

1
2
3
4
5
6 **Ipotesi di piattaforma**
7 **per il rinnovo del CCNL chimico-farmaceutico e affini.**
8 **Scadenza 31.12.2009**
9

10
11
12 **Premessa.**
13

14 Lo scenario generale nel quale si rinnoverà il prossimo CCNL è molto
15 complesso.

16 La contrattazione collettiva nazionale non potrà ignorare la più grave crisi
17 economica e finanziaria globale che stiamo attraversando. Il compito che si
18 propone la FILCEM CGIL è quello di collocare un forte protagonismo sindacale
19 per rilanciare con decisione i comparti produttivi da noi rappresentati.

20 La portata devastante della crisi, generata dal forte impatto prodotto dallo
21 shock finanziario ha comportato una significativa riduzione dell'economia
22 reale, in particolare di quella industriale. Questo dato impone a tutti noi
23 l'impegno a contrastare la tendenza del dominio della finanza sul resto
24 dell'economia, in modo che possa essere l'organizzazione della produzione, e
25 del lavoro, a riprendersi il controllo del mercato e dei capitali.

26 Il continuo richiamo, nelle politiche di settore, al rafforzamento di normative
27 omogenee nell'ambito dell'UE, impone un indispensabile coordinamento di
28 politica economica e sindacale, capace di rilanciare il ruolo del settore in
29 Europa.

30 In questa situazione di criticità, per la FILCEM CGIL, il rinnovo del CCNL
31 assume particolare importanza. La qualità delle politiche contrattuali va ancora
32 orientata al rafforzamento del ruolo del sindacato, a partire dagli "Osservatori",
33 sede di conoscenza, di partecipazione e di assunzione di responsabilità, che
34 debbono essere ulteriormente sviluppate.

35 Nella gestione del vigente CCNL, con l'obiettivo di rispondere a tali propositi,
36 proprio in questa fase, ha assunto particolare importanza l'istituzione dei tavoli
37 per il settore **chimico** e per quello **farmaceutico**, presso il Ministero dello
38 Sviluppo Economico, come declinazione del rapporto "duale" tra i protagonisti
39 del CCNL. I risultati finora raggiunti sono apprezzabili, anche se non risolutivi
40 delle notevoli problematiche ancora aperte, ma necessitano di un'azione più
41 determinata, includendo, in particolare, il tema della **ricerca**, fondamentale
42 per lo sviluppo dei settori interessati.

43 In questo contesto di tensione economica e sociale va salvaguardata la qualità
44 del rapporto tra politiche contrattuali e politiche sociali, che abbiamo definito
45 welfare chimico, guardando con particolare attenzione alla qualità della spesa
46 pubblica, per affrontare i temi del sistema complementare sia della previdenza
47 sia della sanità che della formazione, per i riflessi che ricadono sulla qualità
48 della vita e sui diritti del lavoratore e del cittadino.

49 In questo senso il rilevante risultato ottenuto con la crescita delle adesioni a
50 FASCHIM è la dimostrazione di come un sistema di corrette relazioni, realizza
51 un importante obiettivo che concorre ad integrare l'intervento dello Stato con il
52 sistema della contrattazione a favore del lavoratore.

53
54 Il rafforzamento di questo sistema di relazioni industriali deve guardare verso
55 forme sempre più avanzate e, per questo motivo, riteniamo utile confrontarsi
56 su nuove forme di partecipazione che garantirebbero meglio il governo dei
57 processi industriali, la gestione delle prestazioni, l'organizzazione del lavoro, la
58 valorizzazione delle risorse umane, la formazione, le azioni positive per le Pari
59 Opportunità, il miglioramento della sicurezza, salute e ambiente, l'occupazione
60 e il mantenimento del potere d'acquisto delle retribuzioni.

61 La FILCEM CGIL, in coerenza con i rapporti unitari fin qui praticati, si è
62 impegnata con FEMCA e UILCEM per la predisposizione di piattaforme unitarie
63 per il rinnovo CCNL in scadenza al 31.12.2009. L'accordo separato sulle regole
64 per i rinnovi contrattuali, raggiunto tra CISL e UIL con Confindustria, ha reso
65 impraticabile tale obiettivo. Conseguentemente, nostro malgrado, abbiamo
66 proceduto alla predisposizione di piattaforme di singola organizzazione, senza
67 rinunciare a perseguire l'obiettivo dei rinnovi unitari del CCNL.

68

69 **1) RELAZIONI INDUSTRIALI.**

70

71 La FILCEM CGIL, nel riconfermare il modello attuale, ritiene che va
72 ulteriormente valorizzato il ruolo delle RSU e dei livelli territoriali . Per favorire
73 questo va prevista la programmazione periodica di riunioni congiunte. Inoltre,
74 il miglioramento e il rispetto di tale ruolo, è condizione indispensabile per il
75 rafforzamento e l'estensione della contrattazione di secondo livello, strumento
76 complementare al CCNL per estendere la redistribuzione salariale della
77 produttività.

78 Tale modello, che oggi garantisce un buon livello di bilateralità, va rafforzato
79 introducendo nuove forme di partecipazione. Al fine di favorire una più
80 innovata democrazia economica viene avanzata la proposta di un sistema
81 "duale" di governance dell'impresa, fino a comprendere l'istituzione dei
82 "Consigli di Sorveglianza" con all'interno anche i rappresentanti dei lavoratori
83 con compiti di indirizzo e di proposta.

84

85 **2) FORMAZIONE.**

86

87 Si conferma la positiva esperienza sulla formazione congiunta ma occorre
88 andare avanti e favorire un processo culturale più partecipativo, con un
89 realistico coinvolgimento di tutti i soggetti contraenti, nel rispetto dei reciproci
90 ruoli.

91 L'OBC deve assumere maggior rilevanza nell'indirizzo e nel monitoraggio
92 dell'insieme delle azioni formative. La formazione e la riqualificazione, in
93 particolare per i lavoratori in cassa integrazione o in mobilità, è obiettivo
94 prioritario nel momento attuale, e per questo motivo la FILCEM CGIL richiede
95 che l'OBC sia protagonista nel proporre e raccordare le misure legislative

96 esistenti o in corso di attuazione.
97 L'attivazione di un tale percorso è utile per definire un progetto formativo
98 straordinario, che punti a favorire le innovazioni produttive. In questo modo il
99 settore potrà impedire la dispersione del suo patrimonio intellettuale e
100 professionale, e favorire un'uscita positiva dalla pesante fase congiunturale.
101 Un utile strumento per la registrazione di tutte le azioni formative (formazione
102 d'ingresso; addestramento; formazione continua; formazione congiunta; ecc.)
103 potrebbe essere il "libretto formativo del lavoratore" certificato.

104

105

106 **3) SICUREZZA, SALUTE, AMBIENTE.**

107

108 I risultati raggiunti e le difficoltà ancora presenti indicano che il "punto di
109 svolta" si colloca nella crescita complessiva di tutti i lavoratori che operano
110 nell'impresa.

111 E' indispensabile superare la "delega" alle figure previste dalla legislazione,
112 affinché siano tutte le componenti dell'azienda che pongano la sicurezza come
113 elemento connesso ed integrato alla attività produttiva.

114 Obiettivi generali :

- 115 – ricercare il perseguimento dello sviluppo sostenibile e una maggiore
116 promozione dei sistemi di gestione;
- 117 – sviluppare la centralità della persona/lavoratore con un maggiore
118 coinvolgimento del singolo e delle OO.SS.;
- 119 – promozione, sviluppo e realizzazione di attività formative congiunte;
- 120 – valorizzazione del ruolo del CCNL come strumento d'indirizzo e supporto
121 nell'applicazione delle norme di legge, con una più ampia diffusione delle
122 linee guida SSA e del ruolo dei RLSSA, in un ambito di modalità
123 partecipative.

124 Tali avanzamenti favoriscono la realizzazione dei sistemi di gestione di salute,
125 sicurezza e ambiente in modo integrato, favorendo il legame tra imprese,
126 lavoratori e comunità locali sia nella comunicazione sia nella gestione dei rischi.
127 Per migliorare questo rapporto la FILCEM CGIL richiede l'incontro, perlomeno
128 annuale, a livello aziendale o territoriale, tra tutte le figure in azienda
129 (direzione aziendale, RSU/RLSSA, RSPP, medico competente) e i Servizi
130 sanitari del territorio (ASL, ARPA, ecc.)

131 A tal fine si richiede che per l'attività che ne consegue, in particolare per la
132 partecipazione a Conferenze dei servizi sulle bonifiche, siano previsti permessi
133 aggiuntivi per RSU/RLSSA.

134 Anche in questo ambito si richiede l'istituzione del libretto formativo sia per i
135 lavoratori sia per gli RLSSA. Per questi ultimi si richiede un aumento delle ore
136 di attività formativa.

137

138

139

140

141

142

143

144 **4) APPALTI.**

145

146 Il sistema degli appalti necessita di interventi utili a modificare un approccio
147 che mette in evidenza, in modo crescente, lo squilibrio tra l'attenzione ai costi
148 a danno della sicurezza.

149 In alcuni segmenti, in particolare nei grandi gruppi, si pone con forza l'esigenza
150 del rafforzamento dei controlli, agendo fin dalla formulazione dei capitolati di
151 appalto, nella direzione del superamento della logica del massimo ribasso fino
152 a comprendere la "rescissione del contratto" in caso di evidenti e gravi
153 inadempienze.

154 Il rafforzamento del controllo va concepito come metodo di interesse collettivo:
155 a tal fine va garantita una maggiore agibilità in azienda alle RSU/RLSSA.

156

157

158 **5) CLASSIFICAZIONI.**

159

160 L'accordo raggiunto nel precedente biennio contrattuale offre una risposta utile
161 a salvaguardare l'impianto complessivo e, contemporaneamente, a cogliere le
162 modificazioni organizzative intervenute nei sistemi produttivi. Il sistema
163 sperimentale delle PMI, in coerenza con l'accordo, va sottoposto a verifica.

164 La sede dell'Osservatorio contrattuale deve monitorare la rispondenza
165 dell'applicazione per favorire, attraverso un'attività continua, le azioni utili alla
166 valorizzazione delle professionalità, responsabilità, salario professionale e
167 percorribilità della scala.

168 Si ritiene necessario intervenire per inquadrare nella cat. B i responsabili in
169 turno degli impianti complessi.

170

171 ISF: la revisione delle classificazioni ha toccato solo marginalmente questa
172 figura. La reale riorganizzazione del ruolo dell'informazione medico scientifica
173 richiede una riflessione più ampia.

174 Quadri: oltre al perseguimento continuo di un miglioramento qualitativo
175 dell'informazione sulle scelte strategiche dell'impresa, si richiede un aumento
176 dell'indennità di funzione.

177

178 **6) ORARIO.**

179

180 In particolare in questa fase congiunturale va ripreso il confronto
181 sull'applicazione degli strumenti della flessibilità:

- 182 – calendari produttivi
- 183 – organici/utilizzo impianti
- 184 – conto ore
- 185 – contratti di solidarietà
- 186 – part time

187

188

189

190

191 **7) PREVIDENZA / ASSISTENZA COMPLEMENTARE.**

192

193 Pur nella positività degli obiettivi fin qui raggiunti, si ritiene necessario
194 apportare ulteriori correttivi che favoriscano un ulteriore accrescimento
195 dell'interesse dei lavoratori per incrementare il n° degli iscritti.

196 Il notevole n° di iscritti a Fonchim necessita di un approccio più attento nella
197 verifica della platea dei lavoratori non iscritti, in particolare nelle le PMI.

198 Si richiede l'aumento del contributo aziendale per la previdenza
199 complementare da 1,20% a 1,50%.

200

201 **8) MERCATO DEL LAVORO E OCCUPAZIONE.**

202

203 Le profonde innovazioni produttive, tecnologiche , organizzative e di mercato
204 che in questi anni hanno attraversato i nostri settori ne hanno trasformato e
205 profondamente modificato il mercato del lavoro. Determinando sostanziali
206 cambiamenti sia sulla qualità e che sulla quantità dell'occupazione. I recenti
207 provvedimenti del governo che stanno per essere trasformati in strumenti
208 legislativi produrranno ulteriori modifiche che impongono la necessità di una
209 rivisitazione complessiva delle norme previste nel CCNL, con l'obiettivo di
210 aumentare i livelli di consolidamento dell'occupazione a tempo indeterminato.

211

212 In particolare, va promosso l'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani,
213 utilizzando nuove forme contrattuali che permettano di realizzare sia percorsi
214 formativi certificati che la stabilizzazione dei rapporti di lavoro.

215 Pertanto, la FILCEM CGIL, richiede di definire una nuova tipologia di assunzione
216 (**contratto di inserimento e stabilità**) che sia sostitutiva di altre forme di
217 occupazione.

218 Per i contratti di **collaborazione continua e a progetto**, la FILCEM CGIL,
219 richiede venga definita un'apposita normativa sui livelli minimi salariali,
220 assicurativi e sanitari.

221 In questo quadro, nel quale il mercato del lavoro presenta una continua
222 espansione dei servizi alle imprese, si stanno creando nei nostri settori degli
223 spin-off di **alte professionalità**, che richiedono una risposta contrattuale.

224 Si richiede venga aperta una discussione sulla opportunità di regolamentare
225 questa tematica nell'ambito del CCNL con una parte specifica a loro dedicata.

226 In particolare per le mono-committenze ,sia per quelle alte professionalità a
227 lavoro dipendente che autonomo, o comunque per tutti quei lavori che
228 stanno in un sistema di filiera o di rete con le imprese. Gli interventi devono
229 essere mirati in particolare a campi della; formazione, tutele sociali, sanitaria,
230 assicurativa e salariale. Al fine di raggiungere questo obiettivo richiediamo che
231 a partire da questo rinnovo contrattuale sia realizzata una specifica sezione in
232 sede di osservatorio nazionale.

233

234

235

236

237

238 **9) SALARIO.**

239

240 Per la FILCEM CGIL la richiesta di aumento salariale, mantenendo la
241 parametrizzazione del vigente CCNL, deve garantire la tutela e la salvaguardia
242 effettiva delle retribuzioni.

243 Si richiede un aumento salariale medio, valido per il triennio 2010-2012, pari a
244 172 Euro e, in considerazione delle incertezze sull'andamento dell'inflazione
245 negli scenari futuri, si richiede sia prevista una verifica dell'andamento
246 dell'inflazione reale per recuperare, nell'ambito della vigenza contrattuale,
247 eventuali scostamenti negativi.

248 Si ritiene necessario, in considerazione della differenziazione settoriale già
249 presente nel CCNL, valutare possibili, ulteriori, differenziazioni.