



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 speciale ADAPT 17 giugno 2022, n. 1

Parti firmatarie e contesto

In data 13 giugno 2022, tra Federchimica, Farindustria e Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil è stata siglata l'ipotesi di rinnovo del CCNL per gli addetti all'Industria Chimica, Chimico-Farmaceutica, delle Fibre Chimiche e dei Settori Abrasivi, Lubrificanti e GPL con decorrenza dal 1° luglio 2022 al 30 giugno 2025. L'intesa, raggiunta in anticipo rispetto alla scadenza contrattuale prevista per il 30 giugno 2022, riguarderà oltre 3000 aziende e 210000 lavoratori chiamati a votare l'accordo in assemblea. Fin dalle premesse, **le Parti hanno posto l'accento sul ruolo chiave delle relazioni industriali - definite "strumento di innovazione, di sviluppo sostenibile e di crescita del sistema delle imprese e dell'occupazione"** - per le nuove sfide poste da nuovi sistemi produttivi e da scenari fortemente condizionati dalla pandemia e dal conflitto ucraino: le tempistiche del rinnovo, senza dubbio, hanno confermato come il sistema chimico-farmaceutico sia dotato di un sistema di relazioni industriali moderno, partecipativo ed efficace in cui responsabilità, credibilità reciproca e atteggiamento propositivo possano tradursi in sforzi concreti per tutti i settori interessati.

Parte economica

Per quanto riguarda la parte economica del rinnovo, le Parti hanno concordato un aumento nel Trattamento Economico Minimo di 204 euro (per la categoria D1) in relazione ai 36 mesi di vigenza contrattuale. Esso sarà corrisposto in cinque tranches: 50 euro dal 1° luglio 2022, 30 euro dal 1° gennaio 2023, 36 euro dal 1° luglio 2023, 68 euro dal 1° gennaio 2024 e 20 euro dal 1° giugno 2025. In particolare, come da previsioni contrattuali, si è provveduto *in primis* ad un riallineamento complessivo del TEM alla luce dello scostamento inflattivo verificato nel 2019/2021 e al netto degli adeguamenti già realizzati con l'accordo dell'11 giugno 2021, che ha comportato di fatto l'assorbimento della tranche contrattuale prevista a giugno 2022. A partire dal riallineamento del TEM, il primo aumento dei minimi contrattuali sarà riconosciuto a luglio 2022 con un incremento del TEM pari a 50 euro, di cui 18 euro di incremento e 32 euro spostati dall'importo già riconosciuto con EDR (che dal 1° luglio ammonterà a 23 euro e non più a 55 euro) a TEM. **Le Parti, con il presente rinnovo, hanno confermato il proprio supporto al meccanismo di bilanciamento e compensazione degli scostamenti inflattivi mediante l'utilizzo dell'EDR - il cui importo riconosciuto non ha riflessi su altri istituti contrattuali e/o di legge - in funzione di ammortizzatore.**

Accanto a tali previsioni, l'intesa ha fissato un'Entità Puntuale Settoriale di base (parametro 100, livello F) pari a 17,74 euro, valorizzando in essa l'aliquota mensile al fondo negoziale di previdenza complementare Fonchim e aprendo ad un prossimo rinnovo che inserirà il welfare contrattuale nel computo del salario e dei relativi aumenti. Sempre nell'ottica di valorizzare i fondi di previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa di settore, le Parti hanno convenuto di attivare "un meccanismo di accesso al Sistema welfare per i lavoratori non iscritti" con il supporto di Fonchim e Faschim (il fondo sanitario di riferimento), al fine di consentire a tutti di verificare i vantaggi offerti dai fondi settoriali, acquisire informazioni dettagliate sul loro funzionamento, anche tramite sistemi elettronici di simulazione, e avere contatti diretti con esperti.

Parte normativa

Il rinnovo interviene su diversi aspetti legati alla parte normativa. Anzitutto, per quanto riguarda la disciplina dell'orario di lavoro, le Parti hanno concordato all'articolo 8 punto 7) l'obbligo

per i lavoratori di effettuare prestazioni lavorative in regime di **reperibilità** per le attività e con le modalità concordate a livello aziendale, confermando quindi la contrattazione di secondo livello quale cardine della disciplina della reperibilità. Sulle **maggiorazioni**, invece, l'intesa puntualizza come esse si applichino all'effettiva prestazione di lavoro svolta in giornata domenicale e nei giorni considerati festivi. In tema di **malattia e infortunio**, l'accordo abbassa a 14 giorni il tempo in cui ricomincerà il trattamento economico previsto dal contratto collettivo in caso di ricovero ospedaliero. Rilevante anche l'intervento sul tema della **formazione**, che risulta strategico anche alla luce delle Linee Guida sulla Trasformazione Digitale: le Parti, infatti, hanno previsto che, in caso di realizzazione di percorsi formativi definiti in accordi aziendali in cui si utilizzeranno 1,5 giornate di riposo, le imprese concorreranno in modo paritetico con ulteriori 2,5 giornate, e quindi con una giornata in più rispetto al CCNL in scadenza.

Per quanto riguarda le previsioni normative nelle diverse linee guida presenti nel contratto collettivo, il rinnovo interviene per consentire **intese modificative delle regolamentazioni contenute nel CCNL** nei casi di accorpamenti di aziende o rami di azienda che applicano CCNL diversi da quello chimico-farmaceutico, al fine di consentire una graduale armonizzazione nei trattamenti economici e normativi. Non solo: nelle linee guida sulla responsabilità sociale nella contrattazione di secondo livello, le Parti hanno inserito un'apposita previsione dedicata al lavoro part-time per lavoratori con familiari a carico portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992 al fine di conciliare vita lavorativa e personale.

Infine, nell'articolo 58 - dedicato alla "Responsabilità sociale dell'impresa" - l'accordo aggiunge un terzo punto dedicato all'inclusione sociale e alla parità di genere in cui le Parti "condividono l'opportunità di valorizzare le previsioni contrattuali e agevolare la diffusione, a livello aziendale, di scelte funzionali al raggiungimento di tale obiettivo". Nello specifico, la nuova previsione ricorda alcune linee d'azione già indicate dal contratto collettivo per favorire inclusione sociale e parità di genere: ricercare soluzioni tendenti a superare divisioni professionali tra lavori tradizionalmente maschili o femminili, realizzare indagini conoscitive finalizzate a valutare possibili attenzioni di genere e per i lavoratori senior, affidare alla contrattazione aziendale la gestione delle tematiche inerenti l'invecchiamento attivo (piuttosto che la convivenza o il ricambio generazionale), agevolare l'inserimento e la realizzazione professionale delle persone diversamente abili nel contesto lavorativo, favorire l'interscambio generazionale e contrastare forme di discriminazione.

Parte obbligatoria

La parte più corposa del rinnovo riguarda senza dubbio la parte obbligatoria, che esalta il ruolo delle solide relazioni industriali del sistema chimico-farmaceutico e che, nella presente intesa, focalizza ancora di più lo sguardo sulle prossime sfide del mondo del lavoro.

Anzitutto, le Parti hanno inteso **rafforzare il ruolo dell'Osservatorio Nazionale** - quale strumento espressivo di un metodo partecipativo settoriale improntato sul dialogo continuo - **istituendo una nuova Sezione dedicata alla Trasformazione Digitale e una incentrata su inclusione sociale e parità di genere**. Inoltre, il rinnovo affida all'Osservatorio alcune tematiche sulle quali concentrare l'attenzione durante la vigenza contrattuale: verifica e analisi della diffusione degli Osservatori Aziendali e dei Comitati per lo scenario economico aziendale, analisi dei dati occupazionali di settore e delle tipologie contrattuali, verifica su competenze e profili professionali e analisi dei fabbisogni formativi (mediante l'attivazione di un meccanismo di raccolta delle competenze specifiche certificate in seno all'OBCF), raccolta di quanto realizzato a livello aziendale sui temi dell'organizzazione del lavoro e dell'inclusione sociale e/o parità di genere, indagini sulle forme di previdenza complementare e sanità integrativa e valutazione circa quanto realizzato ad oggi nel settore sui temi legati a sicurezza, salute e ambiente. L'accordo interviene anche sull'**Osservatorio Farmaceutico**, specificando la necessità di un confronto approfondito sulle trasformazioni in atto nel mondo del farmaco e definendo apposite sezioni tematiche da affrontare in incontri almeno semestrali.

Ampio spazio viene poi dedicato all'inserimento - in via sperimentale e per la vigenza contrattuale - di una Parte V del CCNL dedicata alle Linee Guida sulla Trasformazione Digitale che saranno "utili ad agevolare e accompagnare il cambiamento nelle imprese e a gestire gli impatti della trasformazione digitale sul lavoro, sulle relazioni industriali e su sicurezza, salute e ambiente". Fin dalle premesse, le Parti pongono l'accento su tre innovazioni organizzative da affrontare: **lavoro da remoto, automazione industriale e big data analysis**.

Le linee guida si snodano quindi intorno agli impatti della trasformazione digitale a partire dalla sezione sul lavoro, nella quale trova ampio spazio il binomio innovazione-formazione quale chiave per affrontare il cambiamento in atto, pur sempre a partire da un modello partecipativo e di coinvolgimento tipico delle relazioni industriali settoriali. A partire da tali considerazioni, **le Parti suddividono gli impatti della trasformazione digitale sul lavoro in quattro aree: organizzazione del lavoro, competenze e formazione, occupazione e occupabilità e coinvolgimento e partecipazione**, i cui contenuti saranno delle linee guida per realizzazione di sperimentazioni e accordi a livello aziendale. Tra i punti più significativi rispetto alle **prime due aree** troviamo la promozione di modalità flessibili della prestazione, l'introduzione di strumenti per *“sostenere una prestazione sempre più orientata al risultato”*, la realizzazione di piani formativi per sviluppare la cultura digitale su tutta la popolazione aziendale, l'individuazione di nuove figure professionali con competenze correlate e nuovi modelli organizzativi, la possibile introduzione nei premi di partecipazione di obiettivi di miglioramento connessi alla transizione digitale. Per quanto riguarda occupazione e occupabilità e coinvolgimento e partecipazione, invece, rilevano i temi della formazione continua e della condivisione di percorsi e risultati tra le parti aziendali: in quest'ottica le parti si impegnano a promuovere rapporti con le Istituzioni formative (ITS, Università), sostenere la formazione nei confronti dei dipendenti senior da parte di dipendenti più giovani già in possesso di una cultura digitale, prevedere la partecipazione alle normali attività di vita aziendale per i lavoratori a distanza, agevolare il confronto preventivo e l'innovazione sui processi d'innovazione e realizzare moduli formativi congiunti rivolti agli attori sociali per promuovere una consapevolezza diffusa dei fenomeni in atto.

Guardando all'impatto della trasformazione digitale sulle relazioni industriali, le Parti riconoscono l'importanza degli strumenti digitali come supporto alle relazioni industriali stesse. In tal senso, il rinnovo trova negli strumenti digitali una funzione di integrazione - e non di sostituzione - del sistema di relazioni industriali basato sui rapporti in presenza, che dovrà continuare ad essere valorizzato.

Infine, le linee guida analizzano l'impatto della trasformazione digitale sui temi di salute, sicurezza e ambiente con gli obiettivi di promuovere una cultura aziendale in questo ambito, offrire indicazioni per agevolare l'assolvimento degli oneri di informazione e formazione, agevolare la diffusione, la comprensione e l'applicazione di comportamenti corretti e consapevoli durante il lavoro da remoto. A tal fine, le Parti hanno

definito le funzioni dei differenti ruoli presenti in azienda (datore di lavoro, RSPP, RLSSA, Lavoratore), oltre a sottolineare l'importanza del rispetto delle regole sulla sicurezza e salute dei lavoratori anche nel lavoro da remoto. Non da ultimo, l'intesa raggiunta affida ancora una volta alla partecipazione un ruolo centrale, demandando ai contesti aziendali l'individuazione di modalità necessarie per consentire l'interlocuzione dei lavoratori con gli RLSSA e con tutte le figure preposte alla sicurezza e alla tutela della salute in azienda.

Valutazione d'insieme

Complessivamente, il rinnovo contrattuale avvenuto il 13 giugno 2022 rappresenta una conferma della solidità del Sistema di relazioni industriali del settore chimico-farmaceutico. Anzitutto, le Parti hanno confermato il meccanismo che consente l'adeguamento dei minimi agli scostamenti inflattivi, meccanismo che si è confermato sul campo anche in un periodo in cui la distanza tra le previsioni IPCA e il dato reale ha messo alla prova le previsioni contrattuali. Esso rappresenta quindi un esempio dell'ampio lavoro degli attori delle relazioni industriali del settore per individuare soluzioni flessibili, in grado di coniugare istanze delle imprese e dei lavoratori sul piano della partita economica. Al di là della parte economica, l'intesa raggiunta rafforza notevolmente la parte obbligatoria del contratto collettivo di categoria. In questi termini, il contratto affida alla contrattazione aziendale il compito di attuare e sperimentare le nuove previsioni contrattuali e, pur in uno scenario condizionato dalla pandemia e dal conflitto ucraino, guarda al futuro, con la consapevolezza che il Sistema di relazioni industriali sia davvero uno strumento prezioso e imprescindibile per affrontare sfide impegnative quali la trasformazione digitale.

Lorenzo Citterio

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

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @CitterioLorenzo

