



IPOTESI DI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL CHIMICO 2019-2021

FILCTEM CGIL, FEMCA CISL e UILTEC UIL danno avvio unitariamente alla fase di rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro Chimico, per i settori chimico, chimico-farmaceutico, delle fibre chimiche, dei settori abrasivi, dei lubrificanti e GPL, con le modalità contenute nel vigente CCNL e secondo quanto previsto dal percorso stabilito dal Regolamento Unitario predisposto dalle Segreterie Nazionali per il coinvolgimento degli iscritti e dei lavoratori, delle loro rappresentanze aziendali, delle strutture sindacali a tutti i livelli, così come previsto dagli Accordi Interconfederali in materia di rappresentanza e contrattazione.

Premessa

Il recente Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018, tra CGIL, CISL, Uil, e Confindustria, ha rimesso al centro il ruolo e il protagonismo dei soggetti sociali della rappresentanza, associazioni sindacali e delle imprese, che può essere fondamentale in questa delicata fase del paese e ha rilanciato i temi fondamentali che sono alla base della crescita sul piano sociale e produttivo del nostro paese a partire dal rilancio del settore manifatturiero.

Filctem-Femca-Uiltec con Federchimica e Farindustria hanno sottoscritto lo scorso ottobre un “Patto per la innovazione, produttività, occupabilità e Responsabilità Sociale” che, valorizzati i risultati importanti raggiunti nel settore sul piano della competitività e della sostenibilità ambientale, individua le sfide che lavoratori e aziende dovranno affrontare nel prossimo futuro.

Il Patto condivide la necessità di sostenere un quadro di Relazioni Industriali partecipative quale strumento fondamentale dello sviluppo e della crescita del sistema delle imprese anche nell’ottica della sfida globale, che per i nostri settori in particolare si chiama Industry 4.0 e Green Economy, e di conseguenza per la gestione dei grandi cambiamenti che interesseranno il mondo del lavoro nell’epoca delle tecnologie digitali.

La piattaforma per il rinnovo del Contratto Nazionale Chimico intende affrontare alcuni temi che sono ritenuti prioritari.



Relazioni Industriali e Partecipazione

Il Contratto nazionale Chimico deve proseguire sulla strada del consolidamento del sistema basato sui due livelli, deve occuparsi sempre più di sviluppo, di innovazione, di partecipazione, di welfare integrativo, di formazione, per essere strumento attivo nella gestione delle trasformazioni del lavoro per un maggiore e nuovo protagonismo della persona nella “governance” aziendale.

Dobbiamo fare un passo avanti sulla strada della partecipazione strategica e finanziaria di impresa, e in particolare nella organizzazione del lavoro attraverso il coinvolgimento dei lavoratori ed il rafforzamento dei Comitati, Osservatori, i Coordinamenti dei gruppi industriali che devono essere utili a costruire un sistema di relazioni dinamiche ed avere una condivisione di obiettivi di sviluppo dei settori e delle aziende.

Deve proseguire il rafforzamento del CCNL attraverso l’opera di semplificazione del testo contrattuale al fine di migliorare la esigibilità delle norme previste e per un sempre più diffuso suo utilizzo ai fini della diffusione e qualificazione della contrattazione aziendale, anche attraverso l’utilizzo di strumenti digitali.

Organizzazione del lavoro

Le Relazioni industriali devono affrontare il tema dell’organizzazione del lavoro costruendo modalità e luoghi di confronto per presidiare e affrontare i vari temi che vanno dagli assetti delle strutture organizzative aziendali e dei livelli occupazionali, agli orari di lavoro e delle flessibilità, ai livelli di sicurezza, a quelli delle mansioni, quelli della polivalenza e polifunzionalità, della valorizzazione delle professionalità.

In particolare deve essere prevista una modalità di confronto preventivo sulla introduzione di progetti di innovazione tecnologica e organizzativa, e le possibili ricadute sulle condizioni di lavoro, le professionalità e l’occupazione. Il confronto deve trovare soluzioni in modo flessibile e adattabile alle specificità dell’impresa e migliorando le norme a sostegno delle esigenze di rapporto di vita-lavoro delle persone.

Dobbiamo cogliere l’opportunità data dalla legge di Stabilità 2017 che ha introdotto un’imposta agevolata sui premi di risultato per le aziende che coinvolgono i lavoratori in forma paritetica nell’organizzazione del lavoro e nel miglioramento della produttività.

Affinché si possano cogliere le nuove mansioni e i nuovi contenuti professionali che i processi di innovazione e l’evoluzione dell’organizzazione del lavoro stanno creando, diviene necessario un aggiornamento dei profili ed un ammodernamento del sistema classificatorio che consenta maggiore ruolo e competenze alla contrattazione aziendale.



L'innalzamento dell'età media nelle aziende, infine, impone la necessità di guardare in maniera sempre più attenta al tema dell'invecchiamento attivo trovando soluzioni ai molteplici aspetti organizzativi, di salute e sicurezza, di prestazione lavorativa, di orari di lavoro, dell'integrazione tra generazioni, della formazione, che esso implica al fine di migliorare la qualità del lavoro e la convivenza generazionale.

In tal senso per favorire nuove organizzazioni del lavoro che consentano l'ingresso di giovani anche attraverso la definizione di orari di lavoro e turnazioni più agevoli per i lavoratori anziani si chiede una ulteriore riduzione di orario di lavoro in aggiunta a quanto previsto nel CCNL.

Dobbiamo aprire il confronto sulla condizione dell'informazione scientifica sottolineando la necessaria dipendenza di questa particolare figura professionale dal servizio scientifico/direzione medica aziendale, sui nuovi modelli organizzativi ed evoluzioni professionali, sull'utilizzo di nuove tecnologie e sul controllo a distanza.

Formazione e nuove competenze

La formazione è ormai sempre di più parte strutturale del lavoro e della valorizzazione delle competenze delle persone e quindi della loro occupabilità.

Il testo contrattuale deve anche qui essere semplificato e reso più chiaro, e rendere più agibile la norma per sviluppare confronto e condivisione sui piani formativi: deve essere consolidata e rafforzata la figura del delegato alla formazione, il suo ruolo, accrescere le sue competenze attraverso moduli formativi specifici per qualificare il confronto aziendale che deve misurarsi alle effettive esigenze dei lavoratori e delle imprese.

L'obiettivo deve essere quello di implementare la formazione continua, a sostegno alla formazione professionale per adeguare le conoscenze e competenze dei lavoratori, giovani e anziani ai grandi cambiamenti che sono già in corso nella organizzazione del lavoro, nelle tecnologie, per gestire la convivenza generazionale e l'invecchiamento attivo.

Dobbiamo migliorare la Formazione delle rappresentanze sindacali (RSU, RLSSA, RLF delegato alla formazione), del management aziendale ma anche delle Strutture Sindacali locali per favorire il processo di conoscenza e di capacità di interlocuzione sulle tematiche di settore ed aziendali, sulle Relazioni Industriali.

Perciò che riguarda il tema dell'invecchiamento attivo e per favorire la convivenza generazionale, a livello aziendale dovranno essere previsti specifici percorsi formativi per adeguare le competenze e la valorizzazione delle esperienze acquisite attraverso modalità di interazione ed affiancamento con il personale più giovane.



Il contratto chimico deve riconoscere che la certificazione della formazione svolta in azienda sia trasferibile all'interno dei settori rappresentati attraverso un libretto formativo in dote al lavoratore, per valorizzare professionalità e bagaglio di esperienza.

Ai RLF deve essere riconosciuta una specifica agibilità attraverso permessi per la sua attività.

Mercato del lavoro, diritti e tutele

Nel contesto sociale attuale e di grandi cambiamenti tecnologici e organizzativi dovremo affrontare diverse problematiche legate anche al mercato del lavoro, tra i quali quello della occupabilità delle persone nei processi di riorganizzazione e ristrutturazione, di crisi aziendale, di agevolazione del turn-over, di inserimento nel mondo del lavoro in particolare dei giovani: oggi il tema dell'Alternanza scuola-lavoro sta assumendo rilevanza sul piano formativo e per il futuro ingresso nel mercato del lavoro e quindi per la loro occupabilità: questa formazione va promossa sia attraverso il contratto nazionale sia a livello aziendale, con specifici progetti e percorsi condivisi.

Il tema della disabilità deve trovare nel contratto alcune risposte per consentire alle persone pari dignità e diritti: dobbiamo mettere in campo iniziative a partire dalla costituzione di specifici Osservatori Tecnici Aziendali, da regolamentare con accordi sindacali che ne stabiliscano pariteticità e compiti, che agiscano quale organismo di garanzia per favorire l'inclusione e contrastare forme di discriminazione.

In materia di flessibilità organizzativa e di orario di lavoro dovrà essere favorito lo sviluppo di istituti di conciliazione tempi di vita/lavoro, come il lavoro agile anche a valle della recente approvazione della normativa di riferimento.

La violenza di genere purtroppo si verifica spesso anche nei luoghi di lavoro, dobbiamo quindi affrontare il problema attraverso la promozione di una cultura del rispetto e della dignità della persona nei luoghi di lavoro e definire strumenti di prevenzione contro le molestie e le violenze in particolare sulle donne.

A partire proprio dal Contratto Nazionale di lavoro dobbiamo fare nostro questo impegno e prevedere che anche attraverso la contrattazione aziendale si formulino precisi impegni attraverso specifici protocolli volti a contrastare la violenza e le molestie nei luoghi di lavoro.

Salute, Sicurezza, Ambiente

Le statistiche ci dicono che i settori del Contratto Chimico hanno raggiunto importanti risultati di abbassamento degli indici infortunistici e di malattie professionali, anche se nell'ultimo periodo vi è stata una stasi, dobbiamo, a maggior ragione, continuare la nostra azione tesa al miglioramento continuo e allo sviluppo sostenibile, rafforzando la cultura della sicurezza e dell'ambiente, e quindi diviene importante:



- La diffusione della adozione da parte delle aziende dei Sistemi di Gestione Salute Sicurezza approvati da INAIL, basati su una logica di miglioramento continuo e di coinvolgimento nella definizione degli obiettivi.
- La semplificazione delle norme e degli strumenti in una logica di miglioramento della loro conoscenza, comprensione e del loro utilizzo, tesa alla massima diffusione della cultura della sicurezza anche attraverso modalità digitali, da mettere a disposizione del livello aziendale.
- Prevedere per i RLSSA un libretto formativo che registri la loro partecipazione ai moduli formativi, che sia riconosciuto in tutte le aziende dei diversi settori contrattuali.
- Indicare, nella formazione dei lavoratori, la promozione di progetti congiunti, all'interno di percorsi formativi condivisi in azienda, prevedendo inoltre, nelle ore di formazione obbligatoria, un modulo di un'ora relativo alla conoscenza di Responsible Care.
- Dobbiamo sperimentare la possibilità di prevedere che una figura di RLSSA sia a capo di un coordinamento degli RLSSA delle aziende insistenti nell'area, anche delle imprese operanti in appalto, per il quale vanno previste specifiche agibilità sindacali, per la sicurezza interna ed esterna alle aziende, dei lavoratori, del territorio e delle produzioni.
- Riteniamo necessario prevedere la costituzione dell'Organismo Paritetico Nazionale (L.81 art. 51) a livello settoriale quale logico completamento della attività congiunta in tema di Salute Sicurezza e Ambiente.
- Biotecnologie, nanotecnologie, tecnologie digitali, possono portare nuovi rischi per la salute i cui effetti sull'uomo e sulla donna non sono ancora conosciuti; la costituzione di un gruppo di lavoro specifico permanente all'interno dei contratti, che monitori la evoluzione sul piano della conoscenza e delle norme a livello europeo e mondiale sui rischi presenti e potenziali nel breve e nel lungo periodo.
- Definire che a valle della riunione periodica (art. 35, D,Lgs.81/08) si debba svolgere sempre un momento informativo a tutti i lavoratori mediante l'assemblea congiunta già prevista oggi solo come possibilità.
- Nella valutazione del rischio stress lavoro correlato procedere sempre alla fase approfondita.
- Diviene necessario affrontare la questione dell'invecchiamento attivo anche perciò che riguarda gli aspetti di salute e sicurezza, per analizzare e trovare soluzioni migliorative nell'ambiente di lavoro, delle modalità organizzative, degli orari.
- Per il lavoro in appalto dobbiamo continuare a migliorare la normativa contrattuale a partire da prevedere una certificata qualificazione e



- selezione dei fornitori attraverso un coinvolgimento degli RLSSA, una verifica della preventiva informazione e formazione dei lavoratori sulle normative di legge e procedure aziendali.
- All' interno dell' Organismo Paritetico Nazionale bisogna affrontare con attenzione le criticità relative alle forme di rapporto di lavoro non a tempo determinato rispetto alla quali sono particolarmente esposti i giovani.

Per rafforzare il rapporto tra fabbrica e territorio e per evitare strumentalizzazioni e contrapposizioni su temi di sicurezza ambientale che possono essere vitali per la continuità aziendale, vanno assunte sempre nuove iniziative formative, informative e di coinvolgimento di coloro che vivono all'esterno delle aziende, dei soggetti istituzionali territoriali.

Welfare

Nella categoria si è affermata una cultura del welfare che è stata costruita sui Fondi Bilaterali di previdenza complementare e assistenza sanitaria che stanno producendo importanti risultati per i lavoratori: la nostra azione deve tendere al miglioramento di questi strumenti e di adeguamento alle crescenti e nuove necessità che emergono, mantenendo una logica integrativa e non sostitutiva della azione dello stato.

In questi ultimi mesi abbiamo costruito un terzo Fondo nel settore chimico/farmaceutico (Fondo TRIS) di sostegno al reddito,, finalizzato alla gestione dei processi di innovazione, riorganizzazione e riqualificazione aziendale attraverso strumenti di anticipo pensionistico, ricambio generazionale e progetti formativi; deve essere sostenuta la possibilità di costituzione di Fondi Aziendali di sostegno al reddito anche per altre finalità nei contratti di secondo livello attraverso la previsione di individuare quote economiche ad essi destinate.

I Fondi contrattuali sono un importante strumento di tutela dei lavoratori e delle loro famiglie: necessità perciò una partecipazione qualificata e consapevole dei nostri rappresentati nelle assemblee dei fondi e quindi formazione per migliorare conoscenze e competenze degli attori sociali.

Deve essere prevista l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare per tutti i lavoratori, a partire quindi dai giovani.

Si chiede l'aumento della quota a carico delle aziende per la previdenza integrativa, e che la assistenza sanitaria sia totalmente a carico delle imprese; deve essere trovata una modalità per estendere la iscrizione di tutti i lavoratori ai fondi principalmente dei neo-assunti.

Salario

L'Accordo Interconfederale ha confermato la struttura ed i contenuti della contrattazione basata su due livelli, introducendo un concetto di governance adattabile per i diversi settori e contratti.



Il CCNL dovrà provvedere all'individuazione del TEM (trattamento economico minimo) e del TEC (trattamento economico complessivo), secondo le modalità previste dall'Accordo Interconfederale.

Il CCNL Chimico, e la contrattazione aziendale di settore, in questo senso ha costruito un sistema contrattuale orientato a promuovere azioni e soluzioni contrattuali finalizzate al raggiungimento di obiettivi di produttività e occupabilità in particolare, rafforzando e delegando sempre più ruolo e competenze della contrattazione aziendale anche al fine di redistribuire la redditività prodotta.

Filctem, Femca, Uiltec ritengono che, in linea con quanto previsto dall'Accordo Interconfederale, il recupero del potere di acquisto dei salari debba avvenire per migliorare il valore reale dei trattamenti economici, considerando il dato complessivo inflativo e gli indici di andamento dei settori.

Il sistema costruito nel CCNL Chimico su una modalità previsionale inflazionistica ed economica, prima con verifica triennale degli scostamenti e successivamente annuale, in questi anni è stato messo alla prova, ed oggi la qualità delle Relazioni Industriali presente nel settore dovrà essere in grado di trovare soluzioni positive al differenziale accumulato negli anni.

Filctem, Femca, Uiltec, ritengono necessario mantenere la struttura per la definizione degli aumenti ex-ante, costruendo soluzioni che ammortizzino gli effetti degli scostamenti, garantendo stabilità alla gestione complessiva del sistema di recupero del potere di acquisto dei salari.

Si richiede l'aumento delle maggiorazioni per i turni disagiati, ed un aumento dell'EAR per le categorie A e B.

La richiesta di aumento del Trattamento Economico Minimo, TEM, è di € 95,00 mentre quella del Trattamento Economico Complessivo, TEC, (comprensivo del TEM), è di € 130,00.

Roma, 08 giugno 2018