



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia/49 – Accordo Bonfiglioli: partecipazione, formazione e sviluppo

di Filippo Reggiani

Tag: #Bonfiglioli #formazione #premiodirisultato

Parti firmatarie e contesto

Lo scorso 22 luglio il Gruppo Bonfiglioli, assistito da Confindustria Emilia Area Centro, ha siglato **un accordo sul premio di risultato per gli anni 2021 e 2022** con il Coordinamento sindacale italiano, assistito dalla Segreteria Regionale FIOM e dalle Segreterie Provinciali di FIOM, FIM, UILM e UGL, di Bologna e Forlì.

Rispetto a quanto incluso in materia di premio di risultato nel contratto integrativo aziendale del 22 settembre 2017, ad oggi in regime di ultrattività, **il sistema premiante oggetto dell'accordo viene profondamente rimodulato e rinnovato**, inserendo elementi di innovazione.

L'intesa, che si colloca a distanza di qualche mese dall'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Metalmeccanici, ha l'ambizione di facilitare e accelerare, a livello aziendale, la dinamica di rinnovamento introdotta a livello nazionale.

Oggetto e tipologia dell'accordo

L'accordo Bonfiglioli non si configura solamente come il rinnovo di un istituto del contratto integrativo aziendale ma **rappresenta la volontà di operare un deciso cambiamento nella struttura interna del premio di risultato, nella forte convinzione che esso costituisca uno strumento finalizzato a promuovere la partecipazione dei lavoratori alla vita organizzativa e un fattore capace di incidere in profondità sull'ambiente lavorativo nel suo complesso.**

L'aspetto che caratterizza questo accordo è indubbiamente la centralità della **formazione**, che ha da sempre rappresentato uno dei tratti distintivi di Bonfiglioli.

Ma andiamo con ordine e analizziamo nel dettaglio i punti principali dell'accordo.

La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del [Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia](#).

Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo: tiraboschi@unimore.it

Temi trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità

La struttura del Premio di Risultato è suddivisa in due parti: **indicatori gestionali** da un lato e valorizzazione della **formazione tecnica, digitale** e sulla **cultura della sicurezza** dall'altro.

Gli **indicatori gestionali** sono tre: efficienza produttiva, qualità e puntualità delle consegne, declinati **per sito produttivo** (Bologna e Forlì), con l'obiettivo di aumentare il senso di contribuzione dei lavoratori ai risultati dello stabilimento.

La parte riguardante la valorizzazione della **formazione tecnica e digitale** e sulla **cultura della sicurezza** costituisce, come accennato, l'elemento di maggiore innovazione e intende valorizzare ulteriormente il tradizionale impegno del Gruppo Bonfiglioli a riguardo, concretizzatosi nella creazione della Bonfiglioli Academy, la piattaforma aziendale dedicata all'apprendimento e allo sviluppo delle competenze. La piattaforma digital gioca un ruolo importante anche nella realizzazione del desiderio di diffondere temi di natura culturale relativi alla sicurezza sul lavoro.

Scendiamo, quindi, nel dettaglio di questa sezione del testo siglato, fortemente innovativa nel panorama della contrattazione collettiva italiana.

L'accordo lega, dunque, una significativa percentuale del payout complessivo alla frequenza di due ore e cinque minuti di formazione tecnica e digitale e di un'ora di formazione sulla cultura della sicurezza: la Bonfiglioli Academy offre i contenuti per entrambi i momenti formativi.

L'intesa prevede che **la formazione tecnica e digitale** sia svolta individualmente e al di fuori dell'orario di lavoro. I contenuti formativi sono offerti dal vasto patrimonio di corsi presenti nell'Academy, tra cui il Bonfiglioli Digital Re-Training, l'intero repertorio di LinkedIn Learning e molte altre pillole formative di natura prettamente tecnica.

Il criterio fondamentale di questo indicatore individuale va ritrovato nell'autoapprendimento e nella sua valorizzazione: non si tratta solo di porre il dipendente in condizione di svolgere la sua attività lavorativa nel migliore dei modi, ma è decisivo anche attivarlo verso lo sviluppo delle sue competenze e della sua professionalità.

La formazione sulla cultura della sicurezza, invece, è svolta collettivamente all'interno di break formativi pianificati e organizzati dall'azienda all'interno dell'orario di lavoro. I lavoratori hanno modo di effettuare su base volontaria la prenotazione per la partecipazione ai break, fino al raggiungimento dell'ora di formazione prevista.

I break formativi saranno svolti in presenza e saranno incentrati su tematiche d'impatto su temi fondamentali per la **cultura della sicurezza** sul lavoro. Non si tratta, dunque, di ripercorrere argomenti inclusi nella formazione obbligatoria ma di formare e sensibilizzare su tematiche culturali, come la Bradley Curve, la Piramide di Heinrich oppure alcuni eventi d'attualità capaci di attivare e sviluppare una riflessione sulla sicurezza.

Il nuovo premio di risultato prevede inoltre un indicatore relativo alla frequenza di questi momenti formativi da parte dell'intero organico degli stabilimenti produttivi nella sua interezza,

per incentivare e premiare uno sforzo collettivo verso l'autoapprendimento e l'accrescimento del patrimonio complessivo di competenze.

Valutazione d'insieme


Se la piena declinazione degli indicatori per stabilimento produttivo costituisce un aspetto in linea con i più recenti sviluppi dell'istituto, **l'inserimento della formazione all'interno della struttura del premio di risultato rappresenta un elemento innovativo.** La tradizionale attenzione del Gruppo Bonfiglioli nei confronti della formazione costituisce la condizione di possibilità per la costruzione di questo accordo. In questa direzione, l'intesa riconosce e consolida la valorizzazione e lo sviluppo delle competenze dei propri dipendenti come elemento focale e caratterizzante dell'azienda e delle sue strategie future.

Incentivare l'autoapprendimento e investire sulla diffusione della cultura della sicurezza significa creare un ambiente lavorativo migliore; premiare il desiderio di crescere e rinnovare la propria professionalità equivale a far sentire la persona protagonista dell'evoluzione dell'organizzazione. In questa dinamica, la formazione permette di aumentare la partecipazione ai risultati dell'impresa da parte dei lavoratori attribuendo loro, nello stesso tempo, valore e responsabilità.

La scelta delle relazioni industriali in Bonfiglioli di ancorare il premio di produttività a parametri ulteriori rispetto alla produttività, come la professionalizzazione e formazione dei lavoratori, può indicare una strada alla (ancora ridotta) contrattazione collettiva in materia di premi di risultato, andando oltre la mera flessibilità salariale e il beneficio fiscale, valorizzando la qualità del lavoro e lo sviluppo dei lavoratori.

Filippo Reggiani

Scuola di dottorato in Apprendimento e Innovazione nei contesti sociali e di lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Siena

 [@FilippoReggian3](https://twitter.com/FilippoReggian3)