



I POTESI DI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEI CCNL CHIMICO – FARMACEUTICI, CERAMICA, AFFINI

Scadenza 31.12.2005

PREMESSA

Lo scenario entro il quale si colloca il rinnovo del CCNL è fortemente caratterizzato dai processi di globalizzazione e competizione dei sistemi produttivi e di mercato che investono prevalentemente i modelli economici nazionali e settoriali. Abbiamo assistito negli ultimi anni ad una elevata accentuazione della finanziarizzazione della nostra economia che ha allontanato la cultura del rischio d'impresa e impoverito la stessa struttura industriale esistente a causa dei mancati investimenti in innovazione tecnologica, di prodotto e di processo. A tale scenario si aggiunge la totale mancanza di politiche per gli investimenti in ricerca e ciò ha portato il Paese ad assumere un ruolo subalterno nel panorama economico internazionale. In tale situazione di criticità del sistema economico e di incertezza per la tenuta sociale ed in assenza di una politica industriale e programmatica per il Paese anche da parte del Governo, il rinnovo del CCNL dovrà dare risposte coerenti e conseguenti per la difesa e la tutela degli interessi dei lavoratori, anche per la rilevanza strategica del settore nell'economia complessiva del sistema industriale. Tale contesto, richiede la consapevolezza e la responsabilizzazione degli attori chiamati al rinnovo per individuare e definire un quadro di regole in grado di rispondere alle esigenze dei lavoratori e delle imprese. Tutto ciò richiede una maggiore capacità ed impegno per il governo dei processi, per ciò che riguarda la flessibilità, la gestione delle prestazioni, l'organizzazione del lavoro, l'ottimizzazione e la valorizzazione delle risorse umane, le azioni positive per le Pari Opportunità, il miglioramento continuo della salute e sicurezza e dell'ambiente, l'occupazione e il mantenimento del potere d'acquisto delle retribuzioni. A tal fine è necessario in primo luogo rafforzare e consolidare il sistema delle relazioni industriali quale elemento strategico per giungere rapidamente al rinnovo del CCNL, così come già confermato nel Documento congiunto Federchimica, Farmaindustria e OO.SS. del 12.07.2005 (sintesi dei lavori dell'Osservatorio Nazionale).

1 La presente piattaforma per il rinnovo del CCNL per gli addetti dell'industria chimica-
2 farmaceutica, ceramica e abrasivi, fibre, cere e lumini, detergenza, dielettrici, dattilografici,
3 elettrodi e lubrificanti e GPL è rivolta a tutte le Associazioni datoriali di seguito indicate in
4 Federchimica, Farindustria, ANICTA (Associazione nazionale degli imprenditori coibentazioni
5 termoacustiche), Federceramica e Associazione Cerai d'Italia.

6 7 **RELAZIONI INDUSTRIALI**

8
9 Per ciò che attiene il capitolo delle relazioni industriali, si conferma il modello già sperimentato.
10 Nel merito si richiede l'estensione e l'applicazione di tale modello ai vari livelli decentrati. In
11 particolare occorre ridefinire e puntualizzare il ruolo e l'operatività degli OSSERVATORI.

12 13 *OSSERVATORIO NAZIONALE*

14
15 E' necessario rendere funzionale e propositivo il ruolo dell'OSSERVATORIO NAZIONALE
16 quale strumento di indirizzo, di monitoraggio e sviluppo del settore, impegnando le Istituzioni
17 come parte attiva e responsabile delle indicazioni che in quel contesto maturano tra le Parti. Si
18 ritiene quindi opportuno definire un modello permanente di "intreccio e confronto" con
19 l'OSSERVATORIO NAZIONALE per la chimica, costituito presso il MAP, attraverso la
20 calendarizzazione annua di incontri specifici. Nello stesso ambito si impone il rapido riavvio
21 dell'OSSERVATORIO NAZIONALE del settore Farmaceutico, data l'attuale situazione delle
22 politiche sanitarie e le evoluzioni organizzative e produttive del settore e per la delicatezza del
23 processo di informazione scientifica che coinvolge migliaia di lavoratori diffusi su tutta l'area del
24 paese. Per entrambi gli OSSERVATORI si richiede il potenziamento e la definizione della
25 sezione dedicata alla RICERCA e SVILUPPO per determinare:

- 26 - certezze relative a quantità e qualità degli investimenti, per il monitoraggio dei progetti delle
- 27 imprese che realizzano programmi di ricerca e di sviluppo;
- 28 - valorizzazione delle risorse professionali operanti in tale attività con la partecipazione dei
- 29 soggetti interessati alla definizione dei contenuti formativi e alla modalità di erogazione degli
- 30 stessi;
- 31 - confronto su modelli di organizzazione del lavoro specifici per le attività di ricerca e sviluppo.

32 Si richiede che nell'ambito di tale SEZIONE si definiscano modalità di confronto e rapporto
33 permanente con i soggetti istituzionali preposti alle attività di Ricerca pubblica (Università, Cnr,
34 ecc.), nonché di estendere e promuovere le opportunità di accordi, anche di natura consortile, tra
35 imprese (PMI), per lo svolgimento di programmi di ricerca e sviluppo.

36 37 *OSSERVATORI TERRITORIALI*

38
39 Rafforzare ed estendere il ruolo degli OSSERVATORI territoriali (nelle articolazioni già definite
40 nel CCNL) con la valorizzazione della partecipazione delle OO.SS. e delle RSU al fine di:

- 41 - migliorare la qualità e la quantità dei dati informativi in termini preventivi, rispetto alla
- 42 operatività delle decisioni;
- 43 - gestire congiuntamente i contenuti del CCNL in particolare per gli aspetti organizzativi e
- 44 gestionali, quali l'organizzazione del lavoro, la gestione degli orari e delle flessibilità (conto ore),
- 45 l'occupazione, la formazione, l'ambiente, la salute e sicurezza.

46 47 *DIRITTI DI INFORMAZIONE*

48
49 Abbassamento della soglia prevista dal Contratto Nazionale di Lavoro alla parte seconda punto 2
50 (Relazioni a livello aziendale) a 50 addetti.

FORMAZIONE

Si conferma la positività delle esperienze sulla formazione congiunta e si richiede un maggior coinvolgimento dei soggetti contraenti sull'utilizzo degli strumenti sia di legge sia contrattuali, al fine di valorizzare le singole individualità, per una migliore qualificazione delle risorse umane.

Si richiede:

- la rapida attivazione dell'Organismo Bilaterale Chimico (OBC);
- un maggiore e permanente coinvolgimento delle RSU e delle Organizzazioni sindacali territoriali nella definizione dei programmi e progetti formativi.

Particolare rilevanza assume in tale contesto l'aspetto concernente la formazione continua dei Quadri e i processi di alfabetizzazione per i lavoratori/rici stranieri/e.

AMBIENTE - SICUREZZA E SALUTE

Gli obiettivi a cui il Contratto dovrà tendere sono:

- a) sostanziare la sostenibilità ambientale dei settori e comparti della chimica in rapporto con il territorio;
- b) elevare la competitività delle imprese mediante: il rispetto delle regole e della legislazione ambientale, attraverso l'innovazione dei prodotti e dei processi industriali e attraverso la ricerca, soprattutto quella orientata a sostanze e prodotti eco-compatibili;
- c) favorire modelli partecipativi allargati, centrati nella dimensione aziendale e che richiamino a coerenza le imprese sulle dichiarazioni di responsabilità sociale e per l'attuazione delle intese sul Responsible Care.

In particolare si richiede:

- il consolidamento del diritto di informazione con il diritto alla comunicazione della gestione dei rischi, dall'interno dei luoghi di lavoro ai territori;
- l'estensione dell'integrazione degli attuali sistemi di gestione di sicurezza salute con ambiente e qualità;
- superare il concetto di volontarietà prevedendo percorsi partecipativi e di verifica congiunta, per l'estensione delle certificazioni di prodotto, di processo e di sistema nonché delle certificazioni ambientali, in particolare EMAS e Responsible Care.
- la costituzione di un gruppo di lavoro che veda come soggetti attivi le parti contrattuali e l'Osservatorio Nazionale per la Chimica – presso MAP – per il monitoraggio dell'applicazione in Italia del Regolamento REACH.

Finalità del gruppo di lavoro dovranno essere:

- 1) partecipazione alla individuazione di progetti di ricerca mirati alla sostituzione di sostanze nocive;
- 2) migliorare la conoscenza e la diffusione delle informazioni per l'analisi e la classificazione delle sostanze chimiche in previsione dell'applicazione del REACH.

La rapida evoluzione dei sistemi tecnologici e produttivi ed il mutamento delle condizioni della prestazione, impongono che venga consolidata la scelta della prevenzione riguardante sia tutti i lavoratori che operano in azienda, sia il rapporto tra produzione e territorio.

In materia di Sicurezza si richiede di:

- ✓ predisporre linee guida nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale per la definizione del documento di valutazione del rischio;
- ✓ migliore definizione del diritto di accesso alle informazioni nei modi e nei tempi da definire congiuntamente;

- 1 ✓ ampliare l'informazione relativa alla sorveglianza sanitaria, attraverso una relazione
2 apposita del medico competente;
3 ✓ definire contrattualmente il principio del "rischio chimico moderato";
4 ✓ individuare procedure di ricollocazione del lavoratore non idoneo a seguito di
5 dichiarazione del medico competente;
6 ✓ ricomposizione della C.A. (Commissione Ambiente) nell'attuale RLS, attraverso la
7 costituzione della RLSA (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e Ambiente) per
8 consentire stabilità operativa per la tutela nei luoghi di lavoro ed il rapporto con il territorio;
9 ✓ ridefinizione del processo formativo e relativa agibilità per la RLSA.

10 11 **APPALTI**

12
13 Si confermano le linee guide definite nel rinnovo del biennio (17.12.2003) e si richiede che
14 nell'ambito delle relazioni industriali a livello aziendale sia previsto uno specifico momento di
15 confronto sulla materia con le RSU e le Organizzazioni Sindacali territoriali.

16 17 **CLASSIFICAZIONI**

18
19 Le modificazioni organizzative intervenute nei sistemi produttivi richiedono un'attenta
20 riflessione e valutazione del sistema attualmente vigente. A tal fine considerata l'importanza
21 dell'impegno si richiede:

- 22 - la costituzione di una Commissione bilaterale che nell'arco del 1° biennio contrattuale
23 definisca una proposta per il nuovo sistema di classificazioni. L'ambito di discussione dovrà
24 riguardare tutti gli aspetti concernenti il modello, a partire dalla definizione dei concetti di
25 professionalità, responsabilità, competenza, salario professionale, percorribilità della scala.
26 - Si ritiene altresì necessario intervenire da subito su alcuni temi relativi l'attuale sistema:
27 a) riconoscimento per gli addetti di cat. B della indennità di funzione.
28 b) ricollocazione di alcune figure professionali utilizzando e applicando il concetto di AREE
29 PROFESSIONALI per consentire una maggiore percorribilità nelle categorie e nelle IPO.

30 31 **QUADRI**

32
33 In riferimento al ruolo ed alla funzione di tali lavoratori si richiede: un miglioramento qualitativo
34 della informazione sulle scelte strategiche e sulle politiche aziendali. Specificatamente alla
35 formazione, si richiede: la partecipazione alla definizione dei contenuti, programmi e risorse,
36 finalizzate all'arricchimento delle conoscenze e competenze sia individuali sia collettive.

37 38 **ISF**

39
40 Per tali figure professionali si conferma il CCNL quale strumento indispensabile per la difesa dei
41 diritti e delle professionalità.

42 A tal fine si richiede:

- 43 - Migliorare la definizione del profilo professionale anche in relazione alla legge 541/92.
44 - Ridefinizione di ruoli, competenze, responsabilità e relativo inquadramento rispetto ai
45 modelli organizzativi utilizzati dalle singole imprese.
46 - Definizione congiunta tra RSU e Azienda dei progetti formativi individuali e collettivi
47 finalizzati alla valorizzazione delle risorse umane.
48 - Il confronto preventivo tra RSU, OO.SS e Azienda nei casi di:
49 a) riorganizzazione avente come conseguenza il trasferimento dell'attività operativa;
50 b) gestione orario di lavoro, riposi, festività e ferie;

- 1 c) Ambiente e Sicurezza;
2 d) politiche retributive.
3

4 **ORARIO**

5
6 Per rendere attuabile il dettato dell'articolo 8 lettera A del CCNL e favorire la gestione e il
7 governo di tutte le articolazioni contrattuali previste, si richiede:

- 8 - Esigibilità della calendarizzazione dell'orario di lavoro annuo attraverso il confronto, ad
9 inizio anno, tra RSU, OO.SS. territoriali e Azienda.
10 - Adeguamento dei livelli occupazionali in rapporto all'utilizzo degli impianti e alla
11 flessibilità.
12 - Conferma dell'Istituto del CONTO ORE mediante la certezza del confronto con la RSU per
13 favorire lo sviluppo dell'occupazione nel rapporto tra diritti di fruizione individuale e
14 collettivo, anche in relazione all'utilizzo degli impianti e ai fabbisogni formativi.
15 - Si richiede di passare dal calcolo per giornata a quello per ore, per ferie, per assenze
16 retribuite e non (chiarimento a verbale n.3 Art. 8 CCNL).
17

18 **DIRITTI**

19
20 Con riferimento alla parte contrattuale dedicata ai diritti, si ritiene necessario dare concrete
21 risposte ai seguenti temi:

- 22 1. trattamento per maternità/paternità
23 a) anticipo del TFR fino alla copertura del 100% del reddito durante il periodo di assenza
24 facoltativa per maternità/paternità;
25 b) rendere esigibile l'articolo 9 L.53/2000 al fine di agevolare il reinserimento professionale
26 del lavoratore/ricce successivamente al periodo di congedo parentale.
27 2. agevolazioni per le conciliazioni dei tempi dell'attività di cura (esempio: part-time,
28 flessibilità, formazione..)
29

30 **PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

31
32 Si conferma la positività della scelta precedentemente realizzata in materia. Nello specifico,
33 anche in relazione al dibattito legislativo in corso sui sistemi di previdenza complementare, si
34 richiede:

- 35 - la definizione di norme che incentivino il lavoratore ad accedere al fondo contrattuale
36 compresa la non portabilità del contributo aziendale ;
37 - una quota a solo carico delle imprese dello 0,25% della retribuzione utile al calcolo del TFR,
38 finalizzata a garantire ai lavoratori, in caso di premorienza e/o invalidità permanente,
39 l'erogazione di un premio assicurativo rapportato alla propria retribuzione e agli anni
40 mancanti per il raggiungimento dell'età pensionistica, convenzionalmente identificata in anni
41 60.
42

43 **ASSISTENZA SANITARIA**

44
45 Si conferma la scelta strategica dell'istituto per la assistenza sanitaria quale parte integrante del
46 CCNL.

47 Si richiede quindi la definizione di un percorso nell'arco di vigenza del 1° biennio contrattuale,
48 che consenta la realizzazione della confluenza degli attuali fondi aziendali nel fondo di categoria
49 nazionale. Per realizzare ciò le OO.SS. ritengono strategico:
50

- 1 ▪ rendere il fondo nazionale ulteriormente competitivo sia nelle prestazioni sia sui costi a
2 carico dell'iscritto, riducendone le quote di partecipazione;
3 ▪ prevedere la possibile coesistenza tra forme assistenziali aziendali esistenti e contrattuali;
4 ▪ rendere possibile l'adesione individuale al fondo contrattuale anche in presenza di altre
5 forme assistenziali aziendali.
6

7 Si conferma l'esigenza che le imprese contribuiscano alla crescita del fondo rinnovando il
8 contributo, già previsto per tutti i dipendenti dal precedente CCNL.
9

10 **SALARIO**

11
12 Si conferma la necessità di ricostruire e mantenere il potere d'acquisto delle retribuzioni,
13 rivalutando i minimi contrattuali (comprensivi delle IPO) per gli anni 2004-2005 rispetto al dato
14 dell'inflazione reale e incrementando gli stessi per gli anni 2006-2007 rispetto all'inflazione
15 concordata.

16 Va inoltre ridefinito il valore del salario convenzionale al fine di determinare il nuovo valore
17 punto.

18 Accanto a ciò si propone:

- 19 – incrementare i valori previsti in sostituzione del premio di partecipazione per le aziende in cui
20 non si attui il secondo livello contrattuale;
21 – distribuire in altra forma le risorse attualmente destinate al premio presenza superando
22 l'attuale normativa;
23 – incrementare il valore economico per le prestazioni disagiate;
24 – incrementare il valore dell'indennità di funzione per i quadri.
25

26 **MERCATO DEL LAVORO E OCCUPAZIONE**

27
28 Il rinnovo del CCNL deve costituire un'occasione per elevare gli standard quantitativi e
29 qualitativi dell'occupazione nel settore, tenuto conto della crescente qualificazione delle risorse
30 umane.

31 Nell'ambito delle norme contrattuali e dei rimandi che le leggi assegnano alla contrattazione
32 collettiva, si richiede:

- 33 • Norme che permettano di raggiungere livelli crescenti di stabilizzazione dell'occupazione
34 non correlate a fenomeni temporanei, attraverso clausole che possano limitare
35 temporalmente l'utilizzo delle varie tipologie contrattuali nei confronti dei singoli
36 lavoratori e lavoratrici tramite il confronto tra le Parti a livello nazionale;
- 37 • Il monitoraggio delle varie tipologie contrattuali a termine, mediante il confronto fra le
38 R.S.U., OO.SS. Territoriali e l'impresa nelle unità lavorative, per definire modalità
39 anticipate rispetto alle scadenze proprie, di conferma e/o prosecuzione o meno del
40 rapporto;
- 41 • L'armonizzazione dei periodi di prova nelle fattispecie di assunzioni di lavoratori
42 provenienti, nella stessa impresa, da contratti di lavoro a termine;
- 43 • Linee guida sugli elementi economici utili a permettere una effettiva parità di trattamenti
44 (art. 3, paragrafo D, punto E), del contratto di lavoro temporaneo, oggi somministrazione
45 di lavoro a tempo determinato.
46
47
48
49
50