Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/69 – Accordo Sicor SRL: per una nuova definizione della partecipazione in azienda

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 29 novembre 2021, n. 42

Parti firmatarie e contesto

Martedì 8 giugno 2021, la Sicor SRL, con l'assistenza di Assolombarda, ha siglato **il rinnovo del contratto integrativo aziendale** con Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil, leOOSS territoriali e le RSU degli stabilimenti di Rho, Santhià, Bulciago, Caronno e Villanterio. Il rinnovo ha validità triennale, dal 2021 al 31 dicembre 2023, ed è collocato nel perimetro del contratto nazionale dell'industria chimica, chimico-farmaceutica e affini, rinnovato il 19 luglio 2018.

Sicor è una società del gruppo TEVA, multinazionale del settore farmaceutico operante in circa 80 paesi. Con un organico di 1400 dipendenti, Sicor rappresenta uno dei principali player nel mercato dei farmaci biosimilari: in Italia vengono sintetizzati i principi attivi poi distribuiti su scala mondiale.

Oggetto e tipologia dell'accordo

L'accordo sottoscritto dalle parti costituisce il rinnovo del contratto di secondo livello. Si tratta di un accordo che abbraccia diverse tematiche: il sistema di relazioni industriali, la formazione, la cultura aziendale nel suo legame con i temi di salute e sicurezza sul posto di lavoro e, seguendo la terminologia dell'art. 48 del CCNL di riferimento, il premio di partecipazione.

Nel suo complesso, il testo siglato è percorso dalla volontà di creare nuovi spazi partecipativi e di confronto, in funzione sia informativa sia negoziale.

Temi trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità

Il sistema di relazioni industriali del gruppo è rimodulato e strutturato sulla base di quanto previsto dal CCNL del settore. Accanto al riconoscimento della dimensione di sito, **l'accordo istituisce il Coordinamento nazionale a livello centrale**. Tale Coordinamento nazionale ha un ruolo di indirizzo e informativo per quanto concerne tematiche generali relative all'andamento del gruppo e, eventualmente, di temi più circoscritti riguardanti i singoli siti produttivi.

Oltre a questi due piani, **l'accordo prevede la costituzione di un Osservatorio Nazionale di Gruppo**, applicando, così, quanto indicato dall'art. 46 del CCNL del luglio 2018. Si tratta di un organismo convocato semestralmente e composto da rappresentanti datoriali e sindacali. A Tale osservatorio ha l'obiettivo di costruire un modello di relazioni industriali partecipative, al fine di sviluppare una cultura condivisa basata sulla valorizzazione dei dipendenti e sulla competitività dell'organizzazione. Acquisisce inoltre informazioni riguardanti le strategie e l'andamento economico del gruppo e ha facoltà di proporre specifici temi di discussione riguardanti argomenti ritenuti prioritari dalle parti.

Oltre all'articolazione del sistema di relazioni industriali, **l'accordo introduce novità rilevanti anche in materia di formazione e salute e sicurezza**.

Sulla linea di quanto previsto dall'art. 63 del CCNL chimico, l'accordo intende rafforzare la sfera formativa nella sua valenza partecipativa attraverso l'introduzione di una nuova figura presso tutti i siti del gruppo, ossia **il Delegato alla formazione**. Al delegato sono assegnati compiti di facilitazione e supporto nella pianificazione e nell'erogazione dei progetti formativi, garantendo così il coinvolgimento dei lavoratori nella rilevazione dei fabbisogni.

Sul versante HSE, il testo sottoscritto conferma la tradizionale cura delle aziende del settore chimico nei confronti dei temi di salute e sicurezza mediante **l'istituzione di una riunione periodica di sito** su questi argomenti e **la costituzione di un Coordinamento degli RLSSA**, finalizzato alla valutazione della performance HSE a livello di gruppo. Accanto a questi momenti di confronto, l'accordo prevede anche l'istituzione di una **Giornata Nazionale della Sicurezza**: si tratta di un evento dedicato alla trattazione di specifiche tematiche di salute, sicurezza e ambiente, organizzata nell'ambito della *Safety Week* pianificata su base annuale dall'azienda in collaborazione con le Segreterie Nazionali e le OOSS territoriali.

Incidenza sul trattamento retributivo e sulle misure di welfare

In coerenza con la creazione di questi nuovi spazi partecipativi, l'accordo include **la creazione di un nuovo premio di partecipazione**. La nuova struttura di questo sistema premiante è disegnata con l'obiettivo di garantire l'allineamento tra indicatori individuati per la definizione del premio e KPI identificati per analizzare le performance dell'azienda. A questo proposito, l'accordo prevede la possibilità di modificare i parametri utilizzati per il calcolo del *payout* sulla base delle diverse esigenze dei siti produttivi.

Nel testo siglato dalle parti, **il premio di partecipazione ha una struttura tripartita**.

Il *primo* indicatore è individuato nella redditività a livello di gruppo. L'ammontare del premio relativo a questo parametro è in parte convertito in beni e servizi di welfare, attraverso un piano di *flexible benefits* gestito da una società specializzata, in parte erogato al fondo sanitario integrativo di settore Faschim per garantire la copertura del nucleo familiare del dipendente. Nel caso in cui il lavoratore non sia iscritto al fondo sanitario di settore oppure, per la natura del suo nucleo familiare, non avrebbe alcun beneficio dal trattamento, l'importo potrà essere versato al fondo di previdenza negoziale di settore Fonchim oppure, nel caso in cui il lavoratore non aderisca al fondo, aggiunto al piano di *flexible benefits*.

La *seconda* parte del *payout* complessivo riguarda la produttività degli stabilimenti ed è misurata sulla base di indicatori di efficienza, qualità, puntualità nelle consegne e sicurezza. Tale premio potrà essere convertito, nella misura del 50, 75 o 100% della quota totale in beni e servizi di welfare oppure direttamente al fondo Fonchim. In caso di conversione del premio, la società riconoscerà ai lavoratori una quota aggiuntiva, sempre a titolo di welfare.

L'istituto in questione è completato da una *terza* parte, nominale, che valuta la partecipazione del lavoratore al risultato complessivo aziendale sulla base della presenza e della performance. I criteri di valutazione della prestazione lavorativa del lavoratore sono gestiti e definiti dai manager di area nella fase iniziale dell'anno.

Peculiare è la disciplina prevista per i lavoratori somministrati, a tempo determinato e indeterminato, dato che ad essi non è applicabile la parte relativa al welfare aziendale. In questo caso, sarà trasferito all'agenzia di somministrazione un importo di 580 euro lordi – *pro rata* in funzione della presenza nell'anno di riferimento, con un minimo di 6 mesi – in aggiunta al valore economico raggiunto dal Premio di Partecipazione. Il 50% di tale importo sarà versato al Fondo di

previdenza del settore di riferimento Fon.te, in maniera tale che il personale somministrato possa recuperare il 50% nella propria posizione previdenziale, attraverso l'iscrizione al fondo entro il giugno dell'anno in corso.

Valutazione d'insieme

L'accordo Sicor ha l'obiettivo di ampliare le modalità di partecipazione dei lavoratori alla vita organizzativa attraverso l'istituzione di nuove figure e di nuovi momenti di confronto, con la finalità di valorizzare le risorse interne all'azienda e garantire la competitività e la realizzazione degli obiettivi di *business*.

Inoltre il premio di partecipazione, nella sua rinnovata configurazione, rappresenta un esempio importante di individualizzazione di un sistema premiante, capace di legare l'esperienza del singolo lavoratore all'andamento dell'azienda.

Filippo Reggiani

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

ADAPT, Università degli Studi di Siena

@FilippoReggian3