

Sintesi / LA PIATTAFORMA FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO DEL SETTORE CHIMICO-FARMACEUTICO 2016-2018

1. E' di 123 euro la richiesta salariale dei sindacati per il triennio 2016 – 2018 soprattutto incentrata al rafforzamento e alla difesa del potere di acquisto dei salari dei lavoratori, delle prestazioni lavorative e delle politiche formative. Ma c'è di più: si conferma la centralità della distribuzione dei risultati di produttività a livello aziendale e di gruppo e il rafforzamento del “welfare contrattuale” sia nazionale che in azienda.

2. La bassa occupazione che pure si profila anche per i prossimi anni rimane la **piaga da combattere**: il contratto nazionale e il suo ruolo forte e rinnovato per rispondere alle grandi sfide in atto, può (e deve) contribuire ad affrontare il problema dei giovani che non trovano lavoro e di chi il lavoro lo ha perduto.

3. Ma occorrono relazioni industriali sempre più partecipative e di indirizzo per uno sviluppo, per l'estensione e qualificazione della contrattazione di 2° livello a cui dare più responsabilità e compiti ma anche più strumenti. Relazioni industriali e partecipazione che, peraltro, devono evolvere per coinvolgere sempre più i lavoratori, a partire dal confronto preventivo sui piani industriali, finanziari e gestionali dell'impresa.

In questo senso occorre consolidare e migliorare Osservatori e Comitati aziendali per affidare loro materie come le politiche degli investimenti, progetti di sviluppo, le dinamiche salariali complessive.

4. La formazione poi è un tema sempre più strategico e lo sarà sempre di più sul piano della qualità del lavoro, della stessa prestazione e della professionalità. Dunque la priorità è l'istituzione della figura del delegato alla formazione e il miglioramento dell'Obc (l'organismo bilaterale per la formazione chimica, *n.d.r.*) per programmare e indirizzare piani di formazione continua da sviluppare in azienda.

5. Occorre tenere alto il presidio sui temi dell'ambiente, salute e sicurezza, nonostante si siano raggiunti importanti risultati in questi anni grazie soprattutto all'impegno degli Rlssa, per i quali è necessario oggi aumentare a 16 ore la formazione per l'aggiornamento annuo.

Il **campo degli appalti** poi necessita di un sistema di ulteriori iniziative e controlli sulle metodologie di lavoro e sulle procedure di sicurezza, a cominciare da maggiori informazioni e coinvolgimento sui criteri con i quali vengono concessi gli appalti (la “qualifica” dei fornitori – sostengono i

sindacati – deve vedere l'RIssa e la Rsu in un ruolo attivo).

6. Un nuovo fronte si è aperto anche su tecnologie e prodotti (**biotecnologie e nanotecnologie**) rispetto alle quali le conoscenze risultano carenti ma in evoluzione: i sindacati propongono l'istituzione di un Comitato nazionale sui nuovi prodotti (biocompatibili e a risparmio energetico) che hanno un impatto sul territorio.

7. Tra i capitoli di rilievo poi quello dei diritti e delle tutele: affrontare i temi dello *smart-working*, del lavoro flessibile, del telelavoro, del miglioramento delle norme dei congedi (per quello per paternità si propongono 2 giorni in più di permesso retribuito, *n.d.r.*) e dei permessi per conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro, significa dare risposte concrete alle persone ma anche “ritorni” per la produttività e la qualità del lavoro.

Quanto ai **licenziamenti collettivi** vanno garantiti a tutti i nuovi assunti le disposizioni previste dagli art. 4, 5, 24 della legge 223/1991 sulla normativa del lavoro. Su i **provvedimenti disciplinari**, deve essere riconfermato il sistema di tutele previste dal contratto nazionale in materia di progressività e proporzionalità delle sanzioni, così come deve essere affrontato il tema degli strumenti di lavoro che consentono il controllo a distanza dei lavoratori.

8. Per la **contrattazione di secondo livello**, i sindacati ritengono utile il rafforzamento, la sua estensione e la sua qualificazione attraverso un rinnovamento della normativa del contratto, in un quadro di relazioni industriali che condivida e sostenga tali obiettivi e sviluppi una interrelazione tra i due livelli: bisogna fare una operazione “verità” che chiarisca soprattutto ruolo, compiti, materie, strumenti delegati al contratto di 2° livello (sia aziendale, di gruppo, che territoriale) badando in particolare alle specificità delle imprese a dimensione internazionale. Una struttura più chiara dunque – osservano i sindacati – e nuovi compiti da delegarle, come ad esempio l'organizzazione del lavoro, gli inquadramenti, la formazione, il *welfare*.

9. Infine proprio il tema del **welfare contrattuale**, da sempre strumento forte di tutela dei lavoratori che ha visto i chimici esprimere esperienze importanti a livello contrattuale (“Fonchim”, il fondo integrativo di previdenza, e “Faschim” quello relativo alla sanità, *n.d.r.*). I sindacati in particolare chiedono: 1) di aumentare il contributo aziendale per “Fonchim” per tutti i lavoratori iscritti e di estenderlo a quelli non iscritti; 2) un contributo aziendale al lavoratore da destinare all'assistenza integrativa sanitaria delle famiglie.

(Roma, 15 settembre 2015)