma SOPRATTUTTO perché sono state fatte.*

*Affrontiamo molti temi, ma ancora una volta ci siamo focalizzati sul bisogno di elasticità delle nostre aziende offrendovi un accordo sul tempo determinato. Nel contempo gettando le basi per iniziare a ragionare in termini di ferie e di altri aspetti del rapporto di lavoro.*

*Da parte nostra rileviamo che gli accordi aziendali messi a disposizione dal nostro socio sono un chiaro esempio delle potenzialità della contrattazione collettiva, in particolare aziendale, riconosciuta da singole disposizioni normative o, in via generale dall'articolo 8 della legge 148 del 2011 nel rispetto, ricordiamo, di vincoli costituzionali e comunitari, la quale su obiettivi condivisi può fornire forme di flessibilità idonee a sfruttare ampie opportunità di produttività.*

*Gli accordi GGP Italy spaziano infatti dall'utilizzo del part-time verticale, alla flessibilità oraria ed alla banca ore, a significative ricadute retributive, al contratto a tempo determinato.*

*Rispetto all'interessante ed esaustivo commento fornitoci da Massimo Bottaccin vogliamo soltanto sottolineare, in ciò anche riallacciandoci a quanto commentato nella nostra precedente circolare, l'utilizzo della facoltà concessa dall'articolo 5 comma 4 bis del Dlgs. 368 del 2001 alla contrattazione di ogni livello, purché stipulata con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di disporre diversamente rispetto al limite massimo di 36*



*mesi posto dal legislatore nella reiterazione di Contratto a Tempo Determinato fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni equivalenti. Cosicché, date le peculiarità temporali dell'attività produttiva in GGP, l'accordo rende inapplicabile il predetto limite escludendo pertanto la conversione in contratto a tempo indeterminato in conseguenza del suo superamento.*

*Quanto sopra, aggiungiamo noi, con riguardo anche ad eventuali periodi di somministrazione a tempo determinato che dal 18 luglio 2012, quindi successivamente all'accordo aziendale in commento, a seguito della legge 92/2012, concorrono al raggiungimento del limite legale dei 36 mesi.*

*Un ultima cosa: aspettiamo di avere un contatto con chi voglia condividere il proprio sforzo. Basta mandare una mail a [centrostudi@aidp.it](mailto:centrostudi@aidp.it) allegando, magari, i contratti fatti.*

*Ora vi lasciamo a Massimo rinnovandovi gli auguri per un 2014 spumeggiante e finalmente fuori dalla crisi.*

*Maurizio Manicastri e David Trotti*



Il complesso della normativa pattizia che trovate qui allegato, con particolare riferimento agli stralci del Contratto Collettivo Aziendale di GGP Italy, è in realtà il frutto di un lavoro stratificatosi nel corso degli anni alla ricerca di ogni via messa a disposizione dalle normative vigenti (e talvolta precorrendo pure alcune di tali normative) al fine di far fronte alle peculiarissime esigenze di un'azienda che, per stagionalità, può essere paragonata solo a strutture del turismo. Essere i leader europei dei prodotti per il taglio dell'erba del giardino di casa significa dover produrre oltre l'80% dei prodotti in 6 mesi (novembre – maggio), con la necessità di più che decuplicare la capacità produttiva di picco stagionale rispetto a quella del c.d. “flesso stagionale” e con la necessità di fronteggiare una mancanza totale di produzione per un minimo di due mesi consecutivi durante

l'estate. Tutto questo in un contesto, come quello del settore metalmeccanico, che non riconosceva il concetto di stagionalità (e in buona parte ancora non lo riconosce dato che gli ultimi due CCNL, che ne hanno introdotto una pur restrittiva definizione, non sono stati firmati dal sindacato di categoria numericamente più rappresentativo). Da queste necessità molto pratiche nascono in particolare le regolamentazioni dei contratti a part time verticale (con tutto il loro complesso di clausole elastiche e flessibili) e quelle relative alla flessibilità che trovate nello stralcio del nostro CCAL allegato. A queste in realtà, da sempre se ne sono affiancate altre, quale ad es. la pratica di sottoscrivere accordi annuali sulle ferie collettive "smonetizzando" le festività cadenti di domenica e convertendo a titolo di fermata collettiva una parte del monte ore di PAR individuali previsti dal CCNL. La stessa struttura del Premio di Risultato è orientata a favorire ed a seguire la nostra peculiare esigenza organizzativa, stanziando la parte più ingente del PDR stesso (variabile) in forma di una sorta di Premio pre-feriale da liquidarsi a luglio. Questo infatti favorisce anche i molti nostri lavoratori extracomunitari che, con un buon "gruzzolo" in tasca, decidono spesso di rientrare nei loro paesi di origine per l'estate, prolungando spesso la loro assenza con richiesta di aspettative non retribuite ed agevolando in questo modo la gestione del di fatto totale "blocco produttivo" che l'azienda conosce tra luglio e settembre. Malgrado tutti questi strumenti di flessibilità (e qualche altro ve ne sarebbe da menzionare ma lo spazio è tiranno), rimane imprescindibile per l'azienda l'utilizzo massiccio di contratti a termine che, se non fossimo nel contesto sopra menzionato, definiremmo in modo assolutamente proprio come "stagionali". In tal senso l'azienda è riuscita negli anni a creare un bacino molto cospicuo di lavoratori interessati a lavorare solo per alcuni mesi principalmente durante il periodo novembre-maggio sopra menzionato. Si tratta di una popolazione composta in via preponderante da lavoratori extracomunitari e da donne che, per ragioni diverse (rientro nel paese di origine o altra attività stagionale per gli uni; cura dei figli/ nipoti nel periodo dell'anno non-scolastico per le altre), hanno interesse per un lavoro solo temporaneo collocato in una parte dell'anno, venendosi così a fidelizzare nei confronti di un'azienda che aveva la stessa esigenza e per cui era fondamentale poter contare ogni anno sulle stesse persone, già addestrate e quindi efficienti nel momento del picco stagionale. L'entrata in vigore del Protocollo sul Welfare, prevista per l'aprile del 2009, con l'apposizione del famoso limite dei "36 mesi" alla durata complessiva di contratti a termine con la stessa persona, rischiava perciò di minare alla base la struttura del modello di organizzazione del lavoro di GGP Italy. Ecco quindi da dove nasce l'altro accordo che trovate qui allegato (sottoscritto per la prima volta nel marzo 2009 e qui presentato nella veste del suo rinnovo del 2011). Si trattò di un accordo soffertissimo e, pur se negoziato sulla

base di una normativa che lo consentiva (il comma 4bis dell'art. 5 del D.Lgs 368/2001), separato, come potete vedere dall'ancora mancante firma della segreteria provinciale della FIOM. Un accordo che nel 2009 fu però sottoposto ad un referendum che ne vide l'approvazione da parte di oltre il 68% dei lavoratori, pur in un contesto che vedeva la FIOM essere il sindacato maggiormente rappresentato. All'epoca la tensione col sindacato non firmatario fu forte, ma si stemperò molto già subito dopo il referendum, recuperando fin dall'accordo immediatamente seguente (ahimè una CIGO) la piena unitarietà e sostanziandosi alla fine in una sorta di patto non scritto di non-belligeranza sul tema che vige ancor oggi.

Mi scuso per la lungaggine ma di ogni accordo va capito il contesto. Infatti due credo siano le principali conclusioni che mi vien da sottolineare: cercare sempre con competenza, coraggio e convinzione le strade anche più impervie ed a volte inesplorate per far combaciare al meglio il modello di organizzazione del lavoro con quello di business, cercando di coinvolgere nel modello di business i propri stakeholders (non solo le organizzazioni sindacali ma anche i lavoratori tutti); far diventare i soldi che “spendiamo” ( e noi tutti nei nostri accordi ne spendiamo) un investimento, destinandoli a “finanziare” quelle modalità operative che possono rendere il nostro business meglio gestibile e più efficiente.

Massimo Bottaccin Direttore del Personale GGP Italy

