Gruppo Bayer: relazioni industriali partecipative e responsabilità sociale chiavi del successo

Bayer è un gruppo chimico-farmaceutico internazionale con competenze chiave nei settori della salute, dell'agricoltura e dei materiali innovativi. L'Azienda, fondata a Barmen nel 1863 e oggi con sede a Leverkusen, è una della più grandi della Germania nonché una delle principali case farmaceutiche a livello mondiale. Tra i medicinali più rappresentativi figura l'aspirina, uno dei farmaci più famosi al mondo.

In Italia Bayer sviluppa la propria attività su tre aree di business, che comprendono al loro interno diverse declinazioni e applicazioni specifiche: HealthCare, CropScience e MaterialScience. Il Gruppo in Italia ha prodotto nel 2013 un fatturato di 1,34 miliardi di euro e occupa circa 2.500 lavoratori distribuiti su 4 poli produttivi con impianti fra i più avanzati al mondo.

Il 30 luglio 2014 è stato siglato a Milano, tra le società Bayer S.p.A., Bayer MaterialSCience S.r.l, Bayer CropScience S.r.l. e Bayer HealthCare Manufacturing S.r.l, le rispettive RSU e le OO.SS. regionali e territoriali FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL, l'**accordo integrativo per il quadriennio 2014-2017.**

Le parti nel voler strutturare un **sistema di relazioni industriali «costruttivo e moderno, solido e affidabile orientato alla ricerca di soluzioni basate su logiche di competitività, produttività, occupabilità, responsabilità sociale e partecipazione»**, riconosco come di fondamentale importanza l'adozione di un modello di relazioni industriali partecipativo che sia fondato sul dialogo continuo, focalizzato sulla discussione ed il confronto e finalizzato alla ricerca di soluzioni condivise. A testimonianza di questo vi è la previsione di un **costante monitoraggio delle Parti tramite specifici incontri** che riguardano le società del Gruppo, i business ed il loro posizionamento rispetto al mercato di riferimento, gli stabilimenti, l'andamento delle attività produttive e gli aspetti occupazionali. In continuità con la scelta partecipativa si colloca l'**incontro annuale con la Direzione Generale**, in occasione del quale vengono fornite informazioni circa il contesto internazionale in cui Bayer opera, i principali indicatori economici dell'Azienda, gli orientamenti strategici, gli assetti occupazionali complessivi, le attività formative svolte, i principali progetti portati avanti dalla Società nell'anno e le correlazioni degli stessi sull'organizzazione aziendale. Infine, in ambito internazionale **il confronto si amplia all'interno del Comitato Aziendale Europeo, Bayer Europa Forum (BEF)**, dove le Parti possono inquadrare la presenza di Bayer nei diversi paesi europei e confrontare le dimensioni più trasversali dei progetti di

cambiamenti che riguardano anche l'Italia.

Le parti con l'accordo in questione hanno altresì definito la costituzione di un Osservatorio Aziendale che avrà lo scopo di acquisire e analizzare informazioni sulla situazione aziendale con particolare riferimenti ai trend dell'andamento occupazionale, alla formazione, alla salute, alla sicurezza, all'ambiente e al welfare.

Un intero capito dell'accordo è dedicato alla «Responsabilità Sociale dell'Azienda e Welfare» che si sviluppa in cinque punti, ovvero: occupazione, occupabilità e formazione; contrattazione di anticipo; miglioramento continuo del livello di sicurezza e salute sul luogo di lavoro e tutela dell'ambiente; integrazione della copertura previdenziale e dell'assistenza sanitaria; conciliazione tempi di vita e di lavoro.

In tema di occupazione l'Azienda dichiara di impegnarsi a favorire la stabilizzazione del rapporto di lavoro per i lavoratori a tempo determinato all'interno delle società del Gruppo e a considerare l'apprendistato la tipologia contrattuale privilegiata per i giovani in ingresso ne mondo del lavoro.

Per quel che riguarda la "contrattazione di anticipo" la mobilità interna viene considerata dalle Parti lo «strumento principe» per affrontare le situazioni di eventuali esuberi e al fine di migliorare le competenze possedute dai dipendenti eventualmente coinvolti in questi processi verranno valutati percorsi di riqualificazione professionale. Tematica, questa, in linea con l'**attribuzione alla formazione di un ruolo strategico e funzionale sia alla produttività che all'occupabilità** e in merito alla quale le Parti concordano che la realizzazione di iniziative formative debba essere indirizzata a far sì che le competenze e capacità dei dipendenti possano crescere e modificarsi e che alle RSU nei luoghi di lavoro debba essere data informazione preventiva delle iniziative formative che l'Azienda intende realizzare che coinvolgono tutti i lavoratori o gruppi di lavoratori.

Le Parti si pongono, inoltre, come obiettivo comune quello del miglioramento continuo del livello di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro e di tutela dell'ambiente attraverso una

gestione preventiva e sistemica dei fattori d rischio. A tal proposito verrà data attuazione a quanto previsto dalle normative vigenti in materia e dal capitolo X del vigente CCNL di settore valutando possibili rischi presenti in Azienda compresi quelli relativi allo stress lavoro correlato e realizzando di conseguenza programmi formativi per i lavoratori, che saranno soprattutto indirizzati ad orientare comportamenti consapevoli e partecipati, come il "Safety Day" organizzato una volta l'anno dal Gruppo Bayer a livello internazionale.

In tema di **previdenza complementare** le Società del Gruppo Bayer firmatarie del presente accordo verseranno per tutti i dipendenti iscritti a Fonchim, a decorrere dal 1° gennaio 2015, contribuzioni del 2,10% (2015), 2,15% (2016) e 2,20% (2017). Per quel che riguarda l'**assistenza sanitaria**, l'Azienda sosterrà per i dipendenti iscritti alla data del 1° gennaio 2015 la quota di iscrizione a FASCHIM a carico del dipendente pari a € 3,00 al mese.

Come anticipato, **la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è un altro tema trattato nell'accordo in questione, con le Parti che hanno individuato due aree di analisi da sviluppare nel corso delle attività dell'Osservatorio**, ovvero: servizi atti a facilitare l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro tramite convenzioni volte ad agevolare la gestione familiare (area infanzia, area adolescenza e area anziani) e la mobilità casa-lavoro (area trasporti); processi organizzativi più flessibili in termini di orario di lavoro (orario flessibile per i lavoratori part-time, part-time sperimentale anche in ambito produttivo) e luogo della prestazione dell'attività lavorativa (lavoro agile).

Sul versante dei sintemi incentivanti nell'accordo viene definito il "premio di partecipazione", modellizzato in funzione della produttività e della redditività. L'erogazione, per l'anno di riferimento, prenderà in considerazione la presenza effettiva del singolo lavoratore confrontata al tasso di assenza dell'unità produttiva in cui è inserito. Nei casi in cui il tasso di assenza del singolo lavoratore sarà più alto di quello dell'unità produttiva in cui presta la sua attività l'importo del premio di partecipazione sarà ridotto di un importo proporzionale alla differenza tra il tasso di assenza individuale e quello dell'unità organizzativa. Ad ogni modo, per la definizione delle modalità di redistribuzione dei suddetti importi le Parti hanno dichiarato che si incontreranno a valle della consuntivazione degli indicatori del premio di partecipazione.

Infine, **viene riconosciuto un contributo pasto del valore di € 7** quale copertura delle spese sostenute dal personale esterno che ha scelto il rimborso forfettario / diaria e che, pur svolgendo attività lavorative all'interno del comune sede di lavoro, non abbia potuto rientrare presso la propria abitazione per il pranzo. Inoltre, **per i dipendenti che prestano la loro attività presso grandi comuni, più di 250.000 abitanti (dati ISTAT), il valore del contributo sarà pari a € 11,20.**

Daniele Grandi

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

@DanGrandi

Scarica il pdf