

martedì 10 luglio 2007

Chimici, deroghe al contratto per la competitività

Accordo «alla tedesca» tra sindacati e imprese: per favorire gli investimenti

di Giampiero Rossi / Milano

POSSIBILITÀ Se l'azienda è in difficoltà o ha di fronte l'opportunità di attrarre nuovi investimenti che altrimenti potrebbero finire alla concorrenza, allora per favorirla si può derogare dal contratto nazionale. È questa la novità normativa tutt'altro che secondaria

che riguarda il settore chimico contenuta nelle linee guida sottoscritte da Federchimico, Farmindustria e sindacati di categoria il 29 giugno scorso, come appendice dell'intesa contrattuale del maggio 2006.

Si tratta, in pratica, di una piccola rivoluzione "alla tedesca" che, assicurano tutte le parti in causa, «ribadisce il ruolo centrale del contratto nazionale collettivo di lavoro», ma al tempo stesso prevede la possibilità di derogarvi, per un periodo transitorio, «per consentire alle

parti aziendali di cogliere condizionate, specifiche opportunità e esigenze utili a sostenere e/o migliorare la competitività dell'impresa e la sua occupazione in situazioni di congiuntura particolari...».

Ovviamente ci sono paletti molto netti e rigidi a limitare queste "opportunità": in nessun caso, infatti, gli accordi temporanei possono derogare dai minimi salariali contrattuali e dai «diritti indivi-

Morselli (Filcem): scelte transitorie sui cui deve vigilare una commissione nazionale

duali dei lavoratori». Non solo: qualsiasi accordo aziendale in deroga deve passare dall'esame di una commissione nazionale, appositamente creata, che deve decidere all'unanimità.

«Qualsiasi ipotesi di deroga deve essere transitoria e finalizzata all'applicazione del contratto nazionale in tempo certi - sottolinea il segretario generale della Filcem Cgil, Alberto Morselli - l'accordo delle Rsu, prima, e l'unanimità della commissione nazionale, poi, garantiscono l'unitarietà e la piena condivisione delle scelte». Ma in che cosa consistono, di fatto, le deroghe possibili? «Volendo esemplificare - spiega lo stesso Morselli - l'ambito di intervento che mi sembra più probabile è il salario d'ingresso. Un altro esempio? Il contratto nazionale prevede una pluralità di strumenti, ciascuno con il suo costo - prosegue il dirigente sindacale - si può concentrare il valore delle quantità economiche su alcune parti per destinarle a un'altra forma, più opportuna in quella specifica azienda». E cioè? «Un'azienda fortemente invecchiata, che non ha più oneri in crescita sugli scatti di anzianità, potrebbe eventualmente gestirli in al-

tre operazioni di sostegno all'occupazione giovanile».

Sarà poi la creatività delle imprese, alla prova dei fatti, a dare vita alle possibili forme di gestione delle deroghe dal contratto concesse da

Squinzi (Federchimica): dimostriamo nei fatti che i due livelli di contrattazione possono convivere

questo accordo, che soddisfa molto le imprese del settore chimico e farmaceutico, ma che sicuramente desterà più di un malumore all'interno del sindacato: «Da dieci anni si discute della necessità di rivedere le regole della contrattazione - commenta il presidente di Federchimica, Giorgio Squinzi - nei fatti, il nostro settore, poco interessato a discute ideologiche sul primato di uno dei due livelli di contrattazione, dimostra come sia possibile far convivere, in modo funzionale alle diverse esigenze delle imprese, il livello nazionale e il livello aziendale di contrattazione».

"RASSEGNA SINDACALE" - N.26 del 5-11 LUGLIO 2007

INTERVISTA AD ALBERTO MORSELLI Le intese con Asiep e Federchimica

Nel segno della formazione

ENRICO GALANTINI

Settimana impegnativa per Alberto Morselli, con due intese importanti. La prima, il 28 giugno, tra sindacati, Asiep (l'associazione datoriale delle imprese del petrolio e dell'energia) e Inail, che prevede tariffe ridotte dei premi assicurativi per le aziende che riducano sensibilmente gli infortuni nel loro ambiente di lavoro. "Abbiamo preteso che questo modello coinvolgesse tutte le aziende, anche quelle degli appalti e i fornitori che intervengono nel sito produttivo. Ci auguriamo che molte aziende aderiscano", spiega il segretario generale della Filcem. "Ogni volta che c'è un incidente ci si chiede che cosa poteva essere fatto prima, per evitarlo. Ecco, questo è un accordo utile - il primo 'a tre' in Italia - perché è preventivo. Mette in piedi un meccanismo virtuoso, utile a verificare e incrementare la sicurezza e che, con operazioni di formazione congiunta, aiuta a muoversi verso quella 'tolleranza zero' che ci siamo dati come obiettivo quest'anno per il primo maggio".

Rassegna Il giorno dopo, un altro accordo importante, quello con Federchimica sulle deroghe contrattuali.

Morselli Federchimica ci ha messo più di un anno a "digerire" le linee-guida del contratto, bloccando di fatto l'applicazione delle innovazioni previste. Ma con il contratto dello scorso anno abbiamo rovesciato l'impostazione tradizionale e abbiamo scritto un nuovo articolo secondo cui le parti convengono che il contratto di lavoro deve essere applicato in tutte le aziende. Qualsiasi ipotesi di deroga, che deve essere approvata da una Commissione nazionale, deve essere transitoria e finalizzata all'applicazione del contratto nazionale in tempi certi. Naturalmente non tutto è derogabile: i minimi tabellari e i diritti fondamentali vengono salvaguardati. Inoltre l'accordo rilancia - e questa è una novità assoluta - il progetto di formazione continua: come sindacato ci siamo resi disponibili a pattuire a livello aziendale la definizione di tre giornate annue (1,5 giornate messe a disposizione dalle aziende, e 1,5 giornate dai lavoratori) all'atto della definizione dei calendari annui, dedicate esclusivamente alla formazione continua, un'occasione di crescita per il lavoratore e insieme un contributo alla competitività delle imprese. Una scommessa e un investimento al contempo, così come - finalmente - l'istituzione della Commissione congiunta per l'ammodernamento degli inquadramenti.

Rassegna Ma perché questa operazione?

Morselli Per cogliere opportunità di investimento, o per affrontare situazioni congiunturali di difficoltà da parte delle aziende. L'obiettivo è sempre l'occupazione, da incrementare o da difendere.

Rassegna Come funzionerà questo sistema?

Morselli A livello aziendale, impresa e Rsu contrattano e raggiungono l'intesa. La Commissione nazionale deve esprimersi all'unanimità se quell'intesa è dentro le linee guida che abbiamo definito. Se non lo è occorre rientrare immediatamente nel contratto di lavoro. L'accordo delle Rsu, prima, e l'unanimità, poi, garantiscono da forzature di singole organizzazioni.

Rassegna Ma quali possono essere le deroghe effettive, quelle con cui poi avrete a che fare?

Morselli Io non escludo nulla. L'importante è che ci sia la transitorietà e il rientro certo nel contratto nazionale. Quella che mi sembra più probabile è il salario d'ingresso. Un altro esempio: il contratto nazionale prevede una pluralità di strumenti, ciascuno con un suo costo. Si può concentrare il valore delle quantità economiche su alcune parti per destinarle a un'altra forma, più opportuna in quella azienda specifica. Mi spiego. Un'azienda fortemente invecchiata, che non ha più oneri in crescita sugli scatti d'anzianità, potrebbe eventualmente gestirli in altre operazioni di sostegno all'occupazione giovanile. Dobbiamo superare l'idea che la questione deroga abbia solo l'aspetto "negazione". Può avere anche quello di trasformazione. So che è complicato. So che Federchimica vorrebbe intervenire sull'orario o su parti normative che non considera diritti fondamentali. Ma se vuole far funzionare intelligentemente questa novità, deve stare attenta a non provocare il blocco della Commissione nazionale. Non c'è neanche bisogno di esprimere un no: basterebbe non convocare la Commissione...

Rassegna Chiusi tutti e 15 i contratti del "perimetro" Filcem, si aprono i bienni salariali e anche il rinnovo della gomma-plastica, un contratto importante per la vostra categoria...

Morselli Il primo luglio è scaduto il biennio del contratto elettrico. Abbiamo già presentato unitariamente la richiesta economica di 130 euro. A fine anno ci sono tutti gli altri bienni e il quadriennio della gomma-plastica.

Nei nostri settori il sistema del quadriennio ha funzionato. Siamo riusciti a rinnovare i contratti nazionali con cifre adeguate e abbiamo sempre fatto la contrattazione integrativa. Certo, dobbiamo farne di più e di più di qualità, ma già così siamo messi meglio di molti altri. Per questo credo che dovremo impostare la piattaforma sul quadriennio, il che significa biennio economico. Tenendo presente sia la somma finale che vogliamo portare a casa, sia il montante: i nostri lavoratori si sono abituati a fare i conti in modo preciso su quanto ottengono nell'arco dei due anni.

Ripeto: a noi il quadriennio va bene. Ma visto che con il contratto dei pubblici ci si è impegnati a fare questa discussione sul triennio, una volta chiusi i contratti dei meccanici e degli alimentaristi, noi in questa discussione ci vogliamo stare e abbiamo tutti i titoli per farlo. Se la "ratio" di questa scelta è quella di dare più peso alla contrattazione di secondo livello, noi che la facciamo possiamo dare un contributo assai serio a questa discussione.

"SOLE - 24 ORE" - MARTEDÌ 10 LUGLIO 2007

Lavoro. Intesa Federchimica-sindacati per superare crisi o attirare investimenti

Deroghe in azienda al contratto dei chimici

**Saranno possibili
modifiche
su salario, ferie
e periodo di prova**

Serena Uccello
MILANO

Il contratto nazionale resta «centrale» e il suo ruolo «fondamentale e strategico», tuttavia in alcune circostanze è possibile introdurre nel contratto aziendale alcune deroghe, per «consentire alle parti aziendali di cogliere condivise, specifiche opportunità ed esigenze, utili a sostenere o a migliorare la competitività dell'impresa e la sua occupazione in situazioni di congiuntura particolari». L'innovazione arriva dai chimici: sindacati e imprese hanno infatti appena concluso un accordo che permette in situazioni particolari e per un periodo transitorio di derogare rispetto alle regole fissate dalla contrat-

tazione nazionale. L'obiettivo è quello abbattere i costi e incidere sulla produttività.

Un'opportunità che — spiegano sindacato e imprese — sarà appunto concordata e riservata a quelle aziende che si trovano ad affrontare situazioni di crisi o che, sul fronte opposto, devono attrarre investimenti.

Due i punti su cui il contratto aziendale potrà introdurre delle novità rispetto a quello nazionale: i costi economici, quindi il salario, e alcuni contenuti normativi come la durata delle ferie o l'estensione del periodo di prova. Nel caso, ad esempio, del salario, «fatto cento l'ammontare complessivo — spiegano da Federchimica — il 65% sono i minimi contrattuali, il 7% l'indennità di posizione organizzativa, ovvero voci fisse del contratto nazionale. Le altre voci invece, dagli scatti aziendali che pesano per il 2,6%, ai super minimi individuali (12,3%), ai vecchi premi di produzione (6,7%), rientrano nella contrattazione aziendale. Ora le deroghe potrebbero

risolvere su alcune di queste voci». Tanto che Alberto Morselli, segretario generale Filcem-Cgil ha spiegato: «Per quanto riguarda i possibili ambiti di intervento di questa innovazione contrattuale, esclusi interventi sui minimi contrattuali e sui diritti fondamentali che vanno salvaguardati, non escludo nulla».

Ma per essere effettivamente operativi questi accordi dovranno ricevere un parere unanime di conformità da una Commissione, istituita per questo scopo, la Commissione Nazionale Contrattazione, formata da rappresentanti delle imprese e dei sindacati.

«Nel Paese — ha commentato Giorgio Squinzi, presidente di Federchimica — da circa 10 anni si sta discutendo della necessità di rivedere le regole della contrattazione, i cosiddetti assetti contrattuali, definiti dal Protocollo del luglio '93. Nei fatti il nostro settore, poco interessato a dispute ideologiche sul primato di uno dei due livelli di contrattazione, anche con que-

sta innovazione, dimostra — ha aggiunto — come sia possibile far convivere, in modo funzionale alle diverse esigenze delle imprese, il livello nazionale e il livello aziendale di contrattazione».

E per Augusto Pascucci, segretario generale Uilcem-Uil, «questa soluzione agevola il settore industriale di riferimento, prescindendo dalle dimensioni di impresa, a sostenere la competizione industriale imposta dai mercati, a orientare le scelte aziendali e a favorire lo sviluppo delle relazioni sindacali».

A questo punto l'applicazione passa alle aziende: «Ci attendiamo — spiega Sergio Gigli, segretario generale Femca-Cisl — da parte delle imprese e delle nostre rappresentanze in azienda e sul territorio una attenta e coerente gestione di questa importante novità contrattuale e ovviamente sarà nostra cura far sì che questa norma possa essere colta nel modo migliore e per le finalità per le quali è stata concepita».

FEDERCHIMICA-SINDACATI

Chimici, accordo di pragmatismo

Si può far trascorrere degli anni discutendo sull'opportunità di una riforma e non solo non applicarla, ma neanche riuscire a mettere attorno al tavolo tutti i protagonisti. E poi si può lavorare in silenzio e in un tempo ragionevole trovare una soluzione innovativa e condivisa. Nell'Italia che si attarda, senza esito, sulla revisione dell'accordo del '93,

c'è una parte di imprese e una parte di sindacato che, in modo pragmatico, ha deciso di prendere in mano la questione e di rinnovare ciò che ormai è inadeguato. L'accordo raggiunto da Federchimica e dai sindacati del settore, che supera la contrattazione nazionale potenziando quella aziendale, è un vero esempio di relazioni industriali innovative. Senza inutili ideologismi, rappresenta la prova di come il rapporto tra le parti possa passare da una via diversa rispetto alla contrapposizione, spesso fine a se stessa. L'intesa punta al cuore delle priorità: la crescita e la produttività. E per questo lascia all'autonomia delle parti anche la libertà di fare un passo indietro rispetto a rendite di posizione acquisite quando il mercato era diverso.

"AVVENIRE" - MARTEDÌ 10 LUGLIO 2007

Accordo tra Federchimica e i sindacati: possibili deroghe al contratto su salari e orari

DI FRANCESCO RICCARDI

Possibilità di ridurre i salari o variare gli orari, modulare in maniera diverse le ferie o tagliare gli scatti d'anzianità. Il tutto derogando dal contratto nazionale di lavoro. Purché per un periodo limitato e soprattutto per una "giusta causa": l'uscita da una crisi aziendale o la previsione di nuovi investimenti con maggiore occupazione.

È questo il "compromesso intelligente" che hanno firmato settimana scorsa Federchimica e i sindacati di settore, dando così concretezza a una previsione contenuta nello stesso contratto nazionale, rinnovato nel maggio del 2006. Si tratta di un'innovazione significativa, unica nel panorama i-

taliano, soprattutto perché riesce a far sintesi di un dibattito che si trascina da anni fra sindacati e imprese sulla necessità di spostare l'asse della contrattazione verso le aziende, senza però smantellare la funzione di tutela generale del contratto nazionale. La chiave individuata sta nel riconoscimento del contratto collettivo come centrale, ma al tempo stesso, per renderlo meno rigido e "astratto", nella possibilità di prevedere appunto deroghe concordate tra le parti sociali e sottoposte al giudizio di una commissione nazionale. I paletti invalicabili fissati fin da subito riguardano da un lato la temporaneità dell'intervento e dall'altro l'indisponibilità dei diritti individuali irrinunciabili dei lavoratori - come ad esempio il periodo di fe-

rie - e dei minimi salariali contrattuali.

«Al di là di questi c'è però un ampio margine costituito dalle tante voci aggiuntive del salario e da varie previsioni normative sulle quali si può agire - spiega il presidente di Federchimica Giorgio Squinzi - per costruire un vantaggio competitivo, utile ad esempio a rendere più attraente il nostro Paese quando una multinazionale deve decidere dove dislocare un nuovo impianto». «L'obiettivo - chiarisce da parte sua Alberto Morselli, segretario generale della Filcem-Cgil - è sempre l'occupazione; da difendere o da far crescere». «È la prova - sottolinea infine Sergio Gigli, segretario della Femca-Cisl - che è possibile raccogliere insieme la sfida competitiva e partecipativa». ●