

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto Fabbrica dei talenti
scrivi a: selezione@adapt.it*

Bonfiglioli è un'azienda italiana leader nella progettazione e realizzazione di soluzioni per il controllo e la trasmissione di potenza nell'industria e nelle macchine operatrici semoventi e per le energie rinnovabili. Clementino Bonfiglioli, padre dell'attuale presidente Sonia Bonfiglioli, fonda l'Azienda nel 1956 con la volontà di mettere a frutto la sua esperienza come disegnatore e collaudatore e la sua spiccata propensione all'innovazione. Attualmente, il Gruppo Bonfiglioli opera in più di 15 Paesi, **con un organico di circa 3.700 persone e un fatturato che si aggira intorno agli 800 milioni €.**

L'azienda e le rappresentanze dei lavoratori hanno siglato l'accordo Integrativo aziendale valido fino al 31 dicembre 2020. Il contratto si inserisce in un consolidato sistema di relazioni industriali e contiene degli importanti elementi di innovazione improntati alla **coesione sociale** e alla **valorizzazione di competenze e professionalità.**

Caratteristica fondamentale del rinnovo è certamente il dato della **sostenibilità rispetto al contesto all'interno del quale si inserisce**; basti pensare alla **larghissima maggioranza con la quale l'intesa è stata approvata - ben il 95% dei votanti - a differenza di quanto accaduto recentemente in importanti realtà del territorio bolognese.** Merito, certamente, del clima all'interno dell'Azienda e della capacità degli attori negoziali di interpretare in maniera efficace le rispettive istanze e di inserire elementi di innovazione favorevolmente accolti dalla popolazione aziendale.

Relazioni industriali

Le Parti hanno condiviso l'adozione di un **modello ispirato ai principi di partecipazione, coinvolgimento e responsabilità**, attraverso la costituzione di un sistema che si articola su tre

livelli di confronto, distinti e sussidiari: informativo, partecipativo e negoziale. Sono previsti una serie di incontri per tematiche di interesse di Gruppo Bonfiglioli, di Business Unit e di Unità Produttiva, aventi cadenza annuale o semestrale, **per condividere informazioni rilevanti in ottica di massima trasparenza e crescita; si tratta di dati economici, occupazionali e di salute e sicurezza.**

Sono poi costituite specifiche commissioni tecniche bilaterali per consentire un confronto costruttivo su temi quali la formazione e l'inquadramento professionale, le pari opportunità, l'organizzazione del lavoro, il *welfare*, il premio di risultato e i sistemi di miglioramento. Il contratto pone l'attenzione non solo verso le dinamiche interne all'azienda, sia a livello nazionale che internazionale, ma anche verso il **territorio**. In ottica di responsabilità sociale d'impresa è stata introdotta la possibilità di istituire **iniziative congiunte di solidarietà volte ad aiutare le popolazioni colpite da gravi calamità.**

Organizzazione del lavoro - turnistiche, straordinari e smart working

In tema di organizzazione del lavoro, l'accordo ha introdotto una ridefinizione delle turnazioni degli stabilimenti produttivi in grado di rispondere al meglio alle **esigenze del mercato in continua evoluzione e in linea con gli ingenti investimenti in infrastrutture, tecnologie e formazione**. In particolare, è stato previsto un sistema di 8 differenti turnazioni, omogeneo per tutti gli stabilimenti produttivi, attivabili a seguito di un codificato percorso di confronto fra le Parti.

La richiesta di maggior capacità produttiva è stata soddisfatta con la previsione di **60 ore annue di straordinario aggiuntivo individuale a carattere volontario** attivabili previa informazione alle rappresentanze sindacali unitarie almeno 24 ore prima, salvo casi eccezionali di motivata urgenza; si tratta di uno strumento che risponde alle esigenze produttive e consente un meticoloso monitoraggio delle prestazioni in straordinario del personale operativo.

In aggiunta, è stato introdotto in via sperimentale **un progetto di smart working per**

interpretare al meglio i cambiamenti avvenuti in ottica di *Industry 4.0* e rispondere alle esigenze di conciliazione vita-lavoro.

Premio di risultato, welfare aziendale e previdenza complementare

L'elemento di maggiore novità del premio di risultato 2017-2020, risiede nella chiarezza con cui sono stati fissati i parametri che concorrono a determinarne il valore, così come il peso percentuale di ciascuno di essi e le formule di calcolo. Il valore lordo massimo va da 1250 € nel primo anno a 1450 € nell'ultimo, sulla base di un indicatore economico-finanziario (EBIT) e tre di carattere gestionale (efficienza, qualità e puntualità nei tempi di consegna al cliente) ed è riparametrato sulla base del livello contrattuale di riferimento.

Al fine di incrementare il coinvolgimento dei lavoratori nelle attività d'impresa e migliorare la produttività è stato introdotto, inoltre, un nuovo sistema di partecipazione, miglioramento e innovazione denominato ***Bonfiglioli Improvement System*** che permette ai lavoratori di proporre individualmente alcuni cambiamenti migliorativi e, contestualmente, di avanzare alcuni progetti che implicano un lavoro di squadra; si è optato per **un approccio di condivisione con le rappresentanze dei lavoratori piuttosto che di paternalismo unilaterale aziendale**, come invece spesso accade nei progetti di miglioramento continuo.

Grande enfasi è stata riposta sul *welfare*. In coerenza con il **progetto denominato *B-welfare***, partito a luglio scorso con l'intento non solo di rispettare il dettato contrattuale ma anche di fornire alle persone Bonfiglioli un piano di *welfare* aziendale in grado di rispondere alle più variegata esigenze, è stata prevista **una somma aggiuntiva di 100 € annui rispetto a quanto stabilito nel Ccnl di riferimento.**

Gestione solidale delle ferie e formazione

In ottica di partecipazione le Parti hanno previsto la possibilità per i lavoratori di **cedere volontariamente e a titolo gratuito una quota di permessi annui retribuiti accantonati in conto ore o ferie aggiuntive ai colleghi che necessitino di assistere i propri figli minori che si trovano in particolari condizioni di salute.** Tale istituto è stato introdotto secondo quanto previsto dall'art. 24 del d.lgs. 151/2015 e in linea con la volontà di migliorare la coesione interna e la solidarietà fra colleghi.

Da ultimo, l'attenzione e la centralità del lavoratore all'interno di Bonfiglioli emerge, altresì, dall'introduzione di **borse di studio volte a premiare tutti coloro che intendono investire nella propria formazione conseguendo un diploma, una laurea o un dottorato di ricerca.** Tale somma varia da un importo minimo di 600 € a un massimo di 1800 € in relazione alla qualifica conseguita e all'area di studio.

Piano di comunicazione

Il contratto integrativo aziendale di Bonfiglioli è stato accompagnato da **una capillare campagna comunicativa interna,** al fine di assicurare la massima diffusione dei contenuti dell'accordo fra le persone. Una volta siglato l'accordo, dapprima, sono stati affissi dei **poster** nei diversi stabilimenti e sono state collocate delle **brochure esplicative in aree ad alta visibilità.** In seguito, sono stati **organizzati degli incontri aperti nei quali sono stati spiegati i punti dell'accordo e durante i quali è stata consegnata a ciascuno una copia rilegata del testo del contratto:** iniziative, queste ultime, che sono state molto apprezzate. Anche la campagna di diffusione dei contenuti del testo si inserisce all'interno del piano di sviluppo di un sistema di relazioni industriali all'avanguardia, attraverso la costruzione di una genuina sinergia tra esigenze dei lavoratori e bisogni dell'azienda.

Soraya Zorzetto

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo - ADAPT

 @SorayaZorzetto

Scarica il **PDF** 