


1. Contrattazione collettiva

1.1. FEDERCHIMICA, FARMINDUSTRIA, FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILCEM UIL, *Linee guida in materia di responsabilità sociale nella contrattazione di secondo livello*, 18 novembre 2010 (in  *Boll. Adapt*, 2010, n. 40).


L'accordo sulla responsabilità sociale nella contrattazione di secondo livello per il settore chimico-farmaceutico

Sommario: **1.** Posizione del problema. – **2.** Gli ambiti applicativi dell'accordo. – **3.** Considerazioni conclusive.

1. Il 18 novembre 2010 Federchimica, Farindustria e le organizzazioni sindacali firmatarie del ccnl per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL hanno sottoscritto un accordo sulle linee guida nazionali per favorire comportamenti e scelte socialmente responsabili nelle relazioni industriali e nella contrattazione aziendale, scegliendo come sede l'Osservatorio nazionale di settore. Tale accordo concretizza i contenuti del contratto collettivo nazionale, il cui rinnovo risale al 18 dicembre 2009, all'interno del quale era stata sottolineata l'esigenza di dare spazio allo sviluppo della responsabilità sociale a ogni livello (il ccnl chimico-farmaceutico per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL è stato sottoscritto il 18 dicembre 2009 tra le associazioni datoriali Federchimica e Farindustria e le organizzazioni sindacali Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil, nonché da Ugl-Chimici, la Federazione autonoma italiana lavoratori chimici FAILC-CONFAIL, la Federazione italiana autonomi lavoratori chimici-ceramisti FIALC-CISAL).

Il primo capitolo del ccnl chimico-farmaceutico è, infatti, dedicato alle relazioni industriali. In esso è chiaramente evidenziato che le parti si riconoscono in un modello partecipativo di relazioni industriali, teso all'analisi, alla discussione e al confronto, al fine di ricercare soluzioni condivise. In quella sede, le parti si sono impegnate anche a valorizzare le positive esperienze realizzate nell'ambito di organismi bilaterali contrattualmente previsti e a riguardo sono stati costituiti degli osservatori nei quali discutere delle problematiche del settore, al fine di orientare comportamenti virtuosi, sostenere e sviluppare la produttività, la competitività e l'occupazione. Nell'accordo si evince infatti che l'attenzione delle parti è volta a indirizzare la contrattazione aziendale e riconoscere il valore positivo delle scelte contrattuali improntate alla responsabilità sociale di impresa. Altro obiettivo è quello di ricercare nuovi ambiti che rafforzino la dimensione etica di impresa. Per cercare di orientare e rendere coerenti nei comportamenti l'azione dei propri rappresentanti e la applicazione a tutti i livelli delle norme contrattuali, le parti hanno convenuto di


consolidare metodi di incontro e confronto potenziando l'attività dell'Osservatorio nazionale, quale ambito di analisi e studio a supporto dell'attività negoziale, per assicurare coerenza tra i risultati dell'attività di approfondimento svolta in tale sede e le impostazioni adottate ai tavoli negoziali. È stato, altresì, ritenuto necessario operare nel senso di rafforzare la capacità di sensibilizzazione esterna sulle esigenze settoriali. Tale obiettivo, secondo le parti, può essere raggiunto attraverso una migliore attività di informazione e indirizzo nei riguardi di soggetti istituzionali e non, esterni al settore.

Da questi brevi riferimenti ai contenuti del ccnl chimico-farmaceutico è possibile evincere come esso tenga conto dell'accordo quadro del 22 gennaio 2009, sul nuovo assetto della contrattazione collettiva (in  indice A-Z, voce *Contrattazione collettiva*).

L'accordo sulle linee guida in materia di responsabilità sociale rappresenta così una possibilità rivolta alle imprese ed ai lavoratori ad integrare, in sede di contrattazione decentrata, ciascuno consapevole del proprio ruolo, dei propri diritti e doveri, sia i temi etici che quelli sociali e ambientali nelle proprie attività e nei rapporti interni ed esterni.

2. Con le linee guida in materia di responsabilità sociale, al fine di agevolare lo sviluppo del welfare contrattuale a livello aziendale, sono stati individuati alcuni ambiti – non esaustivi ma a titolo esemplificativo – per addivenire a scelte condivise in tal senso.

Tratto saliente dell'accordo è l'attenzione alla contrattazione aziendale, a cosa si debba intendere nell'ambito della stessa per responsabilità sociale in riferimento a ciascuno dei temi individuati, con la previsione della possibilità di sottoscrivere un patto di responsabilità per lo sviluppo di una impresa socialmente responsabile.

A riguardo si è scelto di utilizzare lo strumento delle linee guida che non sono direttamente vincolanti, ma comunque tali da orientare le scelte delle parti a livello aziendale (il testo integrale dell'accordo sulla responsabilità sociale nella contrattazione di secondo livello è consultabile in  indice A-Z, voce *Contrattazione collettiva*). Tali linee guida individuano così alcuni possibili ambiti di welfare contrattuale affrontabili in termini di responsabilità sociale e attribuiscono alle parti aziendali il compito di individuare quelli più vicini o conformi alle specifiche concrete esigenze, così come ad esse è rimessa la possibilità di individuarne altri.

Tra i macro ambiti individuati vi sono quelli di conciliazione vita lavorativa-vita personale, nei quali la responsabilità sociale va intesa come ricerca di strumenti e modalità di lavoro utili proprio per l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata. L'impresa potrà quindi utilizzare una flessibilità gestionale su istituti come l'orario di lavoro, potendo rendere meno rigide le entrate e le uscite, utilizzare il telelavoro in alternativa al congedo parentale, offrire servizi quali asili nido, *baby sitting*, utilizzare nelle sue massime potenzialità il contratto di part-time. Altro ambito individuato è quello della attenzione ai lavoratori diversamente abili, in cui la responsabilità sociale va intesa come

l'insieme delle misure utili ad agevolare l'inserimento e la realizzazione professionale di tali soggetti nel contesto lavorativo, attraverso la formazione di specifiche iniziative ad essi dedicate, tese a facilitare l'inserimento e la interazione del personale, con l'ausilio di apposite convenzioni per l'avviamento e l'eliminazione delle barriere architettoniche (si rinvia al testo dell'accordo citato).

Altro macro tema sul quale l'accordo pone la sua attenzione è quello dei giovani e degli anziani, per il quale viene suggerito di favorire il passaggio di esperienza e l'interscambio generazionale, attraverso percorsi di uscita graduale per gli anziani mentre per i giovani, potrebbe essere utilizzato, ad esempio, il tutoraggio e modalità di formazione sul lavoro.

Ulteriore ambito individuato è quello delle misure a sostegno del reddito. In tal caso si prevedono ipotesi di integrazione del reddito del lavoratore in caso di Cassa integrazione guadagni, di contratti di solidarietà o, ad esempio, attraverso la prolungata assenza per congedo parentale nonché in casi personali particolari, o ancora mediante l'utilizzo collettivo del premio di partecipazione o la predisposizione di borse di studio per i figli del personale dipendente e così via. Circa i macro ambiti della occupabilità e della occupazione, le parti potranno per il primo, attraverso ad esempio la formazione professionale, utilizzare la agevolazione del ricollocamento professionale non relativo alla mansione svolta, sviluppare le competenze della persona e agevolare l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro. Circa il secondo, le stesse parti potranno prevedere il ricorso non distorto ai contratti flessibili e utilizzare tutti gli strumenti normativi previsti tenendo in evidenza le esigenze della impresa e della persona (cfr. il testo dell'accordo citato). Tutte modalità, quelle descritte, tali da essere utilizzate per superare situazioni di difficoltà aziendali e personali.

Tenendo in considerazione poi, in particolare, il settore farmaceutico, in cui la presenza del contributo della occupazione femminile è molto elevata, l'accordo pone attenzione alle pari opportunità (dagli indicatori farmaceutici Farindustria 2010, emerge che gli uomini occupati sono il 63,3% del totale, con una maggiore prevalenza tra i dirigenti – 78,2%, quadri 68,5% e operai 73,3%. Le donne sono il 36,7% del totale, significativamente di più che nella media dell'industria 26,0%). È auspicato, infatti, nell'accordo che le parti potranno favorire lo sviluppo professionale senza distinzione di genere, orientamenti, sesso e nazionalità.

Particolare attenzione è posta, inoltre, alla possibilità di realizzare iniziative di integrazione del welfare pubblico legate alla cura e prevenzione della salute e della sicurezza nel luogo di lavoro, mediante la programmazione di seminari di informazione, con iniziative di medicina diagnostica preventiva, e così via.

3. La scelta del ccnl di sviluppare interventi in ambito di responsabilità sociale, come in precedenza accennato, nasce dalla consapevolezza che la contrattazione, in relazione alle aspettative crescenti delle persone sui temi del welfare, potrà avere sempre più un ruolo integrativo dello stato sociale.

Il settore chimico-farmaceutico è tra i pochi che nel complesso e variegato mondo industriale, ancor prima della sottoscrizione delle linee guida oggetto di commento, ha realizzato importanti scelte di responsabilità sociale, attraverso la istituzione dei fondi settoriali Fonchim e Faschim che garantiscono ai lavoratori del settore una copertura previdenziale e sanitaria integrativa. In particolare il fondo Faschim è ad oggi tra i pochi nel nostro Paese che garantisce anche l'erogazione di una rendita temporanea in caso di non autosufficienza.

Solo per restare nell'ambito dello specifico settore farmaceutico, va sottolineato che le parti hanno prorogato nel dicembre 2010 l'accordo su Welfarma, primo esempio in Italia di strumento volontario e condiviso tra le parti, il quale si prefigge non solo l'obiettivo della ricollocazione ma punta in particolare alla riqualificazione dei lavoratori colpiti da procedure di mobilità, affinché possano rientrare con nuova capacità professionale nel mercato del lavoro, con il supporto, la collaborazione e l'interazione di numerosi soggetti tra cui: le aziende, le agenzie per il lavoro, Italia Lavoro SpA, Farindustria e le associazioni datoriali territoriali.

Nelle intenzioni delle parti, l'Osservatorio aziendale, strumento previsto nell'ultimo rinnovo contrattuale, potrà costituire l'ambito nel quale sviluppare preliminarmente la consapevolezza necessaria per la condivisione di scelte di responsabilità sociale. Tale Osservatorio rappresenta un ambito non negoziale, utile a porre le basi per condividere tali scelte.

Va sottolineato che proprio tale condivisione volontaria e consapevole di scelte socialmente responsabili nella contrattazione aziendale appare nell'attuale congiuntura economico-sociale particolarmente opportuna e auspicata in quanto può, tra l'altro, migliorare il rapporto tra impresa, sindacato e comunità locale.

I temi e le scelte evidenziate fanno parte delle radicate convinzioni di un corretto modo di "fare impresa" delle aziende del settore chimico-farmaceutico; senza tale convinzione da parte delle aziende e senza un modello di relazioni industriali in cui il confronto con le organizzazioni sindacali è protagonista e non la contrapposizione ideologica o la chiusura preconcepita, l'accordo sulla responsabilità sociale nella contrattazione di secondo livello per il settore chimico-farmaceutico non sarebbe stato raggiunto e non costituirebbe oggi una opportunità e una positiva realtà.

Maria Rita Iorio

Responsabile Area Relazioni Industriali – Farindustria