

La contrattazione territoriale crea valore

**Un innovativo accordo Federmanager Treviso/Belluno
ed Unindustria Treviso.**

CENTRO STUDI

Circolare n.9 del 2015



Carissimi amici e amiche,

Il Centro Studi vive e si alimenta del contributo dei soci, questa è ormai una realtà all'interno della nostra associazione, e noi siamo felici di continuare a proporvi soprattutto in tema di contrattazione di secondo livello, degli strumenti di lavoro che possono aiutare l'attività quotidiana di ogni socio. Crediamo fortemente nel valore della condivisione e per questo ringraziamo tutti coloro che stanno aiutandoci in questo nostro sforzo.

David Trotti e Maurizio Manicastrì
Coordinatori Nazionali del Centro Studi AIDP

Due importanti iniziative di Federmanager Treviso/Belluno ed Unindustria Treviso, a cura di Massimo Bottaccin Group HR Vice President GGP Italy Spa.

Recentemente Federmanager Treviso/Belluno ed Unindustria Treviso hanno raggiunto due pionieristiche intese sul piano territoriale, tese da un lato a sostenere e diffondere la cultura manageriale in un territorio connotato da un larghissimo e diffuso tessuto di piccole e medie imprese, dall'altro a favorire lo sviluppo della retribuzione variabile dei dirigenti basata su concreti KPIs in un territorio in cui questa "buona pratica" risulta ancora a volte disattesa; le intese infine mettono a punto strumenti di ricollocazione di dirigenti al momento "inattivi" a fronte di specifiche esigenze aziendali anche temporanee.

Il primo dei due Accordi stipulati in aprile 2015 infatti punta a far sì che le molte competenze dirigenziali e di alta specializzazione oggi disponibili sul mercato del lavoro, possano trovare sbocchi professionali adeguati fornendo alle imprese, anche di medie e piccole dimensioni, ogni supporto necessario, in modo flessibile e mirato a specifiche esigenze, soprattutto nei momenti di maggiore trasformazione in termini di sviluppo.

Il meccanismo prevede che Unindustria Treviso, attraverso la propria controllata Unis&F, raccolga le necessità espresse dalle aziende associate e che Federmanager Treviso Belluno individui i profili professionali disponibili e più idonei. Le opportunità di collaborazione saranno poi segnalate ad Aziende e Dirigenti con l'obiettivo di favorire l'incontro fra domanda ed offerta. L'Accordo ha natura sperimentale fino al 30 giugno 2016 e in questo periodo non avrà alcun costo né per le imprese né per i Dirigenti che vorranno avvalersi di questa opportunità. L'accordo appare particolarmente efficace in un territorio che negli ultimi anni è connotato da un lato da una fase di profondo cambiamento organizzativo delle aziende, fase nella quale strutturate professionalità e competenze manageriali da utilizzare in via anche solo temporanea possono risultare decisive per guidare il cambiamento, ma dall'altro lato risulta spesso difficile alle piccole e medie aziende che ne connotano il tessuto imprenditoriale accedere a simili professionalità, sia per mancanza di efficaci strumenti di connessione tra domanda ed offerta di simili



profili, che per difficoltà ad accedere agli elevati costi di strutture consulenziali di medio/alto livello che tali competenze potrebbero mettere a disposizione.

Unindustria Treviso e Federmanager Treviso Belluno hanno anche sottoscritto un **Protocollo di intesa per la diffusione della contrattazione aziendale**. Obiettivo è favorire l'adozione di forme di retribuzione variabile legate ai risultati dell'azienda ed al loro miglioramento. Oltreché stabilire le modalità attuative per il contratto aziendale, il Protocollo ha anche definito una serie di condivisi indicatori/parametri di misurazione delle performance e uno schema tipo di accordo. Il contratto aziendale non avrà bisogno di fasi di negoziazione, ma sarà validato da una apposita commissione bilaterale formata da rappresentanti dell'Associazione Industriali e di Federmanager. In questo modo si perseguono una serie di obiettivi: dare uno strumento di contrattazione collettiva “chiavi in mano” ad aziende di medio-piccole dimensioni che non hanno né competenza né interesse ad entrare in un’ottica di contrattazione collettiva riguardo la popolazione dirigenziale; consentire in tal modo che la retribuzione variabile determinata nelle forme previste dall’Accordo possa usufruire della decontribuzione pur nei limiti e secondo quanto previsto dalla normativa vigente; favorire la diffusione anche nelle piccole e medie aziende della retribuzione variabile per i dirigenti, attraverso l’ancoraggio a KPIs solidi e ben definiti, ancorché in forme semplici e facilmente implementabili, attraverso la tipizzazione formulata negli schemi di MBO allegati all’accordo stesso.

In tal senso dunque non solo si aiutano le piccole e medie aziende ad attuare quanto previsto dal recentemente rinnovato CCNL delle Aziende Produttrici di Beni e Servizi, che di fatto viene ad indicare come sostanzialmente obbligatoria la previsione di una retribuzione variabile per i dirigenti in servizio; ma si contribuisce anche alla diffusione di una cultura manageriale legata alla corretta ed il più possibile oggettiva valutazione delle performance dei dirigenti, perseguendo però tutto questo avendo anche in considerazione il contenimento dei costi, in quanto l’Accordo in questione fornisce ipso facto a tutte le aziende del territorio (anche senza specifici accordi interni con le rappresentanze dei Dirigenti) la possibilità di ottenere la decontribuzione della retribuzione variabile, sia a favore del dirigente che a favore dell’azienda, pur nei limiti stabiliti dalla L. 92/2012 (100% di decontribuzione a favore del dirigente e 25% di sgravio contributivo a favore dell’azienda, applicabili su un tetto massimo pari al 2,25% della retribuzione annua lorda).

Un esempio ancora unico in Italia, ma che potrebbe risultare di particolare interesse soprattutto per altre aree del Paese connotate da tessuti socio-economici simili a quelli della Provincia di Treviso.

