Storie di azione e contrattazione collettiva – Un nuovo patto per il settore chimico-farmaceutico

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*
Per entrare nella ***Scuola di ADAPT*** *e nel progetto* **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it

Il 17 ottobre 2017, ad apertura della stagione negoziale che porterà – nel 2018 – alla stipula del nuovo CCNL per l'industria chimico-farmaceutica, le parti sociali del settore chimico (Federchimica e Farmindustria per il lato datoriale, Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil per il lato sindacale) hanno sottoscritto il **"patto per l'innovazione, la produttività, l'occupabilità e la responsabilità sociale".**

Confermando l'intenzione di essere un sistema di relazioni industriali moderno, partecipativo ed efficace, basato su responsabilità, credibilità e pragmatismo, le parti evidenziano come, nonostante la crisi economica globale del 2008, la chiusura di impianti e la perdita di posti di lavoro, il settore è stato capace di ammortizzare il rovescio economico: il valore aggiunto è aumentato del 3% contro il -8% dell'industria manifatturiera, mentre l'occupazione ha segnato il -11% contro il -17% del manifatturiero. Il settore in questione risulta inoltre essere quello con la minor percentuale di sofferenze bancarie.

Le parti sottolineano come la resilienza del settore alla crisi sia riconducibile all'impegno verso l'innovazione, la R&S, l'internazionalizzazione, la sicurezza e l'ambiente. Non a caso, ricorda il patto, il settore in questione è al primo posto nell'indicatore di Competitività ISCO prodotto dall'ISTAT, il quale tiene conto di indici di sostenibilità economica, sociale e ambientale, quali produttività, costo del lavoro, redditività lorda, propensione all'export, quota di imprese innovative, etc. Tutto ciò, quindi, consente ancora al settore in analisi di mantenere la capacità di attrarre investimenti.

Parlando di sfide, l'intesa evidenzia come la competitività dipende sempre più da fattori esterni, che meglio possono essere affrontati da un sistema di relazioni industriali collaborativo e propositivo, capace di fuoriuscire dal solo dialogo relativo al rapporto Capitale-Lavoro: sempre più le relazioni industriali devono "accompagnare lo scenario futuro e le

rapide trasformazioni che le imprese e il mondo del lavoro devono affrontare".

Il patto affronta quindi il tema di *Industry 4.0*, il cui portato, come sottolineano le parti, implica un sostanziale cambiamento del lavoro, della sua organizzazione, delle figure professionali e delle necessità formative. In tale contesto le relazioni industriali devono agevolare l'innovazione, garantire la necessaria flessibilità organizzativa ed accompagnare impresa e lavoratori nell'aggiornamento delle competenze, in vista, appunto, dei cambiamenti connessi al nuovo paradigma tecnologico, cosicché la quarta rivoluzione industriale sia vista "come un'opportunità e non come una minaccia".

L'intesa si sofferma anche sulla questione della produttività: le parti sono consce che la crescita di questa potrà essere raggiunta primariamente attraverso l'innovazione, agendo quindi sulla c.d. "produttività totale dei fattori" (cioè quella parte di produttività che dipende da fattori legati all'utilizzo delle risorse naturali e all'accumulazione del capitale fisico e del capitale umano, e che tiene quindi conto degli effetti del progresso tecnico e di altri fattori tra cui le innovazioni introdotte nei processi produttivi, i miglioramenti nell'organizzazione del lavoro e nelle tecniche manageriali, i progressi nell'esperienza e nel livello di istruzione della forza lavoro). Ma le relazioni industriali possono giocare, anche in quest'ambito, un ruolo non secondario: queste possono infatti favorire l'innovazione, vagliare nuove possibilità di flessibilità organizzativa e attivare la leva del salario di produttività, collegando le retribuzioni all'andamento economico dell'impresa e alla sua produttività.

Altro elemento discusso è quello di garantire l'occupabilità dei lavoratori in tutti i momenti della loro vita lavorativa, sia per agevolarne l'ingresso – in particolare dei giovani –, la permanenza, che, non da ultimo (in un contesto economico e produttivo in cui sempre più i percorsi di carriera saranno composti da cicli e da momenti di non lavoro) l'eventuale ricollocazione nel mercato del lavoro. Strumenti importanti in tal senso sono, sul primo fronte, i dispositivi di alternanza formativa, sui restanti quelli dell'aggiornamento e della riqualificazione professionale, in particolare nell'ottica della polivalenza funzionale.

Sempre rispetto alle sfide di cui sopra, la staffetta generazionale sembra lo strumento adatto per favorire l'entrata dei giovani nel mondo del lavoro e contrastare l'invecchiamento della popolazione

aziendale, così da ottenere effetti positivi sia sul versante della produttività che dell'occupabilità.

L'attenzione ricade poi, non da ultimo, sul tema della responsabilità sociale, declinata nelle dimensioni del *welfare* e della sicurezza, salute e ambiente. Le relazioni industriali, nel primo ambito, devono saper valorizzare i Fondi contrattuali Fonchim (previdenza complementare) e Faschim (assistenza sanitaria integrativa) ed essere capaci di cogliere pienamente tutte le agevolazioni fiscali e contributive previste, mentre, rispetto al secondo ambito, devono continuare "il consueto e strategico impegno congiunto" volto ad accrescere la cultura della sicurezza e l'attenzione verso i temi della sostenibilità ambientale.

Infine, le parti volgono lo sguardo al Governo, ed evidenziano come vi siano, nonostante i progressi degli ultimi anni, ancora criticità e punti di attenzione che frenano la competitività di sistema, quali l'incertezza e i costi derivanti dal sistema normativo, l'incidenza dei costi logistici ed energetici, il sistema formativo nel suo insieme.

Concludendo, il patto analizzato è espressione del tipico approccio collaborativo proprio del settore chimico-farmaceutico. In tutto il testo le parti propongono un metodo di relazioni industriali partecipativo, volto ad una contrattazione di qualità e sempre più decentrata a livello aziendale. A ciò si aggiunge l'attenzione per i temi collegati al portato della c.d. grande trasformazione del lavoro: la produttività e l'occupabilità, la formazione e le competenze, il *welfare* e la responsabilità sociale.

Carlo Zandel

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo – ADAPT

@CarloZandel

Scarica il **PDF**