

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

In collaborazione con il Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi

A tu per tu con il sindacato – Speciale

a cura di Silvia Stefanovichj

A colloquio con Gianluca Bianco

Segretario nazionale Femca-Cisl



Gi a n l u c a Bianco, come ha conosciuto il mondo sindacale? Quali sono stati i suoi primi passi nella Femca?

Sono stata assunto nel 1985 nella allora Montedison a Porto Marghera. Ho fatto l'impiantista chimico in impianti super complessi e poi ho fatto il delegato, l'operatore territoriale e il segretario a Venezia. Ho fatto un periodo in confederazione e poi sono rientrato in categoria. E infine dal 2007 sono in segreteria nazionale di categoria. Sono nato in Flerica, perché a quel tempo la categoria era soltanto chimica ed energia. Poi nel 2001 abbiamo fatto l'accorpamento con i tessili e la categoria è diventata Femca. Siamo una categoria con una storia di accorpamenti molto lunga. Perché ancora prima, nel 1981, c'era stato l'accorpamento tra chimici ed energia, petrolieri al tempo.

Nella sua esperienza, Le è mai capitato di incon-

trare un delegato o dirigente sindacale che avesse lui stesso una disabilità?

No, devo dire di no. Ma la disabilità l'ho incontrata più volte, lavorando per cinque anni in azienda. A quel tempo era più relegata in alcuni ambiti lavorativi, come gli uffici, perché in impianti complessi e pericolosi è un po' difficile che vengano inseriti lavoratori disabili. Erano inseriti nella parte amministrativa, impiegatizia.

Il CCNL chimico-farmaceutico siglato a settembre 2012 contiene una particolare attenzione per la RSI, nata già con il precedente rinnovo del 2009 e declinata anche come «attenzione alle problematiche connesse all'inserimento e alla prestazione dei lavoratori diversamente abili e di altre categorie dello svantaggio sociale, nonché alla ricollocazione dei lavoratori inidonei», nonché «Solidarietà, assistenza sociale, welfare, bilanciamento delle esigenze lavorative con quelle personali» e «agibilità specifiche nel caso di particolari esigenze personali o situazioni familiari, studenti lavoratori, donatori, reinserimento di lavoratori e lavoratrici assenti per ma-

lattia, maternità paternità e congedi parentali, attraverso il riconoscimento di permessi, aspettative, part-time, telelavoro e la individuazione di ulteriori iniziative». Da cosa nasce questa sensibilità e come è stata declinata nei «Patti di responsabilità sociale»?

Abbiamo cercato di seguire alla lettera l'impostazione della riforma del modello contrattuale del 2009, con la tornata contrattuale di fine 2009. Abbiamo rinnovato il contratto chimico farmaceutico precisamente il 18 dicembre del 2009. Abbiamo voluto seguire l'impostazione della Cisl, che era quella di fare contratti nazionali più regolatori, più leggeri, che demandano sempre di più i temi alla contrattazione decentrata. Contratti che regolano, indicano la strada per la contrattazione aziendale. Abbiamo quindi provveduto a fare due ordini di cose. Innanzitutto una regolamentazione, un capitolo sulla contrattazione aziendale che prima non c'era. Questo è stato l'intervento più strutturale. E abbiamo poi alleggerito parecchio anche la parte normativa relativa a tutti i temi della socialità, affrontando il tema della responsabilità sociale di impresa. RSI intesa non in termini di codici etici o certificazione sociale, ma affrontata cercando di dare una nostra interpretazione scritta di cosa significa e di declinarla in una serie di questioni da affrontare a livello locale, facendo un accordo quadro che indica la strada su cui la contrattazione aziendale si può misurare. Le parti sono cioè d'accordo che ci si può misurare su questi temi. La definizione di riferimento è quella dell'accordo: «l'impegno di tutti i soggetti coinvolti nell'impresa, ciascuno in relazione al proprio ruolo, ad integrare i temi sociali ed etici e ambientali nelle proprie attività nei rapporti interni e esterni, operando responsabilmente con la consapevolezza dei propri diritti e doveri». Questo, se vogliamo, è un po' il cappello politico a quello che è stato poi l'accordo sulla responsabilità sociale nel contratto nazionale di lavoro. Ed abbiamo anche definito che a livello aziendale si possono formalizzare dei «Patti di responsabilità sociale». Che sono degli impegni a comportamenti e scelte che siano socialmente responsabili nelle relazioni industriali e nella contrattazione aziendale. Abbiamo quindi centrato il tema sul Welfare contrattuale. Abbiamo diversi istituti, la categoria è antesignana su alcuni temi: nel '97 abbiamo varato la previdenza integrativa, nel 2004 abbiamo iniziato l'assistenza sanitaria. Abbiamo sempre cercato di lavorare sui temi del Welfare Integrativo, perché è sempre stato uno dei temi forti su cui la Cisl ha sempre creduto e abbiamo lavorato molto all'interno della categoria. Abbiamo indirizzato la contrattazione aziendale ad estendere la sanità integrativa alle famiglie, abbiamo fatto parecchi accordi in cui la famiglia è pienamente tutelata. Moglie, figli sono integralmente coperti. E stiamo cercando di arrivarci anche con il contratto nazionale. Gli accordi decentrati ci servono per aprire un varco, per cercare attraverso le buone pratiche nel tempo, di allargare le tutele anche alle famiglie. Ci sembra una questione importante.

Abbiamo declinato la questione del welfare integrativo in 10 temi e ambiti. E abbiamo cercato di dare una possibile definizione per ogni tema, descrivendo alcune direzioni in cui si può andare. Ad esempio nella "conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro" abbiamo previsto come possibili ambiti di contrattazione aziendale il part time e le flessibilità in entrata e in uscita per esigenze particolari. Abbiamo fatto, come FEMCA Cisl, un Report sulla contrattazione aziendale. Abbiamo preso 222 accordi aziendali e abbiamo analizzato quali temi hanno affrontato da quando abbiamo fatto l'accordo di riforma della contrattazione ad oggi. Per vedere se la contrattazione decentrata realmente è andata nella direzione verso la quale i rinnovi dei cenl la hanno orientata, quindi sui temi del Welfare e della RSI. Abbiamo visto che sostanzialmente sono iniziate delle esperienze importanti: sugli asili nido, su tutta la questione degli orari di lavoro e le loro flessibilità, Si comincia a vedere uno spiraglio anche sul telelavoro, si comincia a vedere qualcosa anche sul part time, tema sempre molto difficile. Per i diversamente abili, l'accordo prevede una voce specifica inerente l'inserimento e la realizzazione professionale nel contesto lavorativo. I possibili ambiti di welfare nella contrattazione aziendale riguardano la formazione, attività per facilitare l'inserimento e l'integrazione professionale, convenzioni per l'avviamento, eliminazione barriere architettoniche. Vi sono poi previsioni per giovani e anziani, dove abbiamo aperto la strada per l'interscambio generazionale e nell'ultimo contratto abbiamo inserito appunto il ponte generazionale. Nell'accordo c'è anche un capitolo relativo alle misure a sostegno del reddito, uno per le pari opportunità, uno per la salute assistenza e previdenza sociale, e poi occupabilità, ambiente -un tema particolarmente forte nei chimici- e supporto

allo studio. Questi i principali temi in cui abbiamo declinato in welfare contrattuale sulla linea della responsabilità sociale di impresa.

Questa è sempre stata la nostra linea strategica, come Femca, e l'abbiamo sostenuta con forza anche nei confronti con la Cgil: spostare l'attenzione da esclusivamente incentrata sulla parte salariale, a affrontare tutte queste tematiche. Oggi è assolutamente riconosciuta in tutti i ccnl della categoria l'esigenza di affrontare non soltanto temi economici ma anche normativi su questi istituti sociali. Abbiamo deciso di fare prossimamente un'analisi degli accordi prodotti dalla contrattazione decentrata in termini congiunti con federchimica e farmindustria, con particolare attenzione ai premi della produttività e alla responsabilità sociale d'impresa.

Il CCNL afferma che le aziende «considereranno con la maggiore attenzione, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico-organizzative, il problema dell'inserimento nelle proprie strutture dei disabili». Come si è poi concretizzata contrattualmente tale previsione?

Il nostro rapporto su 222 accordi, di cui 148 nel settore chimico, descrive le aree, ma non è facile capire dove siano contenute le previsioni per i lavoratori disabili. Possono riguardare i diritti, i permessi, la responsabilità sociale d'impresa, l'orario di lavoro, la formazione, la tutela delle malattie lunghe.... Il 20% degli accordi aziendali riguarda il welfare, e per aver iniziato non molto tempo fa, nel 2009, mi sembra già un buon risultato. Uno dei temi maggiormente trattati sono i permessi di paternità e i contributi aziendali per nuovi familiari. Tre accordi riguardano specificatamente l'inserimento dei diversamente abili. Ve ne sono però altri a rilevanza sociale, come i tre su progetti di solidarietà. Ad esempio a Roma abbiamo fatto un accordo con Merck Serono azienda farmaceutica tedesca, in cui l'azienda retribuisce metà delle ore lavorate dai singoli per partecipare a progetti della Caritas diocesana. Vi sono poi previsioni specifiche su l'allungamento del periodo di comporto, la tutela dei lavoratori affetti da malattie oncologiche. E abbiamo anche inserito nel contratto nazionale del 2009 il diritto al part-time in caso di patologie oncologiche che necessitano di terapie salvavita. La qualità degli accordi dipende anche dalle controparti che abbiamo, che hanno capito che bisogna valorizzare l'apporto della persona nell'attività lavorativa quotidiana e hanno quindi investito sulla persona. Chi ancora pensa che il lavoratore sia solo un costo e non è interessato alla qualità perché la gestione del ciclo produttivo è standardizzata, non viene sulla strada più vicina a noi. Chi invece ha bisogno della qualità della persona, ha investito sulla persona. La persona preparata, formata, aggiornata e tenuta dentro nel sistema di rapporti e relazioni. Puntiamo molto sull'aspetto delle relazioni industriali all'interno dell'azienda. E per questo abbiamo anche avviato da poco la formazione congiunta con i responsabili di HR, del personale, e stiamo lavorando per la scuola di formazione sulle relazioni industriali del settore. E, all'interno del percorso formativo, insistiamo molto sui temi della responsabilità sociale. Obiettivi del prossimo rinnovo contrattuale saranno la scuola sulle relazioni industriali del settore e la formazione obbligatoria per le RSU. Per le rappresentanze sindacali dobbiamo fare lo stesso investimento che abbiamo fatto per i rappresentanti della salute sicurezza ambiente. Dobbiamo coinvolgere sempre di più i lavoratori, all'interno di un sistema di relazioni, sulla traccia della partecipazione e della responsabilità sociale d'impresa.

Nel calcolo del "premio presenza" vengono scorporate le assenze dovute a permessi ex lege n. 104 o comunque legati alla disabilità o alla cura di un familiare non-autosufficiente? E il «premio di partecipazione» è diffuso nella contrattazione? Come viene calcolato? Tiene conto dei lavoratori disabili?

Il "premio presenza" negli accordi aziendali solitamente considera esclusivamente le assenze per malattie ed in particolare quelle brevi. Spesso scorporiamo anche gli infortuni. Sulle malattie lunghe, le aziende non hanno quasi mai posto problemi; e nemmeno sui permessi 104. Il problema delle aziende sono le malattie brevi, perché creano problemi organizzativi. Abbiamo adottato questa linea anche se non l'abbiamo scritta: penalizzare individualmente le malattie brevi e togliere dal parametro della presenza tutte le malattie lunghe, i permessi, gli infortuni; e poi premiare collettivamente i lavoratori al di sotto di una certa percentuale di assenze.

Rispetto agli infortuni, il contratto dei chimici non li prende in considerazione, in relazione alla presenza. Riteniamo, infatti, che siano un effetto non una causa, quindi preferiamo trattare il tema della prevenzione piuttosto che delle assenze per infortunio. Sono un convinto assertore che l'infortunio non è altro che l'effetto di una mancanza effettiva della gestione della sicurezza in fabbrica. Anche se è dovuto a un comportamento negligente del lavoratore. Perché in quel caso, ad esempio, puoi dire che non si è lavorato a sufficienza nella parte formativa. Noi siamo la categoria che è passata da grandi disastri come quello di Seveso del 1976, grandi traumi e grandi interventi. In quarant'anni nella categoria siamo passati dalla contrapposizione, alla partecipazione e collaborazione sui temi della salute e sicurezza. Ed è stato vincente. Il settore della chimica oggi, secondo dati Inail, e il settore del petrolio sono quelli che hanno il più basso numero di infortuni e il più basso indice di malattie professionali rispetto a tutti i settori dell'industria. Però ci sono voluti quarant'anni di investimenti, di grandi problemi di salute e malattia professionale. E ora i risultati sono alla luce del sole. Siamo nel comitato direttivo di "Responsible care", un sistema di gestione volontario della salute, sicurezza e ambiente basato sulla gestione integrata dei tre aspetti. Tant'è che il nostro settore e quello del petrolio hanno un delegato alla salute, sicurezza e ambiente. Con la logica del miglioramento continuo, non ci si ferma ai vincoli di legge, ma si va avanti con la tendenza a minimizzare allo zero il rischio connesso all'attività. Sia in campo ambientale, che per la salute, che per la sicurezza. Questa visione prevede la partecipazione diretta del sindacato ai sistemi di gestione aziendale, con i responsabili dei lavoratori per la salute sicurezza e ambiente, con la formazione obbligatoria non soltanto di legge ma anche aggiuntiva prevista dal contratto nazionale di lavoro.

E nella vostra azione relativa alla tutela della salute, sicurezza e ambiente, avete incontrato il tema della disabilità?

Sicuramente sì, a livello aziendale. Ho fatto anche il responsabile di sicurezza in azienda e so che molte delle cose che vengono fatte in azienda relative alla disabilità non sono contrattate, non fanno parte degli accordi aziendali, fanno parte del lavoro

quotidiano tra RSU, RLSSA e azienda. E quindi sfuggono all'indagine statistica. Se ad esempio bisogna discutere dell'abbattimento di una barriera architettonica o di agevolare il percorso di una persona disabile, non diventa oggetto di un accordo formale tra RSU e azienda ma è un lavoro interno alle relazioni tra RIssa e azienda. Solo in un secondo momento, se la questione non viene risolta, interviene la rappresentanza sindacale unitaria. Per questo nel nostro Report il tema emerge poco, ma sono sicuro che i problemi emergono e vengono affrontati in maniera quotidiana sia negli uffici che nella parte produttiva. Proprio perché c'è questo spirito, che ha visto un passaggio epocale. Io sono entrato nell'85 in azienda e in 25 anni ho visto un cambiamento radicale all'interno delle aziende. In termini positivi. Oggi non c'è nulla in azienda che non metta al centro la salute, sicurezza e ambiente. ne va della stessa sopravvivenza dell'azienda. Le leggi da un lato, il contratto dall'altro, il ruolo degli RSU dall'altro ancora hanno fatto davvero cambiare secondo me il mondo delle aziende chimiche. Il fatto che sia così basso il tasso di infortuni e malattie professionali nelle aziende chimiche non dipende solo dalla grande azienda che è controllata, ma il dato dipende anche dalle piccole aziende. C'è ancora un problema con gli appalti, ci stiamo lavorando. È ancora il nostro punto debole.

L'articolo 35 "permessi non retribuiti" definisce che la Direzione può concedere a lavoratori che abbiano a carico familiari portatori di handicap brevi permessi non retribuiti e permessi parzialmente retribuiti (30% e fino ad un massimo complessivo nell'anno pari a 3 giorni di retribuzione), in aggiunta ai permessi ex lege 104. Come nasce questa interessante tutela? L'articolo 40 prevede che in caso di malattie e infortuni "particolarmente rilevanti sul piano sociale", intendendo quelli che comportano un'assenza di almeno 8 mesi nell'ultimo anno, il lavoratore potrà chiedere un'aspettativa non retribuita di sei mesi, prorogabile di altri sei, anche su segnalazione della RSU. Come nasce questa volontà di consentire la conservazione del posto di lavoro in caso di malattie o infortuni prolungati?

C'è un'attenzione contrattuale al tema delle malattie lunghe e rilevanti sul piano sociale. C'è molto

meno sul piano del part time, che non è mai stato molto sviluppato.

Nel settore la presenza femminile è del 31%, delle quali il 60% è nell'ambito impiegatizio. Oltre un quarto di quadri dirigenti è donna, soprattutto nel settore farmaceutico. Il 30% dei dipendenti è laureato, il 43% è diplomato. Il 65% delle imprese applica il part time. Il 50% dei dipendenti ha seguito almeno un corso di formazione nell'anno. E di conseguenza il turn over è molto basso: in entrata il 6,4%, in uscita il 6,8%. Da un'indagine di Prometeia emergeva che il chimico farmaceutico è il settore che ha avuto minore calo occupazionale in Italia. Abbiamo perso mediamente un 2% annuo, che scende all'1,4% se consideriamo il periodo dal 2000 al 2013. Le assenze totali dal lavoro sono un monte di 5,9% sulle presenze, concentrate soprattutto sugli Operai con il 7,1%. Non sono molto alte. Nelle donne sono relativamente più alte, ma questo è spiegabile con le assenze dovute a maternità e congedi parentali, ma anche a tutto l'insieme della cura di un familiare non autosufficiente.

Il Fondo per l'assistenza sanitaria FASCHIM prevede prestazioni anche per i lavoratori affetti da patologie croniche e invalidanti, e disabili? Può essere esteso a familiari, anche nonautosufficienti?

Nel nostro settore la maggioranza sono i contratti a tempo indeterminato. L'apprendistato è poco applicato, si passa dal tempo determinato a quello indeterminato se la persona va bene in azienda. Serve anche le aziende l'occupazione stabile, serve la specializzazione, serve la preparazione dei lavoratori. Quando le aziende hanno preparato e investito sulla persona tendono a tenersela, a tenerla agganciata. Per questo nel settore si riescono a fare cose molto interessanti. Ad esempio il fondo di sanità integrativa FASCHIM è veramente buono e costa al lavoratore solo tre euro al mese. E la contrattazione aziendale può prevedere l'estensione a tutta la famiglia.