



Le relazioni industriali nel Chimico-Farmaceutico dagli anni '60 a oggi

Origini, trasformazioni e prospettive verso gli Stati Generali 2026-2027

Narrazione storica, riferimenti puntuali ai CCNL e cronologia essenziale

A cura di Daniele Bailo – Novembre 2025

Premessa

Le relazioni industriali nel settore chimico-farmaceutico italiano rappresentano molto più di un semplice strumento di gestione del conflitto: sono una vera e propria infrastruttura sociale e produttiva.

Questo settore, caratterizzato da processi produttivi complessi, rischi elevati e investimenti a lungo termine, ha sviluppato un modello di relazioni che ha saputo coniugare competitività e coesione sociale. La capacità di governare il cambiamento, piuttosto che subirlo, è stata la chiave per affrontare crisi, innovazioni tecnologiche e riorganizzazioni globali.

Il percorso verso gli Stati Generali 2026-2027 nasce proprio dalla consapevolezza che il modello va aggiornato e rafforzato, non celebrato passivamente, per evitare la dispersione di un patrimonio che ha garantito risultati tangibili.

Riferimenti normativi:

- Costituzione italiana, art. 39 (libertà sindacale e contrattazione collettiva)
- Accordi interconfederali sulla rappresentanza (9 marzo 2018)
- CCNL Chimico-Farmaceutico vigente

Un po' di storia

Anni '60: Fondazioni del sistema e primi richiami contrattuali

Nel decennio del boom, la chimica e la farmaceutica trainano la modernizzazione industriale. Le grandi imprese strutturano i cicli continui e la contrattazione nazionale fissa per la prima volta regole chiare su orari, turni e maggiorazioni. L'esperienza di fabbrica consolida la rappresentanza e prepara il terreno allo Statuto dei Lavoratori, mentre il tema salute-sicurezza affiora già nelle prassi e nelle norme tecniche dell'epoca.

Negli anni Sessanta, la crescita del settore e la sua crescente complessità hanno imposto la necessità di regole più stabili. Il CCNL del 1963 introduce le prime norme strutturate su orari e turni, rispondendo alle esigenze delle produzioni a ciclo continuo.

Gli accordi aziendali pionieristici in aziende come Montecatini e Snia segnano l'inizio di una contrattazione che tiene conto delle specificità produttive. È in questo periodo che compaiono i primi riferimenti alla tutela del lavoro nocivo, anticipando i futuri standard di sicurezza.

Il CCNL si trasforma progressivamente in uno strumento dinamico, mentre la contrattazione aziendale inizia a modellare le peculiarità delle diverse realtà produttive.

Riferimenti normativi:

- CCNL Chimico 1963
- Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori, che sarà anticipata da alcune prassi contrattuali)
- Prime norme su salute e sicurezza (DPR 303/1956, poi evolute nel D.Lgs. 626/1994 e D.Lgs. 81/2008)

Riflessione: In questa fase, il sindacato si afferma come interlocutore necessario per la regolazione dei processi produttivi, ponendo le basi per una cultura della sicurezza e della partecipazione che diventerà centrale nei decenni successivi.

Anni '70: Diritti, rappresentanza e sicurezza come cardine

Il 1970 porta in dote lo Statuto che istituzionalizza assemblea, permessi, locali e bacheche sindacali. Nel settore, la partecipazione diventa metodo: i comitati sicurezza entrano negli assetti aziendali e la cultura della prevenzione si consolida. In un contesto sociale teso, la chimica inaugura un uso maturo della contrattazione per incanalare il conflitto in regole condivise. Il decennio è segnato dall'esplosione della partecipazione operaia e dall'emergere di una cultura integrata della sicurezza.

Lo Statuto dei Lavoratori del 1970 ha un impatto immediato nei siti chimici, rafforzando i diritti sindacali e formalizzando il ruolo dei delegati. Il CCNL del 1973 amplia ulteriormente questi diritti e introduce i comitati aziendali sulla sicurezza, con funzioni consultive.

In un contesto di forte conflittualità sociale, il settore chimico si distingue per la capacità di evolvere verso modelli più regolati e consapevoli.

Riferimenti normativi:

- Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), in particolare Titolo III (diritti sindacali)
- CCNL 1973 (introduzione dei delegati e comitati sicurezza)
- DPR 547/1955 e 303/1956 (norme sicurezza, poi evolute)

Riflessione: L'istituzionalizzazione della rappresentanza e della sicurezza segna un passaggio fondamentale: il conflitto non viene negato, ma incanalato in strumenti di partecipazione e regolazione, anticipando le future evoluzioni del modello partecipativo.

Anni '80: Modernizzazione industriale e partecipazione regolata

Con le crisi energetiche alle spalle, la modernizzazione impiantistica e organizzativa impone nuove competenze. Il CCNL 1983 sistematizza formazione, classificazioni, diritti d'informazione e maggiorazioni dei turni; si rafforzano le sedi paritetiche e la bilateralità, preludio al modello partecipativo che distinguerà la chimica italiana.

L'introduzione di nuove tecnologie e impianti complessi rende insufficiente la sola rivendicazione: emerge la necessità di cooperazione.

Il CCNL del 1983 introduce percorsi formativi congiunti e ridefinisce la classificazione professionale, superando logiche rigide. Nascono le prime forme di bilateralità territoriale, segnando una transizione culturale dalla contrapposizione alla co-costruzione.

Il settore si apre così a una modernizzazione che coinvolge sia le imprese sia le rappresentanze dei lavoratori

Riferimenti normativi:

- CCNL 1983 (formazione congiunta, bilateralità)
- Accordi interconfederali su formazione e bilateralità (Accordo 23 luglio 1993)

Riflessione: La bilateralità e la formazione congiunta diventano strumenti chiave per affrontare le sfide della modernizzazione, ponendo le basi per una partecipazione più matura e strutturata.

Anni '90: Il sistema a due livelli

La concertazione riorganizza il sistema: il Protocollo del 23 luglio 1993 sancisce la doppia scala (CCNL e secondo livello). Nel 1994, il CCNL introduce il premio di partecipazione variabile, legato a produttività e andamento economico, e consolida le RSU. La chimica diventa laboratorio di connessione tra produttività, qualità del lavoro e coesione.

Il decennio definisce la struttura moderna della contrattazione, con un CCNL evolutivo e relazioni aziendali orientate all'efficienza.

Il Protocollo del 1993 e la sua applicazione nel CCNL chimico introducono i premi di risultato basati su indicatori condivisi e formalizzano le RSU, rafforzando l'integrazione tra i diversi livelli di contrattazione.

Il settore diventa così un laboratorio di integrazione tra produttività e partecipazione.

Riferimenti normativi:

- Protocollo 23 luglio 1993 (concertazione, assetto contrattuale)
- CCNL Chimico 1994 e successivi (premi di risultato, RSU)
- D.Lgs. 165/2001 (per la parte pubblica, ma con impatto culturale)

Riflessione: L'integrazione tra livelli contrattuali e la condivisione degli indicatori di risultato rappresentano un salto di qualità, che consente di legare la produttività agli interessi collettivi e di rafforzare la coesione interna.

Anni 2000: Competitività sostenibile e sicurezza di processo

Globalizzazione e nuove filiere rendono centrali prevenzione e competenze. Il CCNL 12.02.2002 istituisce Osservatori nazionali/territoriali (ambiente-sicurezza, mercato del lavoro, ricerca), rafforza la formazione continua tramite organismo bilaterale e definisce i criteri per l'assistenza sanitaria integrativa. Il welfare settoriale prende forma.

La globalizzazione impone nuove sfide e il settore risponde rafforzando le basi tecniche e sociali della sostenibilità.

Il CCNL del 2002 si concentra su ambiente e prevenzione dei rischi, integra modelli di formazione continua e sviluppa protocolli condivisi per la gestione delle emergenze industriali.

Qualità, sicurezza e investimento sul lavoro diventano elementi di una strategia industriale unitaria.

Riferimenti normativi:

- CCNL 2002 (ambiente, prevenzione rischi, formazione continua)
- D.Lgs. 626/1994 e D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza)
- Protocolli aziendali su emergenze industriali

Riflessione: La sostenibilità non è più solo ambientale, ma anche sociale e organizzativa. La formazione continua e la gestione condivisa delle emergenze rafforzano la resilienza del settore.

Anni 2010: Maturità del modello partecipativo

Con la ripresa post-crisi e la digitalizzazione, il settore punta su semplificazione del testo, valorizzazione del secondo livello e crescita del welfare. Il CCNL 2012 rafforza metodo partecipativo e occupabilità; il rinnovo 2016–2018 rilancia premi aziendali, comitati per lo scenario economico e riorganizza gli inquadramenti in chiave competenze.

Digitalizzazione, lean thinking e globalizzazione delle filiere spingono il settore verso un contratto che diventa riferimento nazionale.

Il CCNL 2012 potenzia gli osservatori bilaterali, mentre il CCNL 2016 riforma gli inquadramenti e riconosce le competenze, favorendo la crescita del welfare contrattuale.

La partecipazione diventa così un'infrastruttura funzionale, non più solo uno slogan.

Riferimenti normativi:

- CCNL 2012 (osservatori bilaterali)
- CCNL 2016 (riforma inquadramenti, welfare contrattuale)
- Accordi interconfederali su welfare e bilateralità

Riflessione: Il rafforzamento degli osservatori e il riconoscimento delle competenze rispondono alla necessità di governare processi sempre più complessi, valorizzando il capitale umano e la partecipazione attiva.

Dal 2020 a oggi: IA, algoritmi, sostenibilità e nuove forme di governance

Il testo del 19.07.2018 e la sua stesura ufficiale del 12.12.2018 introducono l'EDR come ammortizzatore degli scostamenti inflattivi, rilanciano la contrattazione su inclusione e conciliazione, consolidano formazione e welfare (Fonchim, Faschim) e la sperimentazione della consultazione digitale del contratto.

Le trasformazioni recenti – pandemia, riorganizzazioni globali, accelerazioni tecnologiche – impongono una revisione profonda del modello.

I CCNL 2019 e 2022 introducono capitoli sulla gestione delle tecnologie digitali e dei sistemi algoritmici, protocolli avanzati per la formazione sulla transizione energetica e la green chemistry, e criteri condivisi per la trasparenza e il controllo umano sull'IA. L'obiettivo è anticipare i cambiamenti, non rincorrerli.

Il rinnovo del 13.06.2022 riconosce 204€ complessivi (D1), trasferisce nei minimi 32€ di EDR e istituisce nuove sezioni dell'Osservatorio nazionale (trasformazione digitale; inclusione e parità di genere). La 'Giornata SSA' evolve in 'Salute, Sicurezza e Sviluppo sostenibile'.

Riferimenti normativi:

- CCNL 2019 e 2022 (capitoli su digitalizzazione, green chemistry, formazione)
- Regolamento UE 2016/679 (GDPR)
- Protocolli aziendali su IA (es. Sanofi 2024, con principi OCSE e IFPMA)

Riflessione: si pone subito la necessità di lavorare alle linee guida sull'IA e la gestione algoritmica che rappresenta una frontiera avanzata, per porre il settore all'avanguardia nel contesto delle relazioni industriali.

Il CCNL firmato nel 2025: la vera sfida

Il rinnovo del 2025 segna una singolarità: le Linee Guida sulla gestione dell'Intelligenza Artificiale e dei sistemi algoritmici.

Queste linee guida stabiliscono principi di trasparenza, valutazione congiunta degli impatti, tutela contro effetti distorsivi, garanzia del controllo umano significativo e impegno all'aggiornamento periodico delle regole.

Si tratta di una conquista che colloca il settore in anticipo rispetto al dibattito europeo e rafforza il ruolo delle relazioni industriali come strumento di governo del cambiamento.

L'intesa del 15.04.2025, in anticipo sulla scadenza, prevede 294€ complessivi sui minimi e introduce Linee Guida settoriali su IA, competenze digitali/green, DEI e contrasto alle molestie; rafforza malattia e percorsi ITS/Lauree/Master. Le linee si inseriscono nel quadro europeo dell'AI Act e nei presidi GDPR sulle decisioni automatizzate.

Riferimenti normativi:

- CCNL 2025 (Linee Guida IA, capitolo specifico)
- Capitolo specifico su Diversità, Equità, Inclusione
- Protocolli aziendali e linee guida OCSE

Riflessione: La capacità di anticipare la regolazione dell'IA è un elemento distintivo che rafforza la leadership del settore e offre un modello esportabile anche in altri comparti.

Il presente: un modello evolutivo

Il settore oggi unisce competitività industriale e qualità delle relazioni, puntando su partecipazione strutturata, diritti collegati alle competenze e sviluppo continuo, sostenibilità economica e ambientale come asse unico.

Riferimenti normativi:

- CCNL vigente (partecipazione, formazione, welfare)
- Accordi interconfederali su rappresentanza e bilateralità

Riflessione: Il modello evolutivo si basa su una governance condivisa, capace di adattarsi alle transizioni tecnologiche e industriali.

Verso gli Stati Generali 2026–2027

Gli Stati Generali nascono per proteggere il valore storico del modello, aggiornare linguaggi, strumenti e governance, preparare la filiera alle transizioni tecnologiche e industriali dei prossimi dieci anni. È un passaggio politico e culturale cruciale, che richiede il coinvolgimento di tutte le parti sociali.

Riferimenti normativi:

- Regolamento Unitario delle Segreterie Nazionali (coinvolgimento lavoratori)
- Accordi Interconfederali su rappresentanza e contrattazione

Riflessione: Gli Stati Generali rappresentano un'occasione per rilanciare il ruolo delle parti sociali come protagoniste delle trasformazioni.

Le sfide del rinnovo 2028

Il prossimo rinnovo dovrà affrontare la gestione dell'IA come infrastruttura produttiva e organizzativa, la ridefinizione delle competenze in un settore che integra biotecnologie, digitale e sostenibilità, la tutela delle professionalità nei processi di reindustrializzazione e reshoring, nuovi modelli di partecipazione per filiere globali ibride, il bilanciamento tra stabilità sociale e investimenti in innovazione ad alto rischio.

Le linee guida indicate nel rinnovo 2025 dovranno trovare riscontro e stimolo per mantenere il Contratto Nazionale al passo con le necessità e i nuovi bisogni.

Riferimenti normativi:

- CCNL 2025 (Linee Guida IA, formazione, welfare)
- AI Act europeo
- Accordi su reshoring e reindustrializzazione

Analisi: Il rinnovo 2028 sarà il banco di prova della capacità del modello di affrontare una stagione senza precedenti, mantenendo equilibrio tra innovazione e coesione sociale.

Conclusione

Sessant'anni di storia insegnano che il dialogo vero è la chiave del successo: quando il settore ha investito sul confronto, ha vinto; quando ha smesso, ha perso competitività e coesione.

Oggi, di fronte a trasformazioni rapidissime, il rischio non è solo arretrare, ma perdere ciò che ha reso forte il modello.

Il percorso verso gli Stati Generali e il rinnovo 2028 è quindi un impegno politico e culturale: preservare e rafforzare un modello che funziona, per consegnarlo più solido alle generazioni future.

Cronologia essenziale dei rinnovi (estratto)

Vigenza	Firma	Novità principali	Rif.
1983–1985	22 gen 1983 / 13 mar 1983	Formazione, info, classificazioni, maggiorazioni turni, sicurezza/igiene	[R4]
1994–1997	19 mar 1994	Premio di partecipazione variabile; RSU; due livelli	[R5–R6]
2002–2005	12 feb 2002	Osservatori; formazione continua; sanità integrativa	[R7]
2013–2015	22 set 2012 (ipotesi)	Produttività; metodo partecipativo; occupabilità/welfare	[R8]
2016–2018	15 ott 2015	Semplificazione; II livello; comitati scenario	[R9]
2019–2022	19 lug 2018 / 12 dic 2018	EDR ammortizzatore; inclusione; welfare	[R10]
2022–2025	13 giu 2022	204€ sui minimi; nuove sezioni Osservatorio; nuova Giornata	[R11]
2025–2028	15 apr 2025	294€; Linee IA/competenze/DEI; malattia/formazione	[R12–R13]

Note e riferimenti

- R1 – Storia industria chimica in Italia; evoluzione impianti e contesto (Società Chimica Italiana).
- R2 – Statuto dei Lavoratori (Titolo III), Normattiva/Altalex.
- R3 – CCNL anni '70: istituzione comitati sicurezza e delegati.
- R4 – CCNL 22.01.1983 e 13.03.1983 (Olympus/Univ. Urbino).
- R5 – Protocollo 23.07.1993 – assetti contrattuali (Camera/Confetra).
- R6 – CCNL 19.03.1994 – Premio di partecipazione (Olympus; art. dedicato).
- R7 – CCNL 12.02.2002 – Osservatori, formazione, fondo sanitario (Olympus).
- R8 – Stesura/Ipotesi 22.09.2012 (Filctem Lazio; Olympus).
- R9 – CCNL 2016–2018 (FULC Servizi; Assolombarda/Farminindustria).
- R10 – CCNL 2019–2022 (Federchimica 12.12.2018; testo FULC).
- R11 – Rinnovo 13.06.2022 – Federchimica; Filctem; AboutPharma.
- R12 – Intesa 15.04.2025 – UILTEC; Federchimica/Federlazio.
- R13 – AI Act 2024/1689 (EUR-Lex); GDPR art. 22/35.
- R14 – UILTEC – storia e figure (sito UILTEC/Wikipedia).
- R15 – Cassazione e prassi su premi variabili (Il Sole 24 Ore 2013).
- R16 – Welfare settoriale Welfarchim e coordinamento (ADAPT).



UILTEC
TESSILE ENERGIA CHIMICA