RICHIESTE PER IL RINNOVO DEL CCNL CHIMICO-FARMACEUTICO,

TRIENNIO 2010-2012

Premessa

L'attuale fase di recessione della economia mondiale in corso e le ricadute sulla occupazione ed anche sulle imprese, stanno imponendo a tutti i soggetti istituzionali e sociali una profonda riflessione sul modello di sviluppo che dovrà caratterizzare la società del dopo crisi.

Nel processo di deindustrializzazione e di terziarizzazione delle economie più avanzate si rende oramai evidente che non vi è una industria efficiente senza un moderno settore terziario e nello stesso tempo non vi può essere un consolidamento del settore terziario se non è sorretto e affiancato da una forte e competitiva industria manifatturiera.

Ciò impone all'Italia, visto che mantiene un ragguardevole apparato industriale, secondo a livello europeo, una riflessione attenta sulla necessità, non più rinviabile, di adottare politiche industriali concertate ed innovate a salvaguardia dell'occupazione e del patrimonio industriale.

Le esplosioni delle bolle speculative, create dagli eccessi della finanziarizzazione dell'economia, hanno prodotto gravi ripercussioni sulla tenuta del reddito dei lavoratori, delle famiglie e del risparmio che riversandosi sulla riduzione dei consumi, hanno colpito l'occupazione e la capacità delle imprese stesse di rimanere sul mercato e generare ricchezza.

Con un basso livello di competitività del sistema Paese e con bassi livelli di produttività delle imprese, che la crisi ha reso più evidente, diverrà molto difficile mantenere le nostre quote di esportazione a livello mondiale, visto che il confronto si gioca sulla quantità e qualità dei prodotti provenienti dai Paesi emergenti.

Il settore chimico che è considerato strategico per tutta l'industria manifatturiera, nonostante sia oggettivamente riconosciuta dall'opinione pubblica e dalle istituzioni

l'importanza che riveste, non ha una adeguata considerazione rispetto agli sforzi che sono stati realizzati per rendere sostenibile la produzione rispetto all'impatto ambientale.
La ricerca e lo sviluppo rivestono una importanza strategica nell'attuazione della politica di Lisbona 2000 per vincere la sfida della competizione nella società della conoscenza.
L'intero settore chimico del nostro Paese ha quindi bisogno di una forte focalizzazione nelle relazioni tra sindacato ed impresa, per promuovere il suo valore industriale e sociale, e spronare ad uno straordinario impegno il governo per sostenere e creare condizioni di vantaggio al nostro paese, ai fini di promuovere progetti di investimenti coordinati dal Tavolo Nazionale per la Chimica.
Occorre mettere al centro la persona, il suo valore nel lavoro, nell'economia di mercato che assume i valori della responsabilità e partecipazione come guida per affermare il ruolo sociale dell'impresa. E' la questione vera su cui misurare il confronto tra le Parti per rendere concreto ed effettivo il modello di relazioni industriali partecipativo.
In questo modo si difendono il reddito, le politiche salariali distributive della ricchezza prodotta,
gli investimenti formativi delle risorse umane per valorizzare la professionalità dei lavoratori, il miglioramento continuo della qualità del lavoro , la prevenzione e protezione della salute , sicurezza e ambiente dei lavoratori, dentro e fuori i luoghi di lavoro ed il rafforzamento del Welfare contrattuale anche ai fini di nuove tutele all'occupazione.
La FEMCA CISL intende aprire il confronto con Federchimica e Farmindustria per il rinnovo del CCNL del settore chimico-farmaceutico per il triennio 2010-2012, in coerenza con la riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio e l'accordo interconfederale del 15 aprile, sia per la parte normativa che economica, sulla base delle presenti richieste per il rinnovo contrattuale, attraverso la condivisione degli organismi decisionali della federazione ai vari livelli ed un percorso informativo tra i lavoratori.

Relazioni Industriali

Le imprese sono chiamate ad un confronto finalizzato a promuovere un modello d'impresa, sul piano economico e sulle relazioni interne all'azienda, basato sulla responsabilità sociale e sulla condivisione degli obiettivi strategici negoziati.

Il sindacato è impegnato sulle politiche contrattualmente definite, per cui si batte per gestire percorsi trasparenti ai fini di orientare lo sviluppo, la difesa dell'occupazione e del patrimonio industriale.

Pertanto la responsabilità sociale dell'impresa rappresenta una parte delle fondamenta su cui si poggiano gli obiettivi di sviluppo e crescita dell'Azienda, con un'attenzione particolare alla valorizzazione del personale attraverso la formazione permanente.

Bisogna rendere più concrete e fruibili le norme sulle relazioni industriali e rendere coerente il modello partecipativo tra la norma centrale e l'applicazione aziendale, sviluppando in questo senso il secondo livello di contrattazione definendone le materie e gli istituti di competenza.

Il Decreto Legislativo n. 25 del 6 Febbraio 2007 in attuazione della direttiva europea 2002/14/CE sui diritti di informazione e consultazione dei lavoratori, sancisce il ruolo delle rappresentanze dei lavoratori, salvaguarda le condizioni di miglior favore e introduce la possibilità di allargamento delle tutele.

La partecipazione dei lavoratori deve essere rafforzata istituendo organi di *governance* aziendale aperti al coinvolgimento ed alla valorizzazione delle risorse umane alla vita aziendale.

Si tratta di ammodernare ed innovare l'insieme di norme contenute nel Capitolo I del CCNL sui temi della informazione e consultazione dei lavoratori, del welfare contrattuale, della formazione e promuovere congiuntamente il recepimento delle direttive europee in materia di RSI e CAE.

Secondo livello di contrattazione

La FEMCA CISL ritiene fondamentale la estensione, implementazione e rafforzamento della contrattazione collettiva di secondo livello.

La contrattazione di secondo livello può consentire di rilanciare la crescita della produttività e quindi delle retribuzioni reali, ed il ruolo del CCNL sarà quello di definire i tempi, le materie e le procedure per il suo svolgimento a livello aziendale o territoriale.

La FEMCA richiede che, per favorire la diffusione della contrattazione aziendale del premio di partecipazione, in particolare nelle imprese di piccole dimensioni indipendentemente dal numero degli addetti, che usufruiscono delle incentivazioni previste dalla legge, il CCNL dovrà prevedere linee guida per definire modelli di premio variabile specifiche, che saranno adottate in funzione delle concrete esigenze a livello aziendale, ed alla quale destinare una quota di salario di produttività media nazionale di settore: inoltre tali linee guida dovranno definire le materie demandate alla contrattazione di secondo livello.

Gli accordi di secondo livello avranno durata triennale.

Formazione

La formazione permanente si incrocia con la strategia di "Lisbona 2000", rivisitata nel 2005 e ridefinita alla luce dei fatti ultimi accaduti in tutto il mondo durante la crisi del sistema finanziario, pone al centro l'obiettivo dello sviluppo della società della conoscenza, dell'innovazione e della ricerca.

Essa deve accompagnare il lavoratore lungo tutto il periodo di vita lavorativa e costituisce un patrimonio di valorizzazione della professionalità ed occupabilità della persona.

I fondi messi a disposizione dalla Commissione europea e dal Fondo impresa sono a sostegno di questi obiettivi da realizzare attraverso la partecipazione e la sperimentazione di un modello di gestione tra le parti.

Pertanto la FEMCA CISL richiede che l'Organismo Bilaterale Chimico (OBC) sia trasformato in Ente con compiti di gestione della formazione.

Il percorso formativo del lavoratore deve essere registrato in un apposito "libretto Formativo" personale che accompagnerà il lavoratore per tutto il periodo della vita lavorativa.

Nei periodi di minore attività produttiva (quelli coperti dalla CIG) debbono essere effettuati corsi di formazione per i lavoratori.

Welfare contrattuale

L'approccio sulla responsabilità sociale dell'impresa deve essere sostenuto da azioni concrete per l' occupabilità dei lavoratori, quando essi sono sottoposti a cambiamenti che possono interessare la vita economica dell'impresa stessa, attraverso la mobilità interna ed esterna e sostegno del reddito.

Questa è la direzione nella quale dobbiamo spenderci nel recepire con il rinnovo contrattuale, tutte le esperienze dei piani sociali previsti nelle linee di intervento di Welfarma, a sostegno dell'occupazione.

Welfarma è uno strumento negoziato tra Farmindustria e le Organizzazioni sindacali per la riqualificazione dei lavoratori coinvolti nelle crisi aziendali derivanti dalle trasformazioni strutturali del settore. E' una esperienza che la categoria ha fatto, nel campo della ricollocazione sul mercato del lavoro, che dobbiamo recepire ed estendere con il rinnovo del contratto.

Pertanto, la FEMCA CISL richiede, che nei periodi di inoccupazione dei lavoratori, sia integrato il loro reddito, oltre alle coperture previste dall'assistenza pubblica, con risorse derivanti da un fondo bilaterale che le parti devono definire nel rinnovo del CCNL.

Nel merito della Previdenza integrativa Fonchim si richiede l'incremento della aliquota contributiva a carico delle imprese, mentre per l'Assistenza Sanitaria Faschim si richiede che il contributo del lavoratore venga ulteriormente ridotto.

Salute Sicurezza Ambiente (S.S.A.)

Si richiede la istituzione del libretto formativo per ogni lavoratore e rappresentante della S.S.A. sul quale registrare tutti i corsi obbligatori e facoltativi in materia di S.S.A.

Per quanto riguarda gli organismi paritetici, dagli OBC alle Commissioni HSE, che gestiscono la formazione congiunta, le parti devono definire una adeguata implementazione della qualità della formazione erogata.

Con la definizione del libretto formativo, da istituire con il rinnovo contrattuale, è opportuno valorizzare le competenze di quei delegati eletti e/o nominati, che vantano una

maggiore formazione complessivamente ricevuta nel campo della Salute , Sicurezza e Ambiente.

In questo ambito si richiede l'adesione al Programma Responsible Care, ai sistemi di gestione HSE e per le Piccole e Medie aziende Classificate a rischio rilevante, oltre all'obbligo, si richiede l'adesione condivisa dei sistemi di gestione della sicurezza incluso l'addestramento, l'informazione e la formazione di tutti i lavoratori e dei cittadini residenti nell'area definita a rischio rilevante.

Per tali aziende si richiede che all'interno del documento sulla valutazione dei rischi sia avviata l'indagine sui fattori di rischio collegati allo stress da lavoro e la selezione degli elementi che lo caratterizzano.

Si propone di avviare una specifica sezione dell'Osservatorio Nazionale sul REACH collegata con i centri REACH presenti sul territorio Nazionale e dell'Unione europea, ai fini di monitorare le nuove sostanze e preparati chimici derivanti dalla sostituzione in particolare quelle destinate ai trasformatori a valle e direttamente al consumo.

Inoltre, per sviluppare la crescita e la cultura della responsabilità in tutti i luoghi di lavoro, rivendichiamo l'aumento delle ore di formazione sulle tematiche ambientali da 8 a 16 ore anno, l'istituzione della giornata nazionale sulla Salute, Sicurezza e Ambiente in tutti i luoghi di lavoro e la reiterazione della richiesta dell'anagrafe nazionale RLSSA.

Salario

Con la definizione di nuove Relazioni Industriali, improntate sulla responsabilità sociale dell'impresa, di fatto si apre la possibilità di un confronto specifico in materia retributiva in termini complessivi, segnatamente per la parte riguardante i sistemi incentivanti a livello aziendale, in particolare delle figure professionali denominate quadri e direttivi, ed il collegamento che hanno le professionalità con i risultati dei premi di partecipazione negoziati per tutti i lavoratori a livello aziendale, nazionale di gruppo e territoriale.

Per quanto riguarda invece gli aumenti contrattuali del livello nazionale, essi devono avere a riferimento il nuovo l'indice IPCA e si deve prevedere la definizione della base retributiva di riferimento, che tenga conto della retribuzione di fatto.

Dovranno essere definiti tempi e modi per il recupero degli eventuali scostamenti intervenuti tra inflazione prevista e quella reale, entro la vigenza contrattuale in termini di variazione sui minimi contrattuali.

Il nuovo sistema classificatorio per le PMI deve essere sottoposto a verifica, come previsto dallo specifico accordo, per la sua eventuale definitiva applicazione con gli aggiustamenti necessari.

Nel sistema classificatorio devono trovare il riconoscimento di inquadramento ad un livello superiore le figure dei lavoratori turnisti a ciclo continuo, in particolare i capiturno, che hanno visto un aumento della qualità e della responsabilità nelle attività svolte.

Per il lavoro disagiato a turni si richiede un adeguamento delle maggiorazioni.

Quadri

- Si richiede un adeguamento della indennità di funzione
- Una migliore tutela legale e formativa
- Definire spazi e modalità per l' autoformazione