



Storie di azione e contrattazione collettiva – Integrativo Bayer: la contrattazione collettiva per una impresa 4.0

di Andrea Solimeno

Tag: #welfareaziendale #flessibilità #worklifebalance #contrattazionecollettiva

Storica azienda del settore farmaceutico, da oltre 150 anni attiva nel settore, la Bayer è oggi un'impresa di importanza mondiale, non solo del settore dei farmaci, ma più in generale nel mercato della salute umana e animale, oltre che nel mercato dell'agricoltura: quest'ultimo recentemente rafforzato grazie all'acquisizione della Monsanto.

Sul territorio italiano, l'azienda di origine tedesca vanta oltre 2.000 collaboratori distribuiti in tre siti produttivi, uno dei quali riconosciuto come tra i più avanzati al mondo. In particolare, lo stabilimento di Garbagnate Milanese è stato recentemente inserito tra i 9 impianti al mondo più all'avanguardia nell'Industria 4.0 da parte di un team di esperti del "World Economic Forum". Si tratta dell'unico impianto italiano in una classifica dominata da cinesi e americani ad aver superato una valutazione durata 12 mesi e su un campione di oltre 1.000 stabilimenti.

La possibilità di raggiungere questi elevati standard, oltre che dall'ingente investimento (5 milioni di euro) e dalla collaborazione con McKinsey, è stata permessa dalla flessibilità dell'organizzazione e dalle competenze dei lavoratori, elementi questi codificati nell'ambito della contrattazione collettiva.

In particolare, il rinnovo 2018 dell'integrativo Bayer si presenta come un complesso articolato di materie e disposizioni, in cui le caratteristiche e strutture del confronto sindacale, la responsabilità sociale dell'impresa (intesa come l'integrazione degli aspetti sociali, etici e ambientali, tanto all'interno, quanto nei rapporti con l'esterno) e la retribuzione variabile ne costituiscono gli elementi più qualificanti.

Relazioni industriali

È nell'ottica del mantenimento di un clima interno di reciproca fiducia e lealtà, che le parti concordano sulla necessità di condividere con tempestività le informazioni, per ricercare in maniera anticipata soluzioni utili alla risoluzione dei problemi e cogliere le opportunità di sviluppo.

In questo contesto, assumono rilevanza significativa le procedure di informazione definite nell'ambito dell'osservatorio aziendale, che si caratterizza per una composizione variabile a seconda dell'oggetto di incontro. I temi del welfare, dello smart working, della formazione e della salute e sicurezza sono affrontati ogni sei mesi da un gruppo composto da 7 componenti delle RSU degli stabilimenti nazionali e dalla funzione aziendale HR (rappresentanti sindacali e altri responsabili aziendali possono costituire membri aggiuntivi in relazione agli specifici argomenti di discussione). Diversamente, informazioni relative al contesto internazionale in cui opera la società, agli orientamenti strategici, ai principali indicatori di performance economica, alle tendenze occupazionali e ai progetti sviluppati, sono fornite dalla Direzione Generale al coordinamento sindacale in un unico incontro annuale.

Responsabilità sociale

Sul versante della responsabilità sociale, la contrattazione d'anticipo viene proposta quale strumento privilegiato per la gestione delle possibili ripercussioni occupazionali di uno scenario economico in rapida evoluzione. Favorendo la mobilità interna e valutando percorsi di riqualificazione professionale, la contrattazione collettiva, giocata con tempestività, può infatti affrontare le eventuali situazioni di esuberi evitando soluzioni irreversibili.

Con riferimento, invece, alla necessità di favorire il benessere dei lavoratori, ritenuto strategico per l'instaurarsi di un buon clima aziendale, **le parti stabiliscono la corresponsione a ciascun dipendente di una somma pari a 350 euro, accreditata su una piattaforma ad hoc denominata "We, il nostro welfare"**. Con questo "credito welfare", i lavoratori possono fruire di un ventaglio di servizi e prestazioni nell'ambito dell'educazione e istruzione, della ricreazione, dell'assistenza sociale e sanitaria, della cura e mobilità. In caso di mancato o parziale utilizzo della quota accreditata, le parti concordano di far confluire la somma non utilizzata nel fondo di previdenza complementare Fonchim (cui, peraltro, è possibile versare anche il Tfr maturato alla data del 31 dicembre 2006 e rimasto in azienda). **In materia di sanità integrativa, si dispone che l'azienda provvederà a sostenere il contributo annuale al fondo Faschim a carico del dipendente.** Inoltre, viene prevista la possibilità per i lavoratori di sottoporsi a un check up medico biennale presso una struttura convenzionata, i cui costi saranno interamente a carico della società.

Un altro tema ricompreso nella responsabilità sociale d'impresa è quello della sostenibilità ambientale. In questo ambito, per le sole sedi di Milano, l'accordo integrativo disciplina l'istituzione di una commissione, composta dalla RSU, dalla funzione aziendale HR, dagli RSPP e dalle organizzazioni sindacali territoriali, dedita allo studio di temi connessi alla mobilità sostenibile, in linea con le affermazioni di principio riguardanti la promozione e lo sviluppo di una cultura ambientale.

Infine, particolare attenzione è posta al tema della conciliazione vita-lavoro. È in quest'ottica che viene regolato l'istituto dello smart working, che riguarda la possibilità per i dipendenti di prestare la propria attività, per un massimo di 5 giorni al mese, presso sedi private idonee o in luoghi appositamente predisposti dall'azienda. La richiesta di svolgere la propria prestazione in regime di smart working può avvenire su base volontaria, ma potrà essere accolta solo a fronte dell'autorizzazione da parte del responsabile. Sarà altresì

necessario per il dipendente partecipare a un corso di formazione relativo alle principali norme di sicurezza e completare un test di verifica dell'apprendimento, nonché sottoscrivere un accordo individuale in cui, tra le varie clausole, impegnarsi al rispetto delle linee guida in materia di sicurezza dei dispositivi aziendali e delle informazioni. Si specifica, inoltre, che il personale in smart working dovrà comunque rispettare le consuete fasce di orario di lavoro, comprese le relative pause.

Nell'ambito della conciliazione vita-lavoro, si introducono ulteriori possibilità di flessibilità oraria, in particolare con riferimento alle fasce di entrata e uscita dalla sede di lavoro. Infine, vengono garantite ai lavoratori 24 ore annue di permessi per visita medica e 8 ore annue di permessi per malattia del figlio e/o del genitore, fatto salvo l'avvenuto smaltimento delle ore individuali a disposizione.

Retribuzione

In materia di retribuzione, le parti confermano l'erogazione dell'Elemento Retributivo Bayer (ERB) e prevedono la corresponsione della quattordicesima mensilità in 4 ratei unitamente alle retribuzioni di marzo, giugno, settembre e novembre.

Per i dipendenti della rete esterna di Bayer, che per svolgere la loro attività devono conservare materiale di informazione, promozione, nonché materiale utile per l'assistenza tecnica, viene prevista una indennità annuale "ingombro spazi" del valore variabile di 1200, 1300 e 1400 euro lorde a seconda del ruolo lavorativo ricoperto e della rispettiva unità operativa e divisione aziendale. Inoltre, le parti dettagliano la costruzione del cosiddetto Premio di Partecipazione, connesso principalmente ad obiettivi di redditività e produttività. Quest'ultimo indicatore è dato dalla somma tra la produttività aziendale e la produttività di ciascuna divisione, unità operativa, stabilimento, funzione e/o reparto. I valori del premio sono riparametrati a seconda del livello di inquadramento dei lavoratori, nonché del tasso di assenza del singolo (confrontato con il tasso di assenza dell'unità organizzativa in cui è impiegato).

È prevista, inoltre, la possibilità per il lavoratore di convertire in parte o in toto il Premio di Partecipazione in beni e/o servizi offerti dalla piattaforma welfare, nonché di destinare tale importo al fondo di previdenza complementare Fonchim. In questi casi, il valore del premio che si sceglie di convertire è aumentato del 20%.

A questo insieme di istituti e previsioni, occorre infine aggiungere la conferma, sancita nell'accordo, dei temi relativi alla flessibilità organizzativa precedentemente contrattati e per quanto riguarda il sito 4.0 di Garbagnate, dello schema orario a ciclo continuo. Connesso a una organizzazione del lavoro più flessibile è anche il riferimento alla necessità di valorizzare l'esperienza, la polivalenza e la polifunzionalità dei lavoratori, quali fattori chiave per la produttività dell'impresa e l'occupabilità delle persone. Si intende quindi organizzare incontri a livello di sito per definire le caratteristiche del lavoratore polivalente e valutare i percorsi formativi idonei al raggiungimento delle competenze richieste.