

**Integrativi.** L'accordo siglato dall'azienda vicentina ha ottenuto la certificazione dell'Università di Pisa

# L'intesa Manfrotto fa scuola

## Il welfare innovativo e la valutazione dei risultati piacciono all'estero

**Katy Mandurino**

BASSANO DEL GRAPPA (VICENZA)

Una grande attenzione alla famiglia e una valutazione della produttività che fa della meritocrazia il proprio cardine, secondo un modello, primo in Italia, ufficialmente certificato e quindi replicabile. Sono i due pilastri su cui poggia il contratto integrativo in vigore fino al 2018 alla Manfrotto, azienda con sede a Bassano del Grappa, Alto vicentino, leader mondiale di accessori per la fotografia (cavalletti professionali, borse, filtri, lighting, eccetera).

1550 dipendenti - 150 nella sede di Bassano e 400 nello stabilimento di Belluno - godono di un contratto che contiene una serie di accortezze sul welfare del tutto innovative: i permessi speciali per le adozioni (fino ad un mese, al di fuori del periodo di maternità), per la fecondazione assistita, per il periodo di inserimento del bambino all'asilo o alla scuola materna, in caso di ricovero ospeda-

liero del figlio. Ma anche piani per l'assistenza fiscale di base, progetti di wellness in azienda o in strutture convenzionate, supporto all'integrazione culturale attraverso corsi di inglese.

L'accordo quinquennale firmato con i sindacati prevede un

### I CONTENUTI

Previsto un incentivo fino a 1.100 euro nel 2017 e la possibilità per i dipendenti di rivolgersi a una commissione contro le discriminazioni

sistema premiante legato a obiettivi specifici, che punta alla partecipazione al risultato, con la possibilità, per il quinquennio 2013-2017, di raggiungere (con gli obiettivi al 100%) un premio fino a 1.100 euro nel 2017 - ma la cifra varia in base alla produttività dello stabilimento. In pratica, i

dipendenti si vedono riconosciuto il merito professionale, legato al raggiungimento dell'obiettivo che viene affidato a ciascuno di loro.

Qui entra in gioco la vera novità di questo integrativo (il secondo pilastro innovativo). Dopo mesi di confronti e sperimentazioni con le rappresentanze sindacali, la Manfrotto ha elaborato un sistema di valutazione che prende in esame, in condivisione con il proprio responsabile, l'innovazione, l'orientamento al servizio, la leadership e la valorizzazione degli altri, la qualità del lavoro, l'orientamento al risultato, la collaborazione, la sensibilità commerciale, la visione strategica del dipendente

### I PUNTI SALIENTI

#### Il sistema di valutazione

La Manfrotto ha elaborato un sistema di valutazione che prende in esame l'innovazione, l'orientamento al servizio, la leadership e la valorizzazione degli altri, la qualità del lavoro, l'orientamento al risultato, la collaborazione, la sensibilità commerciale, la visione strategica del dipendente

#### Il welfare

Previsti permessi speciali per le adozioni (fino ad un mese, al di fuori del periodo di maternità), per la fecondazione assistita, per il periodo di inserimento del bambino all'asilo o alla scuola materna, in caso di ricovero ospedaliero del figlio. Ma anche piani per l'assistenza fiscale di base, progetti di wellness, corsi di inglese

sto modello con interesse».

Il "modello Manfrotto", che ha ricevuto anche la certificazione della Fim-Cisl di Vicenza e il supporto di Confindustria Belluno-Dolomiti si basa sulla valutazione delle competenze personali. «Abbiamo costituito una commissione interna - continua Scippa - a cui ci si può rivolgere in caso di sospetta discriminazione». E, visto che l'azienda vicentina è il marchio più importante della multinazionale britannica Vitec Group (1.900 dipendenti e ricavi per 309 milioni di euro) i lavoratori possono chiedere di essere esaminati da un membro super partes estero. «È un altro aspetto innovativo del nostro modello contrattuale - conclude il direttore delle risorse umane -; cerchiamo di creare il maggior dialogo possibile tra i nostri centri. Anche questo è fondamentale per la formazione e il coinvolgimento nelle performance aziendali».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Meccanica.** Integrativo anche per gli interinali

# Premio di fedeltà per i dipendenti di Meccanostampi

LIMANA (BELLUNO)

Una maggiorazione per il lavoro notturno, un premio di risultato, a cui si aggiunge un premio fedeltà, e un compenso orario più alto per la reperibilità. Sono le principali caratteristiche del nuovo contratto di secondo livello firmato a fine luglio alla Meccanostampi di Limana (Belluno).

L'azienda metalmeccanica specializzata nella costruzione di stampi e nello stampaggio di materie plastiche e tecnopolimeri ha concordato un integrativo di tre anni (2015-2017), da applicare a tutti i 220 dipendenti, compresi gli interinali, che riconosce l'impegno e la specializzazione del lavoratore. «I nostri stampatori sono operai specializzati - spiega Laura Trevisson, responsabile delle Risorse umane -, svolgono un lavoro complesso e di responsabilità. Non è facile reperire queste figure sul mercato, quindi poniamo su di loro una attenzione particolare».

La maggiorazione di stipendio riguarda in particolare il turno notturno ed è pari al 35% del valore della retribuzione ordinaria, percentuale comprensiva del 20% previsto dal contratto nazionale di lavoro e di un ulteriore 15% aziendale. In più, sempre relativamente al turno notturno, ma solo per alcune figure di responsabilità, Meccanostampi prevede un ulteriore 25% in busta paga come indennità di funzione. L'azienda bellunese, 28 milioni di fatturato consolidato, opera in quattro stabilimenti con tre turni al giorno dal lunedì al venerdì. «Ma capita spesso che si debba lavorare nei fine settimana - continua Trevisson -. O durante le festività, il Natale o Ferragosto. Come è capitato quest'anno, per far fronte alle esigenze dei clienti, soprattutto del settore automotive». Proprio la ripresa del merca-

to dell'auto e la diversa tempistica di consegnare rispetto al passato rende importante in azienda l'istituto della reperibilità. «Nel contratto di secondo livello abbiamo scelto di riconoscere la disponibilità dei lavoratori e corrispondere un compenso mediamente più alto del 62,5% rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale - aggiunge la dirigente -. Laddove il contratto prevede un tabellare di tre fasce di reperibilità, aggiungiamo in più, mediamente, 1,4 euro lordi l'ora».

Infine, il premio di risultato e il premio fedeltà. Il primo, orientato a raggiungere maggiori livelli di

### LE MAGGIORAZIONI

Previsti bonus consistenti per il lavoro notturno e la disponibilità nei week end. Una tantum a chi lavora in azienda da venti anni

competitività dell'azienda attraverso il coinvolgimento dei dipendenti, è legato a due indici: efficienza organizzativa (presenza del dipendente) e qualità del lavoro (ad esempio, quanti scarti vengono prodotti) e va da un minimo di 600 a un massimo di 1.300 euro lordi all'anno. Il premio fedeltà è invece il riconoscimento per chi ha vent'anni o più di anzianità in azienda: nella prima busta paga utile chi ha maturato vent'anni (dal primo gennaio 2015) potrà beneficiare di un'una tantum di 200 euro lordi. «Per noi è un contratto sperimentale - conclude la responsabile delle Risorse umane -. È stato elaborato con la collaborazione e l'approvazione delle Rsu, con cui non abbiamo mai avuto dissaccordi».

K. M.

© RIPRODUZIONE RISERVATA