

**Sintesi / LA PIATTAFORMA FILCTEM-CGIL, FEM
CA-CISL, UILTEC-UIL PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO DEL SETTORE CHIMICO-
FARMACEUTICO 2019-2021**

1. È di 130 euro la richiesta di trattamento economico complessivo (TEC) dei sindacati per il contratto 2019 – 2021, di cui 95 euro sui minimi (TEM). L'Accordo Interconfederale ha confermato la struttura ed i contenuti della contrattazione basata su due livelli. Dato il sistema del CCNL Chimico costruito sul modello previsionale dell'inflazione con verifica annuale, sarà necessario avviare un confronto che dovrà risolvere gli scostamenti tra inflazione programmata e verificata nel corso di questa vigenza contrattuale. Filctem, Femca, Uiltec ritengono necessario, inoltre, 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.

Il CCNL dovrà provvedere all'individuazione del TEM (trattamento economico minimo) e del TEC (trattamento economico complessivo), secondo le modalità previste dall'accordo interconfederale firmato da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria lo scorso 9 marzo.

2.Relazioni Industriali e Partecipazione Il Contratto nazionale Chimico si occuperà sempre più di sviluppo, di innovazione, di partecipazione, di welfare integrativo, di formazione, per essere strumento attivo nella gestione delle trasformazioni del lavoro e per un maggiore e nuovo protagonismo della persona nella "governance" aziendale.

3.Organizzazione del lavoro. Si dovrà determinare un confronto preventivo sull'introduzione di progetti di innovazione tecnologica e organizzativa, e le possibili ricadute sulle condizioni di lavoro, le professionalità e l'occupazione. Questo attraverso l'opportunità data dalla legge di Stabilità 2017 che introduce un'imposta agevolata sui premi di risultato per le aziende che coinvolgono i lavoratori in forma paritetica nell'organizzazione del lavoro.

Infine, per favorire l'ingresso dei giovani si chiede un'ulteriore riduzione di orario di lavoro per i lavoratori anziani, anche attraverso la definizione di orari e turnazioni più agevoli, e far fronte così al fenomeno dell'invecchiamento attivo dovuto all'innalzamento dell'età media nelle aziende.

4.Formazione e nuove competenze. Dovrà essere consolidata e rafforzata la figura del delegato alla formazione.

Bisognerà migliorare la formazione delle rappresentanze sindacali (RSU, RLSSA, RLF delegato alla formazione).

Sul tema dell'invecchiamento attivo, e al fine di favorire la convivenza generazionale, 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 dovrà 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 valorizzarne la professionalità e il bagaglio di esperienza.

5. Mercato del lavoro, diritti e tutele. Nel contesto sociale attuale il tema dell'alternanza scuola-lavoro sta assumendo rilevanza sul piano formativo e per il futuro ingresso di giovani nel mercato del lavoro con adeguate competenze richieste in prospettiva: questa formazione va promossa sia attraverso il contratto nazionale sia a livello aziendale, con specifici progetti e percorsi condivisi. Il tema della disabilità deve essere affrontato attraverso la formazione di Osservatori Tecnici Aziendali da regolamentare con accordi sindacali che ne stabiliscano pariteticità e compiti, e che agiscano quale organismo di garanzia per favorire l'inclusione e contrastare forme di discriminazione. A partire proprio dal Contratto Nazionale di lavoro dobbiamo fare nostro un impegno per promuovere la cultura del rispetto delle dignità nei luoghi di lavoro e prevedere che anche attraverso la contrattazione aziendale si formulino specifici protocolli volti a contrastare inoltre la violenza e le molestie di genere nei luoghi di lavoro.

6. Salute, Sicurezza, Ambiente. Nonostante i risultati e le statistiche premiano il nostro operare bisogna continuare la nostra azione tesa al miglioramento continuo e allo sviluppo sostenibile, rafforzando la cultura della sicurezza e dell'ambiente. È necessario sostenere la diffusione dell'adozione, da parte delle aziende, dei Sistemi di Gestione Salute Sicurezza approvati da INAIL, bisogna 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*. Bisogna sperimentare la possibilità di prevedere che una figura di RLSSA sia a capo di un coordinamento degli RLSSA delle aziende insistenti nell'area (Responsabile di sito), anche delle imprese operanti in appalto.

7. Welfare. Nella Piattaforma si avverte la necessità di un aumento della quota a carico delle aziende per la previdenza integrativa, e che l'assistenza sanitaria sia totalmente a carico delle imprese; deve essere, inoltre, individuata una modalità per promuovere ed estendere l'iscrizione di tutti i lavoratori ai fondi, in particolar modo i neoassunti.

Roma, 8 giugno 2018