

**PIATTAFORMA
PER IL RINNOVO DEL CCNL
CHIMICA-FARMACEUTICA
Scadenza 31-12-2009**



Roma, 17 settembre 2009



**PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL
CHIMICA – FARMACEUTICA
Scadenza 31.12.2009**

PREMESSA

Alla luce della recessione che ha colpito l'economia mondiale, conseguentemente alla crisi finanziaria americana che successivamente si è diffusa negli altri continenti, Europa e Italia compresa, la UILCEM ritiene di fondamentale importanza dare inizio, in coincidenza della fase di rinnovo contrattuale, ad una discussione che possa essere utile a rimodulare le linee guida del modello di sviluppo e di distribuzione del benessere.

Riformulare, ove possibile, l'equazione dello sviluppo, della crescita e del welfare, di tutti i settori economici, per la UILCEM, rappresenta il tema principale su cui impegnarsi, in questo particolare momento storico, caratterizzato dalla crisi della domanda, dall'eccesso di offerta e da un sempre più accentuato scadimento dei diritti. A partire dai rinnovi contrattuali settoriali la UILCEM opererà affinché il dibattito e il confronto negoziale siano orientati a perseguire il miglioramento delle condizioni personali, materiali e professionali dei lavoratori pur in un contesto difficile.

Nello specifico i settori della chimica-farmaceutica, abrasivi, fibre, cere e lumini, detergenza, dielettrici, elettrodi - lubrificanti e GPL, appaiono attraversati da forti cambiamenti anche se, rispetto ad altri settori, sembrano risentire maggiormente di questo processo di involuzione economico-produttiva per via della bassa congiuntura economica.

I dati italiani di fine 2008 hanno fatto registrare cali progressivi delle produzioni, del settore chimico, delle produzioni petrolchimiche, del settore delle plastiche e delle specialità, unitamente alle crisi degli altri settori di riferimento di questo CCNL (farmaceutico, GPL, lubrificanti etc.). Tale deficit è conseguenza dell'alto prezzo del petrolio, della scarsa competitività con i fattori di costo dei paesi dell'Asia e del Medio Oriente, degli alti prezzi dell'energia in Italia, determinanti per la competitività del settore Chimico. Va tenuto parimenti in considerazione come fattore di difficoltà per le imprese, il problema legato al sistema delle autorizzazioni che incide pesantemente sullo sviluppo delle imprese.

Il rinnovo del CCNL dovrà essere utile a rilanciare la filiera della chimica e degli altri settori di riferimento di questo Contratto, tenendo conto della loro importanza strategica per l'economia del nostro Paese.

Il tutto comporta la necessità di riorganizzare e ristrutturare i cicli produttivi, al fine di metterli in condizione di affrontare una competizione sempre crescente, al fine anche di attrarre capitali di investimento.

Seppure in un quadro problematico in cui il mantenimento del livello dell' occupazione, nei settori di riferimento, appare molto incerto, il rinnovo del contratto si renderà maggiormente utile per il miglioramento delle aspettative dei lavoratori cercando, altresì, di attenuare, il più possibile, le conseguenze, su di essi, degli inevitabili effetti del cambiamento provocato dal calo della domanda di beni di consumo di massa e dei servizi collegati.

Inoltre il settore chimico dovrà superare il difficile esame ambientale mediante la realizzazione di cicli di produzione, a basso impatto ambientale, che rispettino sia i limiti di emissione della Co2, fissati dai trattati di Kyoto e di Copenaghen, che le altre severe normative europee quale il REACH a partire da gennaio 2010.

Tali condizioni, necessarie e sufficienti, per risolvere l'equazione dello sviluppo industriale di questo settore, richiederanno forti investimenti, in ricerca e tecnologia, che faranno la differenza tra le imprese impegnate in programmi di lungo periodo e imprese destinate a vivere brevi frazioni del ciclo economico. La UILCEM ritiene che la qualità degli obiettivi industriali , necessariamente a lungo termine, dovrà essere un requisito essenziale per poter condividere ed accompagnare, con le aziende del settore, i futuri progetti di riposizionamento sul mercato delle stesse. La UILCEM sulla base di questa premessa intende, pertanto, aprire un confronto con le associazioni datoriali di riferimento per il rinnovo del CCNL, secondo le linee guida stabilite dalla riforma degli assetti contrattuali e dall' accordo interconfederale del 2009.

La presente piattaforma per il rinnovo del CCNL per gli addetti dell'industria chimica-farmaceutica, abrasivi, fibre, cere e lumini, detergenza, dielettrici, dattilografici, elettrodi e lubrificanti e GPL è rivolta a tutte le Associazioni datoriali di seguito indicate in Federchimica, Farindustria, ANICTA (Associazione nazionale degli imprenditori coibentazioni termoacustiche) e Associazione Cerai d'Italia.

RELAZIONI INDUSTRIALI

In materia di relazioni industriali, si intende dare seguito al collaudato modello in vigore, da estendere ai vari livelli decentrati. In un ottica di miglioramento dell'attività si intende, sempre più, definire ruolo e campo d'azione degli Osservatori.

A partire dall'attuale rinnovo del CCNL si richiede, ove le dimensioni di impresa lo consentono, di istituire il seggio di sorveglianza.

Osservatorio Nazionale

Al fine di consentire monitoraggio e sviluppo del settore, occorre migliorare la funzionalità dell'Osservatorio Nazionale, il quale, mediante un più intenso rapporto con le Istituzioni, potrà essere garante, per i lavoratori del settore, della percorribilità delle proposte condivise dalla parti. A tale scopo si propone un numero di incontri minimi annui, unitamente ad altri appuntamenti in virtù delle nuove esigenze che dovessero maturare, in cui l'Osservatorio Nazionale per la chimica, costituito presso il MiSE, possa realizzare il confronto propositivo. Parallelamente si propongono le stesse osservazioni di cui sopra per l'Osservatorio Nazionale del settore farmaceutico, con particolare attenzione all'analisi della situazione che la categoria degli ISF attraversa, alla luce dei forti ridimensionamenti di personale attuati. La sezione di ricerca e sviluppo di entrambi gli osservatori deve essere interessata da un sostanziale intervento di potenziamento al fine di definire e perfezionare:

- fase di scambio sui modelli di organizzazione del lavoro nell'ambito specifico della ricerca e dello sviluppo;
- certezze sull'analisi dei fondi destinati ai progetti di monitoraggio delle aziende che realizzano programmi di ricerca e sviluppo;
- maggiore partecipazione del capitale umano, operante in tale attività, nella fase di definizione dei moduli formativi così da valorizzarne il ruolo e renderlo sempre più partecipativo.

In questo ambito si propone la definizione dei rapporti con soggetti istituzionali operanti nel settore della Ricerca pubblica (CNR, Università ecc.), favorendo accordi tra imprese (PMI) per la realizzazione dei progetti di ricerca e sviluppo, un utile contributo agli osservatori può provenire dal monitoraggio dall'Accordo denominato "Welfarma", innovativo strumento per accompagnare l'attuale fase di cambiamento in corso nel settore dell'industria farmaceutica, ma che può essere esteso alle altre filiere industriali in cui il CCNL trova applicazione.

Osservatori Territoriali

Aumentare la partecipazione delle OO.SS. e delle RSU all'interno degli Osservatori Territoriali, allo scopo di:

- perfezionare la quantità e la qualità dei dati informativi;
- favorire l'applicazione congiunta dei contenuti del CCNL, con particolare attenzione per gli aspetti organizzativi e gestionali, come orari e flessibilità, organizzazione del lavoro, formazione, SSA e tutela dell'occupazione.

Diritti di informazione

Ridurre a 50 il numero di addetti previsti dal Contratto Nazionale di Lavoro alla parte

seconda punto 2, in merito alle relazioni industriali a livello aziendale.

WELFARE E BILATERALITA'

Previdenza Complementare

Si richiede un aumento della quota, da riservare al fondo di previdenza complementare, esclusivamente a carico delle imprese.

Si richiede inoltre la destinazione su base volontaria, di una quota del salario di partecipazione ai fondi di previdenza complementare (FONCHIM – FIPREM), tenendo conto della fiscalità generale, in virtù dei parametri previsti per l'applicazione degli sgravi fiscali.

Si richiede di avere la possibilità di potere integrare i versamenti al fondo con una quota individuale extra oltre i limiti attualmente previsti.

Si richiede inoltre la modifica dello statuto dei fondi di previdenza complementare di categoria (FONCHIM – FIPREM), al fine di consentire la creazione di una posizione previdenziale a favore dei figli dei dipendenti.

Assistenza Sanitaria

Si conferma la scelta strategica dell'istituto per la assistenza sanitaria quale parte integrante del CCNL.

Si richiede un aumento della quota a carico dell'Azienda.

Si conferma l'esigenza che le imprese contribuiscano alla crescita del fondo rinnovando il contributo, già previsto per tutti i dipendenti, dal precedente CCNL.

Formazione

Sulla base degli alti risultati raggiunti sino ad oggi dalla formazione congiunta e in un quadro di miglioramento complessivo della fase formativa, si propone un maggior utilizzo delle leve contrattuali e degli strumenti legali, al fine di elevare il livello qualificativo delle risorse umane favorendo la valorizzazione delle singole individualità.

Alla luce di quanto sopra esposto, proponiamo la condivisione con le RSU e le Organizzazioni sindacali territoriali, in sede di programmazione, dei piani formativi, con particolare attenzione al processo d'inserimento e di alfabetizzazione dei lavoratori stranieri.

Si richiede, inoltre, il sempre maggiore coinvolgimento, nel monitoraggio delle attività di formazione, dell' OBC (Organismo Bilaterale Chimico).

Sicurezza e Salute sui luoghi di lavoro e tutela ambientale

In un quadro di aggiornamento normativo, attraverso il rinnovo del CCNL occorre:

- a) favorire le sinergie, fra territorio ed imprese del settore, per individuare politiche condivise in materia di tutela ambientale e di risparmio energetico;
- b) sviluppare la ricerca di prodotti non solo innovativi ma sempre più eco-compatibili;
- c) promuovere incontri ad alta partecipazione in cui sviluppare confronti sull'adesione e l'applicazione del programma Responsible Care.

In particolare si richiede:

- l'istituzione del rappresentante dei lavoratori per salute, sicurezza e ambiente di sito/bacino, così come previsto dal DLSG 81/08;
- si chiede, nell'ottica dell'ottimizzazione della prevenzione, l'adeguamento della normativa contrattuale in merito alla qualificazione delle Società appaltatrici, introducendo il principio della esclusione/sospensione in presenza di incidenti gravi e/o reiterati;
- l'istituzionalizzazione del coinvolgimento diretto della RLSSA con le RLS delle Società appaltatrici in funzione delle redazioni delle misure di prevenzione;

- l'aumento delle ore di formazione dell'RLSSA collegato alle tematiche di tipo ambientale;
- l'incremento della agibilità degli RLSSA in occasione di eventi particolari e/o straordinari;
- l'individuazione di iniziative congiunte finalizzate ad incrementare le adesioni al Responsible Care, nonché all'utilizzo dello strumento delle certificazioni;
- l'implementazione delle fasi di monitoraggio da parte dell'Osservatorio Nazionale sull'utilizzo in azienda dei Sistemi di Gestione Integrata, con l'obiettivo di predisporre iniziative congiunte per diffonderne l'utilizzo;
- la creazione del Libretto Formativo individuale del lavoratore in base a quanto previsto dal DLGS 81/08.

APPALTI

Nell'ambito delle relazioni a livello aziendale prevedere uno specifico momento di confronto sulla materia con le RSU e le OO.SS. territoriali.

Occorre maggiore trasparenza ed esigibilità delle norme in materia di sicurezza che sono applicate alle aziende terze all'interno delle industrie del settore.

CLASSIFICAZIONI

Il sistema classificatorio in essere tende verso il rafforzamento tra professionalità, sistema di inquadramento del personale e organizzazione del lavoro, costituendo lo strumento di miglioramento dei sistemi organizzativi, con l'obiettivo di dare giusto equilibrio tra livello d'inquadramento e mansione svolta. In quest'ottica si chiede la costituzione di una Commissione Bilaterale Nazionale, aziendale e/o territoriale, che attraverso il confronto tra le parti, indichi nella chiarezza dell'individuazione delle figure professionali, il mezzo migliore per consentire una maggiore percorribilità tra le categorie e le IPO.

QUADRI

Ponendo come fine ultimo la valorizzazione di queste figure professionali, proponiamo un ruolo di maggior partecipazione in fase definizione dei contenuti, programmi e risorse dei moduli formativi. Sottolineando la rilevanza e la strategicità del ruolo rivestito dai lavoratori quadri nelle attività aziendali, si chiede il miglioramento del metodo veicolante le informazioni sulle scelte strategiche e sulle politiche aziendali.

Si richiede inoltre un sostanziale incremento dell' indennità di funzione

ISF

L'etica costituisce il requisito primario cui deve uniformarsi lo svolgimento della attività di informazione scientifica, ne scaturisce che per gli ISF si confermano il CCNL, il titolo VIII della Legge 219/06 e le linee guida Stato-Regioni per la regolamentazione della informazione scientifica del farmaco, quali strumenti indispensabili per la difesa dei diritti e della tutela della professionalità dei lavoratori.

A tal fine si richiede:

- maggiore tutela delle professionalità specifiche, mediante la ridefinizione, ove necessario, dei ruoli, delle competenze, delle responsabilità e del relativo inquadramento, sia rispetto ai modelli organizzativi utilizzati dalle singole aziende, sia in funzione della modifica della tipologia di lavoro come conseguenza del mercato in coerenza con quanto stabilito dalle norme in vigore;

- definizione congiunta tra RSU e Azienda dei progetti formativi individuali e collettivi finalizzati alla valorizzazione delle risorse umane;
- recepimento in CCNL dell'accordo Farindustria-OO.SS. denominato Welfarma;
- il confronto preventivo tra RSU, OO.SS e Azienda nei casi di:
 - a) riorganizzazione avente come conseguenza il trasferimento dell'attività operativa, e/o degli ISF;
 - b) gestione orario di lavoro, riposi, festività e ferie;
 - c) Ambiente e Sicurezza;
 - d) politiche retributive.

ORARIO

Per rendere attuabile il dettato dell'articolo 8 lettera A del CCNL e favorire la gestione e il governo di tutte le articolazioni contrattuali previste, si richiede:

- l'esigibilità della calendarizzazione dell'orario di lavoro annuo attraverso il confronto, ad inizio anno, tra RSU, OO.SS. territoriali e Azienda.
- L'adeguamento dei livelli occupazionali in rapporto all'utilizzo degli impianti e alla flessibilità.
- La modifica dell'attuale assetto dell'istituto del conto ore, prevedendo mediante il confronto con la RSU, ed in casi particolari, come ad esempio in occasione del ricorso ad ammortizzatori sociali, la possibilità di procedere allo svuotamento dello stesso anche con il pagamento parziale od integrale o attraverso altre forme solidaristiche.

DIRITTI SINDACALI

Si richiede di elevare le ore annue per le assemblee dei lavoratori.

DIRITTI

Si richiede che ai fini del computo del periodo di comporta, non venga considerata l'assenza dal lavoro per le terapie salvavita quali patologie tumorali, trapianti, gravi infezioni (HIV, epatite B, ecc...).

Si richiede che in casi di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo, riguardanti i lavoratori con responsabilità direttive, l'azienda provveda alla preventiva copertura della tutela legale, comprese le eventuali spese per consulenze di parte.

TUTELA DEL BILANCIO FAMILIARE

La crisi finanziaria cumulatasi alla crisi industriale comporta per i lavoratori dipendenti un doppio motivo di sofferenza, accanto a quello del reddito e della stabilità del posto di lavoro: un bilancio economico familiare deficitario e un aggravarsi del volume dei debiti contratti per investimenti (abitazione, trasporti, istruzione, beni di consumo durevoli).

La UILCEM ha quindi rilevato l'esistenza di un fenomeno diffuso di sovraindebitamento familiare, espressione che indica una condizione di squilibrio tra entrate correnti e spese correnti della famiglia tale che non può essere recuperato con i metodi tradizionali (contrazione delle spese per consumi, alienazione di parti del patrimonio familiare, ristrutturazione dei mutui verso il lungo termine).

Tale problema aveva avuto una enunciazione – tuttavia puramente retorica e senza misure concrete – agli inizi dell’attuale Legislatura, per le famiglie indebitate a lunga scadenza (ma nulla di concreto è stato fatto).

La UILCEM si propone di rilanciare il tema raccogliendo le attese dei lavoratori del comparto che hanno rappresentato al sindacato tutto il loro disagio e chiede di istituire un fondo di garanzia e un fondo per contributi una tantum finalizzati al ripianamento dei debiti famigliari e all’accesso ad altre provvidenze oggi poco utilizzate (a esempio il fondo di prevenzione dell’usura ex art. 15 della legge 108 del 1996).

La UILCEM intende avviare un tavolo di negoziazione con le parti datoriali, finalizzato alla implementazione di misure e strumenti tecnici che in altre esperienze (ad esempio le 26 Fondazioni antiusura operanti in Italia) si sono rivelate efficaci.

PARI OPPORTUNITA’

Alla luce della situazione economica è necessario tener conto dell’alto tasso di disoccupazione femminile, nonostante se ne registri l’aumento nei lavori precari e atipici.

In questo quadro le ristrutturazioni che andranno ad incidere sulla realtà lavorativa saranno caratterizzate anche da una particolare ripercussione sulla forza lavoro femminile e gli esuberanti più consistenti si evidenzieranno prevalentemente tra le lavoratrici che per le precarie condizioni dei tempi e orari di lavoro saranno costrette ad uscire dall’ambito lavorativo.

Occorrerà perciò nella negoziazione delle ristrutturazioni proporre obiettivi e adottare strumenti capaci di mantenere i diritti economici e normativi ai lavoratori e alle lavoratrici nonché assicurare un equilibrio complessivo che distribuisca anche tra i generi gli oneri delle ristrutturazioni.

Appare evidente come la stipula di accordi assuma un ruolo strategico per le lavoratrici. Dovranno assumere particolare rilevanza tra le materie oggetto della contrattazione quelle che attivino il miglioramento della qualità della vita garantendo i diritti fondamentali del lavoro quali la formazione, in special modo di rientro dalla maternità, le politiche dei servizi alla persona, le politiche di attuazione dei tempi e orari come poi previsti ma non adempiuti dalle leggi 125 L.53 e T.U. 151.

Occorre concordare procedure che garantiscano l’attuazione e la verifica degli accordi prevedendo tra l’altro sessioni dedicate alle pari opportunità avvalendosi anche del monitoraggio di un Osservatorio opportunamente costituito che tra l’altro verifichi in ottica di genere le assunzioni, che definisca che i criteri di produttività tengano conto del lavoro femminile, che valuti la flessibilità condivisa dell’orario di lavoro padre/madre e che quindi permetta alle donne di conciliare i tempi di lavoro, di vita e di cura e che verifichi i passaggi di carriera contrastando altresì i differenziali retributivi uomo-donna e che garantisca pari opportunità di accesso ai posti apicali di responsabilità.

Nel nuovo articolato contrattuale dovranno essere inseriti gli aggiornamenti dei nuovi riferimenti normativi di seguito indicati:

- decisione del Consiglio Europeo del 20 dicembre 2000 relativa al programma concernente la strategia comunitaria in materia di parità tra donne e uomini;
- comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo in merito di non discriminazione e pari opportunità del 2 luglio 2008;

- trattato di Lisbona del 13 dicembre 2007 che ha inserito come “VALORE” la parità tra donne e uomini;
- decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna: riordino delle norme esistenti in Italia sulle pari opportunità.

Per quanto riguarda la tutela della dignità degli uomini e delle donne sul posto di lavoro va inserito anche il riferimento sulla legge di nuova emanazione sullo stalking e molestie sessuali.

MERCATO DEL LAVORO E OCCUPAZIONE

Il rinnovo del CCNL deve costituire un'occasione per elevare gli standard quantitativi e qualitativi dell'occupazione nel settore, tenuto conto della sempre maggiore qualificazione delle risorse umane.

Nell'ambito delle norme contrattuali e dei rimandi che le leggi assegnano alla contrattazione collettiva, si ribadisce la necessità di:

- introdurre norme che permettano di raggiungere livelli crescenti di stabilizzazione dell'occupazione non correlate a fenomeni temporanei, attraverso clausole che possano limitare temporalmente l'utilizzo delle varie tipologie contrattuali nei confronti dei singoli lavoratori e lavoratrici tramite il confronto tra le Parti a livello nazionale;
- effettuare il monitoraggio delle varie forme contrattuali cosiddette atipiche, mediante il confronto fra le R.S.U., OO.SS. Territoriali e l'impresa nelle unità lavorative, per definire modalità anticipate rispetto alle scadenze proprie, di conferma e/o prosecuzione o meno del rapporto;
- si richiede inoltre l'introduzione di norme che permettano la flessibilità della prestazione lavorativa e dei diritti dei lavoratori, senza però modificare in pejus diritti normativi e salariali.

CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

Si richiede l'ampliamento e il rafforzamento della contrattazione di 2° livello, come previsto dall'Accordo di riforma degli assetti contrattuali del 15 Aprile, con particolare riferimento alle PMI, anche in funzione della regolamentazione della flessibilità della prestazione lavorativa.

SALARIO

In sede di rinnovo del CCNL andrà definita la base retributiva su cui applicare l'IPCA, come previsto dagli Accordi del 22 Gennaio e del 15 Aprile 2009.

La individuazione della base retributiva su cui applicare i parametri per la definizione dell'incremento economico salariale dovrà tenere conto di tutti gli elementi economici presenti in cifra fissa, definiti dalla contrattazione scaduta e dall'ammodernamento degli stessi in corso di rinnovo del CCNL.

L'aumento salariale dovrà tenere conto delle specificità settoriali.

Si richiede l'adeguamento/incremento indennità.