Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/34 – Air Liquide: un rinnovo nel segno del welfare aziendale

Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia

fareContrattazione.it

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

Bollettino ADAPT 17 maggio 2021, n. 19

Parti firmatarie e contesto

Il 15 aprile 2021, dopo una serie di incontri intercorsi nei mesi scorsi tra i rappresentanti aziendali e le organizzazioni sindacali Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil, in assistenza al Coordinamento Nazionale delle RSU, è stato sottoscritto l'accordo di secondo livello aziendale per il triennio 2021-2023 di Air Liquide Italia. Il gruppo, che conta più di 1500 collaboratori nel nostro Paese, si occupa della fornitura di gas, tecnologie e servizi ad essi connessi in numerosi settori industriali e nel campo della sanità e applica alle diverse società il CCNL del settore chimico-farmaceutico. **L'accordo di secondo livello**, nell'ottica di valorizzare la partecipazione dei lavoratori al processo di miglioramento degli obiettivi aziendali e il potenziamento della fruizione dei beni e servizi per i dipendenti, va a regolare un'**ampia serie di istituti**, con una particolare attenzione al tema del **welfare aziendale.**

Temi trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità

Un primo passaggio importante dell'accordo riguarda il modello di relazioni industriali del gruppo. Centrale, in questo campo, è il ruolo del Coordinamento Nazionale, al quale partecipano le Segreterie Nazionali, le RSU e le segreterie territoriali delle 3 federazioni di categoria

firmatarie, da convocarsi di norma 2 volte all'anno e del quale viene confermata la funzione negoziale. Alle funzioni di questo primo organismo si affiancano, nell'ottica dell'autonomia contrattuale delle relazioni industriali a livello locale, come previsto dal CCNL in relazione a specifiche materie, le attività di informazione e consultazione a livello locale, da svolgersi con le RSU e le Organizzazioni sindacali territoriali. Inoltre, va considerato l'Osservatorio Aziendale, composto da un'ampia rappresentanza che va dalle segreterie nazionali ai delegati CAE, il quale viene informato e consultato su specifiche tematiche da approfondire in maniera condivisa, di norma ogni semestre.

Nell'accordo trova poi spazio, in linea con la fase emergenziale tuttora in atto, il tema del lavoro agile, sul quale le parti, oltre a confermare gli accordi in vigore, iniziano a programmare un **percorso per implementare nuove soluzioni strutturali** una volta che le condizioni determinate dal contesto sanitario potranno permetterlo, con particolare attenzione all'adeguamento degli spazi di lavoro.

L'impegno condiviso delle parti si rivolge inoltre allo sviluppo dei temi della **formazione**, nell'ottica di valorizzare le varie iniziative che saranno portate avanti in materia, nonché il ruolo dei delegati della formazione, che ricoprono importanti funzioni nella definizione dei piani formativi, e delle RSU, per le quali saranno implementati percorsi specifici. Lo stesso può dirsi in merito all'area della **salute, sicurezza e ambiente**, nell'ambito della quale viene istituito a livello aziendale un evento annuale dedicato alla condivisione di buone pratiche e riflessioni sulla materia, con una particolare attenzione alle figure degli RLSSA, ossia i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, Salute e Ambiente.

Incidenza sul trattamento retributivo e sulle misure di welfare

Il cuore del rinnovo del contratto integrativo, però, come indicato anche in premessa, è senza dubbio rappresentato dagli interventi che vanno a toccare il sistema premiante del gruppo, nonché le soluzioni nel campo del welfare.

Sul primo punto, il premio di partecipazione per il triennio 2021-2023 si baserà su un parametro di redditività, riferito al risultato globale del gruppo in Italia e con un peso pari al 40% del totale, e, per il restante 60%, un **parametro di produttività**, suddiviso in 6 indicatori specifici che considerano questioni differenti a seconda che si tratti delle società del gruppo che si occupano dei settori industriali o di quelle nel campo della sanità. Al fine di ricollegare l'erogazione del premio anche all'obiettivo di ridurre il fenomeno dell'**assenteismo**, viene stabilito che il parametro di misura della presenza costituirà un moltiplicatore del valore complessivo del risultato relativo alla produttività, in funzione delle ore totali di assenza, fatta eccezione per alcune specifiche fattispecie (quali ad esempio le assenze per cure salvavita o per maternità) che non saranno conteggiate in tal senso. Il **valore nominale del premio**, riferito al livello D del sistema di inquadramento, corrisponde a 1190 euro per il 2021, 1220 per l'anno successivo e 1250 per il 2023, da declinare in coerenza con l'apposita scala parametrale fissata. Viene inoltre introdotto un **ulteriore parametro**, con un meccanismo solamente premiante, **finalizzato all'abbattimento del fondo residuo di ferie e ROL** e con un budget di 40 euro lordi che potranno aggiungersi al premio di partecipazione dell'anno 2023.

Per quanto riguarda invece il tema del welfare aziendale, un primo aspetto di rilievo è ricollegato proprio al premio di partecipazione, dato che quest'ultimo potrà essere destinato in parte o in tutto al proprio piano welfare. Per favorire tale processo, l'azienda riconoscerà un **importo aggiuntivo**, sempre da destinare al welfare, del valore del **10% su quanto convertito** dai propri dipendenti.

Una quota fissa annua da destinare ai c.d. "flexible benefits" viene poi assegnata dall'azienda ai singoli lavoratori e consisterà in 510 euro per l'anno 2021, che diventeranno 520 con riferimento al 2022 e al 2023. È interessante notare, su questo punto, come l'accordo regoli la fattispecie in cui entro il 31 dicembre di ogni anno il lavoratore non utilizzi parte della propria quota. In tal caso, gli eventuali residui saranno versati al fondo di previdenza complementare di settore Fonchim oppure, in caso di non iscrizione al fondo, ad un ente Onlus che si occupa di malattie oncologiche o degenerative.

Il fondo Fonchim, insieme al fondo di assistenza sanitaria integrativa di settore Faschim, è inoltre al centro di un'ulteriore previsione, dato che l'accordo fissa un **contributo**

aziendale di 300 euro per ogni dipendente da destinare a uno dei due fondi, in alternativa. In merito al fondo di previdenza, la quota servirà per integrare quanto già versato dall'azienda sulla propria posizione individuale, mentre per quanto riguarda il fondo di assistenza sanitaria l'importo servirà per coprire il contributo a carico del dipendente per l'iscrizione del nucleo familiare. In materia di **assistenza sanitaria**, peraltro, le previsioni non si limitano alla quota aggiuntiva da destinare (eventualmente) al fondo Faschim, bensì si estendono anche alla **conferma di alcuni servizi**, quali quello di **consulenza ed assistenza personale e psicologico** previsto per l'area Industria, nonché le iniziative di **promozione della prevenzione della salute** e le **coperture assicurative** per il caso di premorienza e per l'infezione da Covid-19.

Ulteriori elementi di rilievo riguardano poi la conciliazione vita-lavoro, con l'impegno aziendale a riconoscere ai dipendenti, in caso di esaurimento di ferie, ROL e monte ore, **permessi orari retribuiti per l'assistenza ai figli in caso di malattia**, nonché a valutare l'introduzione, come avviene già in numerosi altri contesti aziendali, di uno **strumento per il godimento delle ferie in modalità solidale.**

Infine, andrà monitorato con attenzione l'impegno delle parti a ricercare soluzioni per il ricambio generazionale, che possano sfruttare appieno il potenziale del **Fondo di Solidarietà Bilaterale T.R.I.S.** (Tutele, Riqualificazione, Innovazione e Sostegno). Quest'ultimo, istituito ufficialmente a inizio 2021 e attualmente in attesa di regole operative per avviarne il funzionamento, potrà supportare sul piano economici percorsi aziendali di rimodulazione dell'orario e delle attività nella fase conclusiva del percorso professionale dei dipendenti.

Valutazione d'insieme

In conclusione, l'accordo Air Liquide rappresenta un valido esempio di come, attraverso relazioni industriali positive e costruttive, si possa giungere a importanti risultati sul piano dei contenuti contrattuali. In questo caso, le parti mostrano di consolidare alcune buone pratiche già presenti nel gruppo e di aprire nuovi fronti, con al centro la **creazione di un sistema di welfare aziendale che possa accompagnare la società e i lavoratori nei passaggi che aspettano la ripresa post-Covid**. Un impegno coraggioso e di lunga visione, in vista delle sfide

che attendono l'azienda e tutto il settore.

Michele Dalla Sega

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

@Michele_ds95