Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/31 – Accordo ButanGas: partecipazione dei lavoratori e sviluppo 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 26 aprile 2021, n. 16

Parti firmatarie e contesto

ButanGas S.p.A. è una delle principali aziende italiane nella commercializzazione del gas GPL. Con 15 filiali, 15 unità operative e 9 impianti di stoccaggio e imbottigliamento, essa rappresenta una realtà imprenditoriale diffusa su tutto il territorio nazionale. Le sue origini risalgono al 1948.

Il 12 marzo 2021 la Direzione Aziendale di ButanGas e una delegazione delle R.S.U. – assistite dalle Segreterie Nazionali e Territoriali di FEMCA CISL, FILCTEM CGIL e UILTEC UIL – hanno siglato un accordo sul Premio di Partecipazione per gli anni 2021-2023. Questo frutto della contrattazione collettiva italiana si inscrive nell'alveo del CCNL chimici, rinnovato il 19 luglio 2018 e vigente per il periodo 2019-2022. Come specificato all'interno dell'accordo, il contratto collettivo nazionale di riferimento tratta la disciplina del Premio di Partecipazione con l'articolo 48 del capitolo XI.

Oggetto e tipologia dell'accordo

L'accordo riguarda la determinazione degli indicatori e del payout del Premio di Partecipazione e le modalità della sua welfarizzazione. L'obiettivo di quanto sottoscritto è il miglioramento effettivo della performance aziendale da raggiungere attraverso il coinvolgimento di tutti i dipendenti. In questo modo, l'accordo recepisce la grande attenzione all'aspetto partecipativo presente all'interno del CCNL chimici, che, proprio in quest'ottica, declina il Premio di Risultato come Premio di Partecipazione.

Temi trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità

Nel testo in esame, tale focalizzazione sul coinvolgimento dei lavoratori ai risultati organizzativi si traduce in diverse forme. In *prima* istanza, **l'accordo individua quattro indicatori per la definizione del Premio di Partecipazione**: l'EBITDA, due parametri di natura commerciale relativi al numero di tonnellate di piccoli serbatoi e bombole vendute, e un indice che prende ad oggetto la dilazione nella produzione. **La definizione degli obiettivi di questi indicatori è basata sulla media dei tre anni precedenti.** Questa scelta comporta un grande guadagno in termini di **chiarezza** e **disponibilità**, favorendo un maggior coinvolgimento della totalità dei lavoratori. La semplicità della modalità di calcolo e l'attenuazione dell'incidenza della stagionalità rendono gli obiettivi degli indicatori maggiormente disponibili e legati all'attività quotidiana dei dipendenti. In *seconda* istanza, come spesso avviene nella contrattazione di secondo livello, i **firmatari condividono che il payout sia riparametrato sulla base dei giorni di presenza effettiva con l'esclusione dei giorni di assenza non retribuiti.** Si tratta di una riparametrazione che premia l'apporto del dipendente al raggiungimento dei risultati aziendali. In *terza* istanza, **l'accordo include l'impegno alla convocazione di un incontro annuale in cui monitorare l'andamento degli indicatori individuati**, determinarne il target e il posizionamento, con la possibilità di modificare l'intensità e la frequenza del monitoraggio.

Per quanto riguarda la welfarizzazione del payout, tema sempre più frequentato dalla contrattazione di secondo livello, il testo siglato rende possibile destinare al Welfare aziendale il 50% o il 100% della somma, con un rispettivo incremento del 15% o del 20% della cifra convertita.

Valutazione d'insieme

Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/31 – Accordo ButanGas: partecipazione dei lavoratori e sviluppo aziendale

Nel complesso, l'accordo ButanGas realizza la volontà, espressa nel CCNL chimici, di declinare l'istituto contrattuale del Premio di Partecipazione come leva per il miglioramento dei risultati organizzativi in una dinamica di coinvolgimento sempre più forte. L'esplicito richiamo ai programmi di sviluppo aziendali è la modalità con cui l'accordo ButanGas realizza la trasparenza prescritta dal contratto nazionale di riferimento come cardine per la costruzione di un sistema di relazioni industriali partecipativo.

Filippo Reggiani

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

ADAPT, Università degli Studi di Siena

@FilippoReggian3