

# Ponti, extra premio centrando crescita e obiettivi di sostenibilità

**L'accordo sindacale. Nel 2024 è stato superato il target di redditività e sono previste cifre incrementali al crescere dei risultati: l'importo sfiora 2mila euro**

Claudio Tucci

«La scelta di condividere i risultati positivi con lavoratori e lavoratrici è fondata su una visione aziendale che considera la sostenibilità un impegno concreto e quotidiano, che attraversa tanto la sfera di impatto sociale quanto quella ambientale». Commenta così Lara Ponti, vice presidente di Ponti, lo storico marchio italiano dell'agroalimentare attivo dal 1787, oltre 200 addetti, casa madre nelle colline novaresi, l'erogazione a tutti i dipendenti, ad esclusione della dirigenza, del premio di risultato di quest'anno.

L'importo sfiora i 2mila euro, 1.937 euro per la precisione, ed è di taglia "extra" proprio perché sono stati superati gli obiettivi di redditività previsti dalla contrattazione collettiva. «Il nostro premio di risultato aziendale è attivo dagli anni 90 - ha proseguito Lara Ponti -. Attualmente, è disciplinato dall'accordo con i sindacati valido per il triennio 2023-25, ed è definito attraverso obiettivi di ricavi, redditività e sostenibilità, prevedendo cifre incrementali al crescere dei risultati. La novità di quest'anno è che, avendo superato il target di redditività fissato, abbiamo assegnato ai nostri colleghi la parte eccedente, per raggiungere così il 100% dell'importo. Il messaggio è semplice: la crescita dell'azienda si traduce in un riconoscimento tangibile del contributo di chi ogni giorno partecipa al suo sviluppo. Un principio che ispira anche la struttura del premio di risultato, il quale lega l'erogazione del beneficio a parametri di sostenibilità, in

particolare legati all'efficienza energetica nel campo dell'energia elettrica, oltre che di performance economica».

Ponti ha da poco ricevuto la certificazione B Corp, fa quindi parte di un movimento globale di più di 7mila aziende che utilizzano il business come forza positiva per produrre valore per la comunità e per gli altri: «Si tratta di un impegno quotidiano che guida ogni nostra scelta, a partire dalla relazione con le persone che lavorano in azienda - ha sottolineato Lara Ponti, che è anche vice presidente di Confindustria per la Transizione ambientale e gli Obiettivi ESG -. In Ponti crediamo che la sostenibilità sociale inizi proprio da qui: dalla cura delle relazioni e dal rispetto per chi ogni giorno contribuisce a costruire il nostro futuro».

L'azienda ha un nutrito pacchetto welfare, che spazia dallo smart working (due giorni a settimana - come evoluzione di forme di telelavoro avviate nel 2018) alla cosiddetta settimana corta di quattro giorni, a parità di orario di lavoro (40 ore settimanali) e di retribuzione, per i dipendenti dell'area di produzione. «Parliamo di chi lavora nei nostri acetifici - ha raccontato Lara Ponti -. Abbiamo sperimentato la settimana corta lo scorso anno nel periodo da maggio a novembre. I risultati, a seguito di una survey, sono stati lusinghieri e c'è stato un ampio apprezzamento da parte dei lavoratori. Così da quest'anno diventa definitiva. Quattro giorni feriali senza riduzione di orario e tre di riposo, una misura finalizzata ad accrescere il benessere personale e familiare dei lavoratori e a promuovere nel complesso l'efficientamento energetico».

Sempre in ottica di cura del personale, Ponti ha definito l'avvio della banca ore solidale, che consente ai dipendenti di donare le proprie ore di permesso e ferie eccedenti ai colleghi con necessità di assistenza familiare. Da anni poi l'azienda opera per promuovere la parità di genere, l'inclusività e l'integrazione retributiva. Nel 2023 il 42% del personale impiegato è costituito da donne ed è stato colmato il gender pay gap, un risultato che si traduce in un +0,7% a favore delle donne rispetto la media nazionale pari al -6,2% (fonte Istat 2021). Nel 2024 Ponti ha ottenuto la certificazione per la parità di genere.

© RIPRODUZIONE RISERVATA