

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

Bollettino speciale ADAPT 17 giugno 2022, n. 1

Lo scorso 13 giugno Federchimica, Farindustria, Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil hanno sottoscritto l'ipotesi di rinnovo del CCNL del settore chimico farmaceutico. Si tratta di uno dei principali contratti del comparto manifatturiero (oltre 3.000 le aziende interessate e 210.000 lavoratori), che negli anni si è guadagnato la fama di "buona pratica" in ragione delle tante innovazioni e delle coraggiose sperimentazioni studiate dagli appassionati di relazioni industriali.

Anche in questa tornata contrattuale vi sono elementi di novità che meritano di essere citati.

Il meccanismo individuato per l'adeguamento dei salari agli scostamenti inflattivi può risultare complesso (non a caso lo abbiamo analizzato nel merito con i protagonisti del negoziato nelle interviste che trovate in [questo Bollettino Speciale](#)) **ma segnala la volontà delle parti di individuare autonomamente, e con un importante grado di flessibilità (testimoniato dall'utilizzo dell'EDR), soluzioni mirate a "salvare" garanzie sul piano salariale per i lavoratori, senza pesare eccessivamente sulle imprese, nonostante l'incertezza relativa all'inflazione (nemica tanto dei primi, quanto delle seconde).** Una soluzione diversa da quella individuata quasi un anno fa dai metalmeccanici. Questi hanno scommesso sul recupero anno su anno; i chimici, invece, sull'erogazione preventiva e assorbibile. Diversa la tecnica, medesima la finalità: stabilire un meccanismo flessibile e adattabile per evitare di ritrovarsi in ogni singola tornata di rinnovo ad affrontare da zero i nodi del recupero monetario dell'accresciuto o diminuito costo della vita. Prevenire è meglio che curare, insomma, a tutto vantaggio dei tempi di rinnovo.

Il nuovo contratto del settore chimico-farmaceutico non contiene novità solo nella parte economica (come mostra l'[articolo di Lorenzo Citterio](#)). Per favorire le adesioni a un sistema di welfare contrattuale che si è sviluppato nel corso degli anni, le parti hanno scelto di non adottare soluzioni invasive, ma di consolidare un ampio lavoro già avviato

negli anni. I lavoratori non iscritti alla previdenza complementare e alla sanità integrativa potranno ora accedere alla piattaforma elettronica di welfare per verificare i vantaggi offerti dai fondi negoziali, in termini di versamenti e prestazioni, per poter operare una piena e consapevole adesione ai Fondi nazionali. Una soluzione “timida” per coloro che incoraggiano invece pervasivi meccanismi di adesione obbligatoria al welfare contrattuale. Punto di vista, questo, parziale, poiché rischia di dimenticare un dato assai rilevante: le percentuali di adesione in questo settore sono tra le più alte in assoluto nel nostro Paese (si vedano [qui](#) le quote di adesione a Fonchim e Faschim), a conferma della bontà delle soluzioni “pedagogiche” adottate nel settore negli ultimi anni.

La stessa delicatezza normativa caratterizza anche le i principali novità contenute nella parte normativa dell’ipotesi di rinnovo. L’elemento centrale di questo capitolo è rappresentato dalla predisposizione di specifiche linee guida, in luogo di previsioni puntuali, su alcuni temi di snodo. Anche in questo caso, la scelta prosegue sui binari metodologici posati nel passato: normare solamente il necessario e indirizzare la contrattazione di secondo livello a sfruttare gli spazi aperti dal CCNL, monitorando con gli osservatori lo sviluppo e il successo delle ipotesi contrattuali nelle varie realtà. Un lavoro di costante verifica e monitoraggio delle soluzioni aziendali che abbiamo costruito, in questi anni, anche noi di Adapt. Nei percorsi di lettura presenti in [questo Bollettino Speciale](#) abbiamo inserito la versione *open access* degli specifici approfondimenti del VI Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva (2019) e del III Rapporto UBI Banca-ADAPT su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia.

Fin qui le novità tecniche, il “cosa”. Come accennato, tuttavia, questo è un rinnovo nel quale contano di più il “come” (il metodo) e il “quando” (la scelta del momento della firma).

Per quanto concerne il metodo (“come”), non si può non riconoscere al settore chimico-farmaceutico una inusuale facilità alla partecipazione, al dialogo tra le parti in luogo della contrapposizione, che neanche ha più bisogno di essere recitata. Non abbiamo quindi assistito a minacce di scioperi, piattaforme impossibili, notti di negoziazione. Quello chimico farmaceutico è oggi un contratto pragmatico, che si costruisce nel corso dei tre anni di vigenza del CCNL precedente.

Anche molti addetti ai lavori pensano che questo sia possibile (soltanto) grazie alla ricchezza delle imprese che lo applicano. Una osservazione comprensibile, ma lacunosa: in un momento particolarissimo come quello attuale, non sono poche le medie aziende della chimica di base ad essere in sofferenza per la crescita improvvisa del prezzo delle materie prime. Ciononostante, anche quelle imprese hanno salutato con responsabile favore il rinnovo.

Sotto il profilo del “quando”, è piuttosto evidente il messaggio alla politica, che, con la ripresa del dibattito sul salario minimo è tornata a mettere pesantemente in discussione il ruolo di “autorità salariale” del contratto nazionale e la sua capacità di difendere la dignità dei lavoratori. I firmatari di questo CCNL hanno dimostrato la funzione essenziale della contrattazione e gli effetti delle buone relazioni industriali tanto nell’incremento dei salari, quanto nel contrasto al dumping contrattuale, assente in questo mercato. Addirittura le firme sono state apposte in anticipo rispetto alla scadenza naturale, fissata per il 30 giugno 2022, con tanto di applauso finale. Un simbolismo voluto che, come argomentato dagli intervistati, che è frutto di quel percorso di crescita congiunto già accennato.

Rinnovare i contratti nazionali, rispettando i tempi inizialmente previsti, quindi è possibile, anche in un periodo così complesso.

Da questo punto di vista quello del settore chimico è un concreto e tangibile messaggio al legislatore e ai media: non occorrono nuove leggi per rinnovare i contratti nazionali e alzare i salari.

Il “come” e il “quando” prima del “cosa”, quindi. Una soluzione “win win” che, mai come oggi, è importante che sia emulata anche in altri settori.

Emmanuele Massagli

Presidente ADAPT

Associazione per gli studi sulle relazioni industriali e di lavoro

 @EMassagli

Michele Dalla Sega

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

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @Michele_ds95

