La piattaforma Filcem-Cgil per il rinnovo del contratto nazionale del settore chimico-farmaceutico e affini

1 gennaio 2010 – 31 dicembre 2012

PREMESSA

Lo scenario generale nel quale si rinnoverà il prossimo ccnl è molto complesso. La contrattazione collettiva nazionale non potrà ignorare la più grave crisi economica e finanziaria globale che stiamo attraversando. Il compito che si propone la Filcem-Cgil è quello di collocare un forte protagonismo sindacale per rilanciare con decisione i comparti produttivi da noi rappresentati.

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

Il continuo richiamo, nelle politiche di settore, al rafforzamento di normative omogenee nell'ambito dell'Unione Europea, impone un indispensabile coordinamento di politica economica e sindacale, capace di rilanciare il ruolo del settore in Europa. In particolare va rafforzato il ruolo dei Comitati aziendali europei (Cae), soprattutto in questa fase di grave crisi congiunturale in cui sono sempre più numerose le situazioni di pesanti ristrutturazioni nelle aziende multinazionali.

In questa situazione di criticità, per la Filcem-Cgil, il rinnovo del ccnl assume particolare importanza. La qualità delle politiche contrattuali va ancora orientata al rafforzamento del ruolo del sindacato, a partire dagli "Osservatori", sede di conoscenza, di partecipazione e di assunzione di responsabilità, che debbono essere ulteriormente sviluppate.

Nella gestione del vigente ccnl, con l'obiettivo di rispondere a tali propositi,

proprio in questa fase va rilanciato il confronto sull'orario di lavoro, qualificando una maggiore applicazione degli strumenti di flessibilità (calendari annui; conto ore; contratti di solidarietà) a tutela dell'occupazione. Un altro tema di particolare importanza è costituito dall'istituzione dei tavoli per il settore ***chimico*** *e per quello* ***farmaceutico****, presso il ministero dello Sviluppo Economico, come declinazione del rapporto "duale" tra i protagonisti del ccnl.*
I risultati finora raggiunti sono apprezzabili, anche se non risolutivi delle notevoli problematiche ancora aperte, ma necessitano di un'azione più determinata, includendo, in particolare, il tema della ***ricerca****, fondamentale per lo sviluppo dei settori interessati.*
In questo contesto di tensione economica e sociale va salvaguardata la qualità del rapporto tra politiche contrattuali e politiche sociali, che abbiamo definito welfare chimico, guardando con particolare attenzione alla qualità della spesa pubblica, per affrontare i temi del sistema complementare sia della previdenza sia della sanità che della formazione, per i riflessi che ricadono sulla qualità della vita e sui diritti del lavoratore e del cittadino.
In questo senso il rilevante risultato ottenuto con la crescita delle adesioni a "Faschim" è la dimostrazione di come un sistema di corrette relazioni, realizza un importante obiettivo che concorre ad integrare l'intervento dello Stato con il sistema della contrattazione a favore del lavoratore.

Il rafforzamento di questo sistema di relazioni industriali deve guardare verso forme sempre più avanzate e, per questo motivo, riteniamo utile confrontarsi su nuove forme di partecipazione che garantirebbero meglio il governo dei processi industriali, la gestione delle prestazioni, l'organizzazione del lavoro, la valorizzazione delle risorse umane, la formazione, le azioni positive per le Pari Opportunità, il miglioramento della sicurezza, salute e ambiente, l'occupazione e il mantenimento del potere d'acquisto delle retribuzioni.
La Filcem-Cgil, in coerenza con i rapporti unitari fin qui praticati, si è impegnata con Femca e Uilcem per la predisposizione di piattaforme unitarie per il rinnovo ccnl in scadenza al 31.12.2009. L'accordo separato sulle regole per i rinnovi contrattuali, raggiunto tra Cisl e Uil con Confindustria, ha reso impraticabile tale obiettivo. Conseguentemente, nostro malgrado, abbiamo

proceduto alla predisposizione di piattaforme di singola organizzazione, senza rinunciare a perseguire l'obiettivo dei rinnovi unitari del ccnl.

RELAZIONI INDUSTRIALI

La Filcem-Cgil, nel riconfermare il modello attuale, ritiene che va ulteriormente valorizzato il ruolo delle Rsu e dei livelli territoriali . Per favorire questo va prevista la programmazione periodica di riunioni congiunte. Inoltre, il miglioramento e il rispetto di tale ruolo, è condizione indispensabile per il rafforzamento e l'estensione della contrattazione di secondo livello, strumento complementare al ccnl per estendere la redistribuzione salariale della produttività. A tal fine si ritiene estendere e qualificare la contrattazione di 2° livello, riconfermando il ruolo prescrittivo del ccnl, modificando la soglia dimensionale delle imprese per la diffusione del Premio di partecipazione, unitamente alla definizione di linee guida e criteri di riferimento utili alla discussione in sede decentrata tra Direzione e Rsu.

Inoltre si richiede che l'indennità sostitutiva prevista in assenza della contrattazione di 2° livello, sia riconosciuta non più in assenza del premio di produzione bensì qualora non si sia mai contrattato il premio di partecipazione.

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

FORMAZIONE

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

L'Osservatorio bilaterale contrattuale (Obc), riconfermando il ruolo di indirizzo e di analisi dei fabbisogni formativi, deve svolgere una azione più incisiva di progettazione settoriale a livello nazionale ed agevolare la diffusione di progetti di formazione nel territorio e nelle aziende, anche attraverso la predisposizione

di percorsi formativi congiunti per i referenti aziendali. Per implementare le competenze informative all'interno delle Rsu è opportuno definire un piano specifico che rafforzi la conoscenza del sistema e le procedure di gestione dei progetti a livello aziendale.

La formazione e la riqualificazione, in particolare per i lavoratori in cassa integrazione o in mobilità, è obiettivo prioritario nel momento attuale, e per questo motivo la Filcem-Cgil richiede che l'Obc sia protagonista nel proporre e raccordare le misure legislative esistenti o in corso di attuazione.

L'attivazione di un tale percorso è utile per definire un progetto formativo straordinario, che punti a favorire le innovazioni produttive. In questo modo il settore potrà impedire la dispersione del suo patrimonio intellettuale e professionale, e favorire un uscita positiva dalla pesante fase congiunturale.

Un utile strumento per la registrazione di tutte le azioni formative (formazione d'ingresso; addestramento; formazione continua; formazione congiunta; ecc.) potrebbe essere il "libretto formativo del lavoratore".

Tale formazione darà diritto ad un credito individuale, di valore pari alla formazione a cui lo stesso avrà partecipato. Questo credito potrà essere utilizzato sia per una eventuale progressione interna, sia come ulteriore elemento per un'occupazione in altra azienda.

SICUREZZA, SALUTE, AMBIENTE

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

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

Obiettivi generali :

- ricercare il perseguimento dello sviluppo sostenibile e una maggiore promozione dei sistemi di gestione;
- sviluppare la centralità della persona/lavoratore con un maggiore coinvolgimento del singolo e delle organizzazioni sindacali;
- promozione, sviluppo e realizzazione di attività formative congiunte;

- valorizzazione del ruolo del ccnl come strumento d'indirizzo e supporto nell'applicazione delle norme di legge, con una più ampia diffusione delle linee guida Ssa e del ruolo dei Rlssa, in un ambito di modalità partecipative.

Tali avanzamenti favoriscono la realizzazione dei sistemi di gestione di salute, sicurezza e ambiente in modo integrato, favorendo il legame tra imprese, lavoratori e comunità locali sia nella comunicazione sia nella gestione dei rischi.
Per migliorare questo rapporto la Filcem-Cgil richiede l'incontro, perlomeno annuale, a livello aziendale o territoriale, tra tutte le figure in azienda (direzione aziendale, Rsu/Rlssa, Rspp, medico competente) e i servizi sanitari del territorio (Asl, Arpa, ecc.)
A tal fine si richiede che per l'attività che ne consegue, in particolare per la partecipazione a Conferenze dei servizi sulle bonifiche, siano previsti permessi aggiuntivi per Rsu/Rlssa.
Anche in questo ambito si richiede l'istituzione del libretto formativo sia per i lavoratori sia per gli Rlssa. Per questi ultimi si richiede un aumento delle ore di attività formativa, e che questa avvenga tempestivamente per i nuovi rappresentanti.
Inoltre, in relazione alla emanazione del decreto 106/09 del mese di agosto ultimo scorso, che ha modificato negativamente alcune parti del Testo Unico sulla sicurezza nel lavoro, la Filcem-Cgil richiede:
1) la consegna del documento di valutazione dei rischi possa prevedere anche la consultazione mediante strumenti informatici, ma che tale opzione sia solo aggiuntiva e non escluda la consegna del materiale cartaceo;
2) solo per funzioni organizzative particolarmente sensibili in materia di sicurezza, possono essere svolte visite pre-assuntive; tale scelta deve essere motivata ed oggetto di consultazione con le Rsu/Rlssa.

APPALTI

Il sistema degli appalti necessità di interventi utili a modificare un approccio che mette in evidenza, in modo crescente, lo squilibrio tra l'attenzione ai costi a danno della sicurezza.
In alcuni segmenti, in particolare nei grandi gruppi, si pone con forza l'esigenza

del rafforzamento dei controlli, soprattutto sulle procedure della sicurezza, agendo fin dalla formulazione dei capitolati di appalto, nella direzione del superamento della logica del massimo ribasso fino a comprendere la "rescissione del contratto" in caso di evidenti e gravi inadempienze.
Il rafforzamento del controllo va concepito come metodo di interesse collettivo: a tal fine va garantita una maggiore agibilità in azienda alle Rsu/Rlssa.
Nei casi di realtà produttive che comprendono attività plurime e diversificate, all'interno di un'unica realtà industriale, va esercitata una contrattazione di sito.

CLASSIFICAZIONI

L'accordo raggiunto nel precedente biennio contrattuale offre una risposta utile a salvaguardare l'impianto complessivo e, contemporaneamente, a cogliere le modificazioni organizzative intervenute nei sistemi produttivi. Il sistema sperimentale delle piccole e medie imprese (Pmi), in coerenza con l'accordo, va sottoposto a verifica.
La sede dell'Osservatorio contrattuale deve monitorare la rispondenza dell'applicazione per favorire, attraverso un'attività continua, le azioni utili alla valorizzazione delle professionalità, responsabilità, salario professionale e percorribilità della scala.
Si ritiene necessario intervenire per inquadrare nella cat. B i responsabili in turno degli impianti complessi.

Informatori scientifici del farmaco (Isf)

La revisione delle classificazioni ha toccato solo marginalmente questa figura. L'attuale fase di riorganizzazione del settore farmaceutico si sta caratterizzando per aver indotto modifiche al ruolo dell'informazione scientifica e, conseguentemente, al ruolo degli Isf. Il rinnovo del ccnl, quindi, dovrà essere occasione per una riflessione più ampia sul tema, che sia in grado di valorizzare la professionalità degli stessi Isf, anche attraverso la realizzazione di specifici processi formativi e ridefinisca ruoli, competenze e responsabilità, in modo da accogliere le evoluzioni organizzative del settore farmaceutico. In tal modo si dovrà prevenire il continuo verificarsi di differenziazioni e

incoerenze tra profili del ccnl, norme di legge e reali mansioni del lavoratore.

Quadri

Oltre al perseguimento continuo di un miglioramento qualitativo dell'informazione sulle scelte strategiche dell'impresa, si richiede un aumento dell'indennità di funzione.

Inoltre, si richiede, ad integrazione del comma 6 dell'art. 28 del ccnl che la funzione negoziale che vede coinvolti direttamente i quadri nella Rsu vada estesa anche nell'ambito di questioni e problematiche che riguardino individualmente il quadro.

A titolo esemplificativo indichiamo:

- Trasferimenti e trattamento economico corrispondente. Valutazione congiunta della effettiva esistenza di "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive". Ricerca di modalità alternative al trasferimento per fare fronte alle esigenze di cui sopra (comandi, trasferte, telelavoro);
- Lavoro a tempo parziale (part time) "home office" ovvero la possibilità di poter svolgere, per periodi di tempo limitati, le proprie attività da casa mediante l'utilizzo di un semplice accesso internet;
- Congruenza delle caratteristiche dell'attività effettivamente svolta, specialmente per quanto attiene alle responsabilità funzionali, giuridiche e l'inquadramento.

Si richiede inoltre, ad integrazione del comma 7 dell'art. 28 del ccnl che al dipendente venga altresì riconosciuto il diritto di avvalersi di almeno un legale di sua fiducia, non compreso nell'elenco dei professionisti proposto dall'azienda.

PREVIDENZA E ASSISTENZA COMPLEMENTARE

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

Il notevole numero di iscritti a Fonchim necessita di un approccio più attento nella verifica della platea dei lavoratori non iscritti, in particolare nelle le

piccole e medie imprese.
Si richiede l'aumento del contributo aziendale per la previdenza complementare da 1,20% a 1,50%, fatte salve le condizioni aziendali di miglior favore.

MERCATO DEL LAVORO E OCCUPAZIONE

Nella attuale situazione di grave crisi, al fine di difendere l'occupazione e tutelare le conoscenze professionali dei lavoratori, si richiede il blocco dei licenziamenti per un anno per tutte le tipologie di lavoro, assumendo l'impegno delle Parti al ricorso al sistema complessivo di ammortizzatori sociali e all'attuazione di scelte alternative al licenziamento.
Le profonde innovazioni produttive, tecnologiche , organizzative e di mercato che in questi anni hanno attraversato i nostri settori ne hanno trasformato e profondamente modificato il mercato del lavoro. Determinando sostanziali cambiamenti sia sulla qualità e che sulla quantità dell'occupazione. I recenti provvedimenti del governo impongono la necessità di una rivisitazione complessiva delle norme previste nel ccnl, con l'obiettivo di aumentare i livelli di consolidamento dell'occupazione a tempo indeterminato, assumendo e migliorando la durata massima già prevista dalle attuali normative di legge, in particolare per i contratti a tempo determinato e a somministrazione.
Inoltre, per i contratti a tempo determinato e di somministrazione previsti all'articolo 3, ai punti C) e D), che applicano entrambi la percentuale massima di assunzione della tipologia al 18% sulla media annua dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, si richiede che tale percentuale non sia utilizzata per concentrare i lavoratori in singoli reparti e/o divisioni.
Inoltre si richiede l'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani, utilizzando nuove forme contrattuali che permettano di realizzare sia percorsi formativi certificati che la stabilizzazione dei rapporti di lavoro.
Pertanto, la Filcem-Cgil richiede di definire una nuova tipologia di assunzione (**contratto di inserimento e stabilità**) che sia sostitutiva di altre forme di occupazione.
Per i contratti di **collaborazione continua e a progetto**, la Filcem-Cgil richiede venga definita un'apposita normativa sui livelli minimi salariali,

assicurativi e sanitari, in analogia con il ccnl.

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

Si richiede venga aperta una discussione sulla opportunità di regolamentare questa tematica nell'ambito del ccnl con una parte specifica a loro dedicata. In particolare per le mono-committenze, sia per quelle alte professionalità a lavoro dipendente che autonomo, o comunque per tutti quei lavori che stanno in un sistema di filiera o di rete con le imprese. Gli interventi devono essere mirati in particolare a campi della; formazione, tutele sociali, sanitaria, assicurativa e salariale. Al fine di raggiungere questo obiettivo, richiediamo che a partire da questo rinnovo contrattuale sia realizzata una specifica sezione in sede di Osservatorio nazionale.

DIRITTI

Inoltre, a difesa e consolidamento dei diritti collettivi e individuali delle lavoratrici e dei lavoratori si richiede:

- che venga data informazione preventiva, per assenze in caso di malattia, con almeno un mese di anticipo della scadenza del periodo di comporto, allargando il periodo di comporto stesso per i lavoratori affetti da malattie che debbano sottoporsi a terapie salvavita;
- agevolazioni per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per le lavoratrici e lavoratori: part-time, flessibilità, congedi per la formazione, asili nido anche aziendali verificando le opportune integrazioni con le istituzioni pubbliche locali, rendendo esigibile l'art. 9 legge 53/2000.Nel riaffermare l'importanza della legge 8 marzo 2000 n. 53 e il d.lgs 26 marzo 2001 n. 151 sulla maternità e paternità, si richiede un giorno di permesso retribuito per il lavoratore padre per la nascita del figlio;
- la definizione di una percentuale per l'utilizzo del lavoro part time. A livello aziendale le parti verificheranno i motivi reali di eventuale impedimento di accoglimento delle richieste di ricorso al lavoro part-time;

- vanno riconsiderati i periodi non continuativi prestati dai lavoratori ai fini dell'anzianità di servizio per la maturazione del diritto delle ferie e degli scatti di anzianità;
- l'anticipo del trattamento di fine rapporto (Tfr) per periodi di assistenza agli anziani e portatori di handicap,congedi parentali, malattie lunghe e gravi;
- ad integrazione del comma 3 dell'art. 41 del ccnl, si richiede un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino al raggiungimento del 100% della retribuzione per tutto il periodo di assenza anticipata e obbligatoria per maternità;
- ad integrazione di quanto previsto dall'art. 8, lettera H del ccnl, si richiede che agli effetti legali venga riconosciuto lavoratore notturno colui che con riferimento al suo orario complessivo annuale svolga in modo regolare la propria prestazione lavorativa per un numero di giorni, in orario notturno inferiore agli attuali dispositivi di legge;
- inoltre, ritenendo restrittiva la norma contenuta nell'art. 40 del ccnl, in merito alla concessione di periodi di aspettativa per malattie non professionali o infortuni non sul lavoro, si richiede che l'assenza dal lavoro di almeno 8 mesi non venga riferita alla maturazione di tale periodo negli ultimi 12 mesi.

SALARIO

Per la Filcem-Cgil la richiesta di aumento salariale, mantenendo la parametrazione del vigente ccnl, deve garantire la tutela e la salvaguardia effettiva delle retribuzioni.

Si richiede un aumento salariale medio, riferito al parametro 147 (D1), valido per il triennio 2010-2012, pari a 172 euro e, in considerazione delle incertezze sull'andamento dell'inflazione negli scenari futuri, allo scadere del biennio, si chiede una verifica dell'andamento dell'inflazione reale rispetto all'aumento convenuto della retribuzione del settore, finalizzata al contestuale recupero degli eventuali scostamenti negativi.

Inoltre, si ritiene necessario, in considerazione delle differenziazioni settoriali

già presenti nel ccnl, valutare possibili, ulteriori differenziazioni economiche.
Infine, nell'art. 16 del ccnl, nelle specificità settoriali per il settore fibre, si chiede di abrogare tutto il secondo capoverso relativo alla corresponsione dell'indennità di posizione organizzativa.

(approvata, con 5 astensioni, dall'Assemblea nazionale dei quadri e delegati Filcem-Cgil - Chianciano Terme, 15 settembre 2009)