

Con l'intento di favorire la comprensione dello sforzo vertenziale unitariamente prodotto da Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uilcem-Uil, contrariamente al precedente rinnovo della contrattazione nazionale, la scrivente Segreteria territoriale ritiene utile effettuare una ulteriore sintesi di merito rispetto al contenuto di ogni singola ipotesi di piattaforma licenziata qualche giorno fa.

Ciò soprattutto in vista delle assemblee che terremo nelle singole unità produttive del settore produttivo merceologico interessate al rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro con la finalità di votare, oltre che la ipotesi di piattaforma, anche i delegati che parteciperanno alla assemblea regionale in programma la prima metà di Luglio p. v..

Con la priorità, quindi, di stimolare una vera consapevolezza tra i lavoratori auguriamo una buona lettura.

Fraterni saluti.

SINTESI della IPOTESI di Piattaforma del CCNL Chimico-Farmaceutico

Con la formale disdetta al precedente Ccnl, prevista 7 mesi prima della sua naturale scadenza fissata al 31/12 pv, Filctem-Femca e Uilcem nazionali hanno di fatto dato avvio al rinnovo del nuovo Ccnl per il triennio prossimo (2013-2015).

La ritrovata unità confederale, insieme a quanto contenuto nell'Accordo del 28/06/2011 (sulle regole, rappresentanza – certificazione delle Rsu - e rappresentatività – percorso di certificazione numero iscritti -) per stabilire quali organizzazioni sono le maggiormente rappresentative abilitate alla sottoscrizioni di intese, rappresenta un notevole valore aggiunto rispetto al rinnovo di tre anni fa.

Premessa

Il principio ispiratore di questo rinnovo è basato sul contestuale perseguimento di politiche industriali e sociali (non vi sarà produttività senza occupazione né redditività senza una equa redistribuzione tra i lavoratori).

Si vuole creare, soprattutto attraverso un coinvolgimento finalmente fattivo delle istituzioni (nello specifico dei Ministeri competenti – Sviluppo Economico, Del Lavoro -), le condizioni – sostegni mirati alla ricerca/sviluppo e innovazione (biotecnologie e nanotecnologie), valorizzazione della green economy (efficienza energetica, riciclo materiali) - di produttività delle imprese, buona occupazione, responsabilità sociale d'impresa, politico dei redditi a favore dl lavoro.

Si chiede, a Federchimica e Farmaindustria, un ruolo concreto dell'Osservatorio Nazionale dove condividere percorsi di politiche industriali da sostenere congiuntamente con le istituzioni (locali e nazionali).

Il settore merceologico del chimico-farmaceutico ad oggi conta circa 180.000 addetti (di cui 110.000 nel chimico e 70.000 nel farmaceutico); l'espulsione di circa 10.000 lavoratori espulsi dai cicli produttivi è stato il nostro contributo sacrificale in nome di una crisi per buona parte cavalcato e strumentalizzato dalle aziende.

Il Sistema paese Italia, colpevolmente in ritardo di programmazione e strategie di sviluppo, ha però facilitato la cernita tra i settori non più competitivi (chimica di base – per l'avvento dei paesi emergenti con costi al ribasso), in grossa difficoltà ma con ancora margini in prospettiva (farmaceutico – brevetti in scadenza con contestuale avvento dei generici e continua diminuzione della spesa pubblica sulla sanità nazionale) e settori anticiclici (cosmetica – la cui domanda, comunque, è risultata in crescita).

Relazioni Industriali

Con l'obiettivo di aumentare il livello di partecipazione dei lavoratori alle scelte delle imprese, ed alle loro scelte strategiche, (e la finalità di contrastare la fase di eccessiva finanziarizzazione) intendiamo garantire maggiori livelli di democrazia industriale ed economica.

Sul modello di Governance duale dell'impresa prevista dalla legislazione europea, intendiamo definire le modalità di istituzione dei Consigli di sorveglianza sul modello tedesco (comunque, nel nostro spirito innovativo, utilizzando il rinnovo del ccnl cercando di essere propedeutici ad una eventuale intervento legislativo).

Da non sottovalutare anche gli strumenti "finanziari partecipativi" per rispondere alla domanda di coinvolgimento dei lavoratori.

Valorizzare, poi, i Comitati aziendali ci darebbe la opportunità di definire obiettivi e modalità di confronto che consentano ai nostri rappresentanti eletti di svolgere un compito di confronto continuo e preventivo sulle strategie e risultati aziendali.

Walfere contrattuale

Partendo dalla responsabilità sociale d'impresa provare a sviluppare strumenti di bilateralità che, sulla base della esperienza positiva Welfarma rispetto alla riqualificazione-ricollocazione dei lavoratori, all'interno del capitolo contrattuale Welfarchim accentuino le politiche attive del lavoro.

Una attenzione particolare, visto tra l'altro la recente riforma previdenziale, va data ai giovani con l'obiettivo di estendere e rendere immediatamente fruibili gli istituti di integrazione alla pensione (Fonchim) e della assistenza sanitaria (Faschim).

In tal senso chiediamo:

- **un incremento consistente del contributo Fonchim a carico dell'azienda;**
- **indipendentemente dalla tipologia di assunzione, di definire le modalità che consentano di estendere l'iscrizione ai ns Fondi per i giovani sin dal loro primo giorno di lavoro;**

Intendiamo lavorare anche per prevedere un intervento con finalità di integrazioni al reddito in casi di evidenti necessità sociali quali: malattia, Cig, sovra indebitamento, ecc..

Flessibilità e professionalità

Avendo oggi le aziende quale priorità, pena la perdita di competitività e mercato, la flessibilità organizzativa (che comporta un veloce adeguamento dei modelli organizzativi) mostriamo la nostra disponibilità purché si abbia la possibilità in concreto di incidere, attraverso un fattivo coinvolgimento delle nostre Rsu, nella organizzazione del lavoro ed eventualmente in nuovi schemi di orari.

Ciò ci porta alla flessibilità della prestazione ed alla esigenza di rivisitare l'attuale sistema classificatorio riconoscendo meccanismi di valorizzazione del "fattore esperienza e formazione" nella valutazione della professionalità (anche per mezzo di un riconoscimento economico della stessa).

Con l'obiettivo di ridurre i periodi e le percentuali per l'utilizzo dei contratti di lavoro flessibili, favorendo le trasformazioni a tempo indeterminato, chiediamo una regolamentazione del contratto di apprendistato tale da divenire il contratto principale di ingresso in azienda.

Formazione

Il principio della formazione continua e certificata quale fulcro per lo sviluppo della società, della conoscenza, dell'innovazione e della ricerca.

La formazione acquisita dal lavoratore dovrà diventare elemento di valutazione anche ai fini di una crescita professionale e salariale.

Ambiente, salute e sicurezza

Attraverso la formazione, le attività di sicurezza (con sistemi di gestioni del rischio e percorsi di certificazione) intendiamo diffondere tra i lavoratori la cultura della prevenzione nell'ottica del miglioramento continuo.

Utilizzando anche le risorse di Fondimpresa, chiediamo un aumento delle ore di formazione per:

- **tutti i lavoratori : 4 ore di formazione generale più quella specifica relativa alla classe di rischio (pari mediamente a 12 ore);**

- **per i preposti: 8 ore aggiuntive tali da arrivare alle 32 ore (rispetto alle attuali 24);**
- **i dirigenti: raddoppiare la quantità (attualmente sono previste 16 ore);**

Appalti

La tematica degli appalti risulta essere attuale non solo perché legata ad aspetti inerenti la sicurezza, ma anche rispetto alla efficienza organizzativa e alla qualità dei prodotti.

Urgono iniziative e controlli ulteriori sulle metodologie di lavoro e sulle procedure per la sicurezza che spazino dai capitolati di appalto alla rescissione di contratti (nei casi di infortuni ripetuti, incidenti e gravi inadempienze).

Diritti collettivi ed individuali

Sviluppare, attraverso miglioramenti normativi sul part-time, permessi, flessibilità dell'orario di lavoro, le tematiche relative alla conciliazione tra la vita lavorativa e personale.

Salario

L'obiettivo di un incremento salariale che tuteli il potere di acquisto delle retribuzioni tale che serva da stimolo per una reale rilancio dei consumi va perseguito attraverso:

- **la piena attuazione del recupero degli eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista dal Ccnl in scadenza e quella reale registrata (i cui dati statistici siamo in attesa di conoscere);**
- **il recupero del potere di acquisto dei salari deve avvenire utilizzando un indice inflazionistico equiparato a quello "europeo";**
- **si richiede, nel triennio di vigenza 2013-2015, un incremento che va dal 7% al 9% (tenendo conto del valore punto);**

Rispetto al nuovo e più moderno quadro di Relazioni Industriali, basato su un livello di

partecipazione maggiore dei lavoratori alle scelte (anche economiche) dell'impresa, il Ccnl dovrà prevedere la possibilità di un confronto specifico in azienda rispetto alla retribuzione complessiva (soprattutto per quella parte riguardante le politiche retributive aziendali).

L'obbiettivo è, attraverso linee guide specifiche, individuare schemi generali condivisi su eventuali politiche retributive individuali da parte dell'azienda.