



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia

fare**Contrattazione**.it

La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del

Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia.

Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo:

tiraboschi@unimore.it

Bollettino ADAPT 6 dicembre 2021, n. 43

Parti firmatarie e contesto

L'11 novembre 2021, presso la sede di Assolombarda di Milano, è stato siglato il rinnovo dell'accordo integrativo aziendale tra L'Oréal Italia e Helena Rubinstein Italia e le strutture territoriali di Milano di Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil, in assistenza alle RSU delle due società. L'intesa giunge al termine di un confronto avviato già a inizio 2021, ma influenzato e rallentato dal permanere dell'emergenza sanitaria, e avrà validità triennale, dal 1° gennaio 2021 fino al 31 dicembre 2023.

Oggetto e tipologia di accordo

L'accordo raggiunto dalle parti rappresenta il rinnovo della contrattazione di secondo livello delle due società, specializzate nella produzione di prodotti di cosmetica e bellezza, le quali applicano il CCNL chimico-farmaceutico sottoscritto da Federchimica, Farindustria e le principali federazioni sindacali di settore. Il **raccordo con il livello nazionale** della contrattazione si osserva non solo nelle premesse - in cui viene indicato che la discussione e il confronto per il rinnovo si sono svolti nei modi e nei termini previsti dall'art. 48 del contratto nazionale vigente - ma anche nell'effettiva implementazione di alcune misure, incentrate sulla costruzione di uno strutturato sistema di welfare aziendale per i lavoratori delle società.

Temi trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità

Il primo passaggio di rilievo del rinnovo riguarda, oltre alla conferma dell'attuale assetto di relazioni industriali, il tema della formazione. Sul punto le società promuovono un

modello partecipato di programmazione delle attività formative, con specifici incontri tra azienda e RSU da calendarizzare ogni anno. Inoltre, relativamente ai **congedi per la formazione** previsti dall'articolo 5 della L. n. 53/2000, in caso di aspettativa non retribuita di durata non superiore ai 3 mesi continuativi, viene prevista, quale forma di sostegno economico ai lavoratori, la possibilità di erogazione anticipata del TFR in misura pari alla retribuzione netta che il dipendente avrebbe percepito nello stesso periodo, nei limiti del 70% del TFR accantonato e disponibile al momento dell'erogazione.

Incidenza sul trattamento retributivo e sulle misure di welfare

Il cuore del nuovo integrativo di L'Oréal, tuttavia, come premesso, è rappresentato dallo strutturato sistema di welfare aziendale introdotto dalle parti, e inserito, come già previsto dal CCNL di settore, nel più vasto ambito della "responsabilità sociale d'impresa".

Tra le azioni previste sul tema, si segnala una prima area di intervento relativa al sostegno alla genitorialità, con misure che vanno a migliorare la disciplina stabilita a livello nazionale dalla legge e dal CCNL. In questa direzione, è introdotta in primo luogo un'integrazione pari al 30% della retribuzione lorda percepita dal lavoratore, che l'azienda erogherà in aggiunta all'indennità INPS, nel caso in cui i dipendenti usufruiscano del **congedo parentale**. Inoltre, a partire dal 1° gennaio 2022, saranno concesse fino a 3 giornate di permesso retribuito all'anno, per motivi di assistenza ai figli di età inferiore ai 3 anni, nonché 6 settimane di permesso retribuito alla nascita del figlio per il secondo genitore. Nella medesima ottica, è inoltre stabilita l'erogazione di un **contributo di 160 euro mensili**, quale supporto economico per i dipendenti per l'iscrizione all'**asilo nido** o l'utilizzo di **servizi di baby sitting** per i figli di età inferiore ai 3 anni.

Di particolare interesse è poi l'utilizzo di alcuni istituti di flessibilità oraria, al fine di favorire una maggiore conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori. Rileva in tal senso il **regime di flessibilità in entrata** dalle ore 8 alle ore 10 e 30, con conseguente recupero al termine della giornata lavorativa, concesso nella sede di Milano Primaticcio sia ai dipendenti con **figli fino ai 3 anni di età**, che a coloro che abbiano particolari esigenze di **assistenza nei confronti di familiari con più di 75 anni di età o non autosufficienti**. Le stesse categorie di lavoratori, nella medesima sede, potranno **richiedere un orario part-time orizzontale** di 30 ore settimanali e 6 ore giornalieri.

Completano questo primo quadro di misure, con una particolare attenzione al piano sanitario, la **specifica disciplina sui permessi per visite mediche**, nonché l'introduzione del **nuovo**

protocollo sanitario, con prestazioni migliorative rispetto a quelle precedentemente previste.

Fondamentale è poi il raccordo tra le soluzioni aziendali e il sistema di welfare contrattuale introdotto dalla contrattazione nazionale di categoria, che ha il suo perno nel **fondo contrattuale di assistenza sanitaria Faschim** e nel **fondo negoziale di previdenza complementare Fonchim**. Con riferimento al primo, l'azienda si impegna a sostenere il contributo annuo di iscrizione a carico dei dipendenti nella misura di 48 euro sia per l'anno 2022 che per l'anno 2023. Il fondo sanitario Faschim, infatti – a differenza di numerosi altri settori in cui il CCNL prevede l'iscrizione obbligatoria e automatica dei lavoratori – è ad adesione volontaria: in questo modo, l'azienda fornisce ai lavoratori un valido incentivo all'iscrizione. Uno specifico meccanismo è previsto anche per favorire le adesioni al fondo di previdenza complementare, dato che il contratto integrativo aumenta dello 0,2% la quota di contribuzione aziendale prevista a livello nazionale per il fondo Fonchim, che diviene quindi complessivamente pari al 2,3% della retribuzione del lavoratore utile per il calcolo del TFR.

Un ultimo tassello sul fronte delle politiche di welfare aziendale è infine rappresentato dalla conferma di un **conto welfare individuale**, finanziato da una **quota base annuale di 250 euro**, che consentirà a ciascun lavoratore destinatario di scegliere pacchetti personalizzati di beni, prestazioni e servizi di welfare nell'ambito delle aree di intervento elencate dall'attuale normativa di riferimento sul punto, ossia gli articoli 51 e 100 del TUIR.

Tale quota, che in linea con quanto indicato dal CCNL **tiene conto delle risorse precedentemente correlate al vecchio premio presenza**, abolito a partire dal 2017, **potrà essere incrementata da un'eventuale quota di conversione del premio di partecipazione**, istituito dallo stesso contratto integrativo e riferito al triennio 2021-2023. **Il premio si fonda su due parametri**, ossia la **crescita del fatturato** e la **crescita dell'utile ante-imposte**, e l'accordo definisce l'importo massimo maturabile al raggiungimento del 100% degli obiettivi di ciascun parametro, con specifiche clausole di recupero che entrano in gioco nel caso in cui un criterio raggiunga un risultato positivo e l'altro un risultato negativo. Al fine di determinare il **valore del premio da erogare individualmente**, è inoltre stabilito uno specifico meccanismo di riduzione dell'importo nel caso in cui le giornate di assenza individuale (fatte salve specifiche ragioni giustificative) siano superiori ai 10 giorni lavorativi. Come anticipato, il premio potrà essere **convertito**, nella **misura massima del 50% dell'importo totale** del premio, in beni e servizi di welfare, e in tal caso l'**azienda** riconoscerà sul conto welfare individuale del lavoratore un **ulteriore 20% del valore** del premio convertito.

Valutazione d'insieme

Sulla base dell'analisi effettuata, l'accordo L'Oréal dimostra ancora una volta come, nel settore chimico-farmaceutico, un sistema di relazioni industriali partecipativo e basato sul confronto costante tra le parti, possa portare a soluzioni innovative e moderne. In particolare, in questo caso si nota come la contrattazione di secondo livello, quando riesce ad operare in raccordo con le soluzioni previste a livello nazionale e a sfruttare le tante potenzialità del welfare aziendale, possa contribuire a garantire un ampio raggio di tutele ai lavoratori, anche in una fase complessa di graduale uscita dall'emergenza come quella attuale.

Michele Dalla Sega

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

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 [@Michele_ds95](https://twitter.com/Michele_ds95)