

## I chimici... continuano a sperimentare

di Lorenzo Lama

Il 18 dicembre scorso è stata raggiunta – tra Federchimica e Farindustria da un lato e Filcem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil dall'altro – un'intesa per il rinnovo del Ccnl per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL, il cui testo le organizzazioni sindacali si sono riservate di sottoporre all'approvazione di lavoratori mediante referendum. Dalla lettura del documento, sottoscritto dalle parti collettive, si evince la volontà delle stesse di aderire al nuovo modello di contrattazione collettiva, il cui processo di riforma iniziato con l'accordo quadro del 22 gennaio 2009 si è poi completato con l'accordo interconfederale del 15 aprile 2009. Nella *Premessa* dell'intesa, infatti, le parti dichiarano di «riconoscersi» nel già «consolidato modello partecipativo di Relazioni Industriali», in linea di ideale prosecuzione dei lineamenti del previgente Ccnl sottoscritto il 10 maggio 2006 (che era già innovativo rispetto a quanto pattuito in altri settori produttivi e proponeva alcune *soluzioni d'avanguardia* che, su alcuni aspetti, avevano finito per anticipare, la stessa riforma degli assetti contrattuali). Passando all'esame del contenuto dell'intesa e per quel che riguarda le principali novità introdotte si sottolinea come, in conformità del modello di assetti contrattuali già previsto dal citato accordo interconfederale del 15 aprile 2009, l'intesa stessa sia destinata ad aver vigore per un triennio, a far data dal 1 gennaio 2010, tanto per la parte normativa quanto per quella economica. Inoltre il periodo di tregua sindacale da osservarsi in occasione alla scadenza del Ccnl sarà così distribuito: nei 6 mesi antecedenti e nel mese successivo all'anzidetta scadenza e comunque per un periodo complessivamente pari a 7 mesi dalla presentazione delle proposte del rinnovo (che a loro volta dovranno esser presentate entro 6 mesi dalla scadenza del Ccnl, con obbligo di riscontro, nei successivi 20 giorni, a carico della Parte che le abbia ricevute). Quanto alla tematica delle relazioni industriali (Cap. I, Parte I) l'intesa – nell'ottica di favorire uno spirito partecipativo e collaborativo – prevede un potenziamento del ruolo degli Osservatori nazionali e territoriali. È inoltre affidata all'autonomia delle parti la possibilità di costituire un «Osservatorio aziendale di natura non negoziale», costituito e regolamentato tra le parti aziendali e destinato a svolgere «la sua attività su temi concordati tra le Parti, a fine consultivo ed eventualmente istruttorio, favorendo il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori», nel cui ambito «realizzare gli obblighi informativi e consultivi previsti dalle norme contrattuali». Il tutto si colloca nell'ambito di un quadro contrattuale con cui si intende dare attuazione alle disposizioni del d.lgs. n. 25/2007 (attuativo della direttiva n. 2002/14/CE) in tema di diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, e comunque in conformità della previsione di cui al punto 2.3, comma 2, del citato accordo interconfederale del 15 aprile 2009 che demandava al Ccnl di categoria il compito di definire «la disciplina dei diritti di informazione e consultazione in attuazione delle direttive europee». Con riferimento alla responsabilità sociale dell'impresa (Parte III), le parti si obbligano a «sviluppare e dare attuazione alle norme» contenute nel Ccnl «riconducibili ad un impegno sociale dell'impresa», impegnandosi, inoltre, a «sostenere valori, principi e strumenti socialmente responsabili», negli ambiti della solidarietà, dell'assistenza sociale, del *welfare*, del bilanciamento delle esigenze lavorative con quelle personali, della formazione, delle misure a sostegno dell'occupazione e del miglioramento continuo del livello di Sicurezza e Salute sul luogo di lavoro e tutela dell'ambiente. È inoltre prevista la possibilità per le parti collettive di stipulare, in sede

aziendale, un *Patto di responsabilità sociale*, vale a dire un piano concordato su base annua o pluriennale e finalizzato a definire iniziative per il sostegno e lo sviluppo della responsabilità sociale nell'impresa. Nella parte IV, sulle *Misure a sostegno del reddito e dell'occupazione*, le parti nel convenire sulla «necessità di favorire il sostegno dell'occupazione e del reddito nelle situazioni di difficoltà indotte da situazioni di crisi e relativi processi di riorganizzazione» e ferma restando l'utilizzabilità degli strumenti previsti dalla legge, individuano a tal fine una serie di strumenti e percorsi integrativi. Tra questi si segnala la costituzione (sulla scorta di linee guida definite dalle parti stipulanti del Ccnl) di un «Fondo bilaterale aziendale per il sostegno del reddito» costituito e gestito pariteticamente dalle parti aziendali. Il fondo è finanziato dalle stesse parti con modalità da concordarsi e destinato ad integrare il reddito dei lavoratori sia durante i periodi di CIG o di contratti di solidarietà sia durante i periodi di riqualificazione professionale dei lavoratori a seguito di eccedenze di personale (si sottolinea come detta previsione sembri collegarsi a quella di cui al punto 2.3, comma 4, dell'accordo interconfederale del 15 aprile 2009, secondo cui sarebbe stata «competenza dei CCNL di categoria definire ulteriori forme di bilateralità, anche sulla base di specifici accordi interconfederali conclusi in relazione ad un quadro normativo che assicuri benefici fiscali ad incentivazione del funzionamento di servizi integrativi di welfare»). Numerose sono anche le novità che caratterizzano la possibilità di ricorso alle varie tipologie contrattuali. In particolare in materia di successione di contratti a termine, l'intesa di rinnovo (avvalendosi della facoltà di deroga alla norma di legge concessa alle parti collettive dall'art. 5, comma 4-*bis*, del d.lgs. n. 368/2001, nel testo modificato dalla l. n. 133/2008), ha previsto l'elevazione da 36 a 48 mesi nell'arco di 5 anni della durata complessiva dei contratti di lavoro a tempo determinato stipulati in successione oltre la quale il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato con effetto *ex nunc* (detto limite complessivo di durata è invece previsto in 54 mesi in un arco temporale di 69 mesi nel caso di successione di contratti a termine e di somministrazione). Sempre in tema di contratto a termine le parti (utilizzando la distinta ipotesi di derogabilità convenzionale prevista dall'art. 5, comma 4-*quater*, del d.lgs n. 368/2001, come modificato dalla l. n. 133/2008) sono intervenute a regolare diversamente il diritto di precedenza già previsto dalla legge a favore dei lavoratori a tempo determinato impiegati per un periodo superiore a 6 mesi, nelle assunzioni effettuate dal datore di lavoro nei successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate per l'esecuzione del contratto a termine. In tal senso l'intesa da un lato ha ridotto a 3 mesi l'anzidetto periodo semestrale, dall'altro ha escluso espressamente l'anzidetto diritto di precedenza nei casi in cui il rapporto di lavoro a termine sia cessato per giusta causa o giustificato motivo soggettivo. Relativamente al contratto di apprendistato, ed in particolare a quello professionalizzante, per facilitare il ricorso a questa tipologia contrattuale è stata eliminata la previsione di una durata minima, ed è stato stabilito che nelle aziende con un organico inferiore a 70 dipendenti il ruolo del tutor potrà essere svolto dal datore di lavoro o da un lavoratore con inquadramento professionale superiore a quello di destinazione dell'apprendista; attraverso la pattuizione per cui i profili formativi individuano le competenze necessarie alla figure professionali contrattualmente individuate «ai sensi dell'art. 4» del Ccnl, infine, è stata infine prevista la possibilità di ricorrere a questa tipologia contrattuale per tutte figure professionali individuate ai sensi della norma collettiva in parola. Passando ad esaminare la contrattazione di secondo livello, ed in particolare la tematica delle clausole d'uscita introdotta dalla riforma degli assetti della contrattazione collettiva dal punto 5 dell'accordo interconfederale dello scorso aprile, si segnala che già la previgente intesa nazionale dei chimici consentiva alla contrattazione aziendale di derogare temporaneamente *in peius* alla disciplina stabilita a livello nazionale, a fronte di ipotesi tassative quali esigenze utili a migliorare la produttività di impresa e la sua occupazione in situazioni di congiuntura particolari. L'efficacia di queste clausole era (ed è tuttora) subordinata al parere del CNC (Commissione Nazionale di Contrattazione) organismo composto da rappresentanti delle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale). Si tratta dunque di un meccanismo di derogabilità "controllata" analogo a quello riproposto dall'accordo interconfederale di aprile, che condiziona l'operatività della contrattazione in deroga alla approvazione delle parti stipulanti il Ccnl. Peraltro, mentre il precedente Ccnl di

settore consentiva di prescindere da detto parere del CNC (che in tal caso avrebbe solo dovuto esser informata per un opportuno monitoraggio) solo quando gli accordi in deroga avessero avuto ad oggetto il premio di presenza e la trasferta, con le intese di rinnovo del 18 dicembre 2009 si prevede ora la possibilità di prescindere da detto parere anche in relazione ad accordi sul “conto ore”. Ciò potrebbe consentire la pattuizioni su basi aziendali di riduzioni collettive dell’orario di lavoro sempre in ragione delle ipotesi tassativamente previste al fine di evitare o rinviare il ricorso agli ammortizzatori sociali. Novità anche riguardo al premio di partecipazione. È stato abbassato il requisito numerico (da 100 a 70 dipendenti) affinché sia concesso alle imprese – che in passato non abbiano negoziato il salario variabile con il contratto collettivo integrativo – di sostituire il “premio di partecipazione” con il premio previsto alla tabella di cui all’Allegato 2 del Ccnl medesimo («con cui si è inteso disciplinare l’elemento di garanzia retributiva») o con il modello di premio variabile per la PMI che lo stesso Ccnl fornisce. Per quanto riguarda le *Linee guida sul premio di partecipazione* dettate dalle Parti per facilitare la diffusione del premio variabile, in conformità di quanto previsto dal punto 3.3, comma 4, dell’accordo interconfederale del 15 aprile 2009, si ribadisce che il premio produttività/partecipazione deve essere “totalmente” variabile, con puntualizzazione che appare verosimilmente finalizzata ad avversare le prassi del c.d. consolidamento, che potrebbero determinare la mancata concessione degli incentivi previdenziali e fiscali altrimenti connessi all’erogazione delle somme in parola. Viene inoltre prevista la possibilità di inserire nel premio di partecipazione/produttività «risorse correlate con il premio presenza, quantificate nella media del premio erogato negli ultimi tre anni», bilanciando poi l’introduzione di questa possibilità con la previsione in base alla quale uno dei parametri utili a misurare la produttività può essere in fase distributiva del premio «l’assenteismo medio e presenza individuale». Sempre con riferimento alla tematica della contrattazione di secondo livello, l’intesa prevede espressamente che «il contratto aziendale a contenuto economico ha validità triennale» (con conseguente riduzione della durata quadriennale prevista dal precedente Ccnl del 10 maggio 2006), ma non recepisce sul punto, a differenza di quanto previsto per il primo livello di contrattazione, le regole dettate in tema di tregua sindacale dall’accordo interconfederale al punto 3.5. In tema di trattamento economico, inoltre, a partire dal 1° gennaio 2010 viene abolito l’automatismo contrattuale rappresentato degli scatti d’anzianità, con conseguente congelamento a titolo di superminimo individuale non assorbibile sia degli importi corrispondenti agli scatti d’anzianità già maturati, sia degli importi corrispondenti agli scatti in corso di maturazione (considerati alla data del 31 dicembre 2009 e liquidati *pro quota* alla prima busta paga utile). Per quel che attiene all’adesione alla riforma degli assetti contrattuali – con particolare riferimento alla relazione tra i diversi livelli della contrattazione collettiva – si rileva come la stessa risulti significativamente affrontata dalle recenti intese del 18 dicembre 2009 sia nel corpo della *Dichiarazione delle Parti* in calce all’art. 18, in cui le stesse si sono impegnate ad operare una ricognizione organica delle materie demandate alla contrattazione aziendale (in conformità del principio del *ne bis in idem* previsto dal 3.2 dell’accordo interconfederale 2009 in termini da non consentire la sovrapposibilità delle materie oggetto di contrattazione collettiva sui due livelli), sia dalla ulteriore *Dichiarazione delle Parti* in calce all’art. 65, in forza della quale le stesse «si impegnano a definire, nell’ambito di vigenza del CCNL, una procedura di conciliazione e arbitrato in relazione alle controversie inerenti il secondo livello della contrattazione», con approccio che finisce per assegnare all’autonomia collettiva il governo dei conflitti di competenza fra i due livelli in cui essa si esercita, con un prevedibile miglioramento in termini di certezza dei diritti contrattualmente attribuiti ai lavoratori.

**Lorenzo Lama**

Scuola internazionale di Dottorato in Diritto delle relazioni di lavoro  
Adapt – Fondazione Marco Biagi  
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia