



PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL CHIMICO 2016-2018

FILCTEM CGIL, FEMCA CISL e UILTEC UIL con il presente documento danno avvio unitariamente alla fase di rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro dei settori chimico, chimico-farmaceutico, delle fibre chimiche, dei settori abrasivi, dei lubrificanti e GPL, delle coibentazioni termoacustiche, delle cere e lumini, in linea quanto emerso nella riunione degli Esecutivi Unitari del 02 febbraio 2015, con le modalità contenute nel vigente CCNL e secondo quanto previsto dal percorso stabilito dal Regolamento Unitario per il coinvolgimento degli iscritti e dei lavoratori, delle loro rappresentanze aziendali, delle strutture sindacali a tutti i livelli, approvato nella riunione degli Esecutivi Unitari del 1 luglio 2015.

PREMESSA

FILCTEM, FEMCA e UILTEC ritengono che il quadro di Relazioni Industriali consolidato nel contratto nazionale consenta di superare le criticità imposte da un pur necessario ammodernamento del sistema contrattuale a livello interconfederale e può consentire di affrontare il rinnovo del contratto stesso e le problematiche del lavoro e della produttività con uno spirito costruttivo e pragmatico nell'interesse dei lavoratori e delle imprese.

Le sfide che dobbiamo affrontare derivano da una competizione sempre più globale e mercati sempre più aperti, da un livello di innovazione tecnologica sempre più spinta e rapida, che producono cambiamenti strutturali sul piano economico più generale, dal punto di vista della gestione dell'impresa e forti ricadute sociali e sul lavoro.

Sfide che non possono essere basate sulla deregolamentazione e lo sfruttamento delle risorse e delle persone, ma sulla competizione qualitativa dei fattori del lavoro e della sostenibilità ambientale, della sicurezza, sulla capacità di innovazione di processo e di prodotto, che richiedono sempre di più il coinvolgimento professionale e responsabile dei lavoratori e degli imprenditori.

In questo senso ritengono che il contratto debba continuare a sviluppare un sistema di Relazioni sempre più partecipativo e responsabile che coinvolga imprese e lavoratori per consolidare e implementare l'occupazione, migliorare la produttività e la competitività anche al fine della redistribuzione della ricchezza prodotta.

FILCTEM, FEMCA, UILTEC ritengono che nonostante alcuni segnali di una possibile ripresa economica nel paese si inizino ad intravedere, essi siano ancora troppo deboli e discontinui e comunque non così evidenti da poter affermare che siamo usciti dalla lunga crisi che ha attraversato questi anni, che ha ridefinito e ridimensionato profondamente il settore manifatturiero ed in parte interessato i settori compresi nel perimetro contrattuale.

Tuttavia i settori chimico-farmaceutico pur subendo la crisi, hanno registrato una maggiore tenuta rispetto agli altri settori industriali e oggi sono riscontrabili elementi di ripresa seppur presenti in modo disomogeneo.

I problemi del nostro paese nei prossimi anni saranno quelli di una bassa crescita che purtroppo sarà accompagnata da una bassa occupazione che rimane quindi la piaga da combattere; dobbiamo assumere politiche contrattuali che puntino al consolidamento ed al rilancio dell'occupazione.

FILCTEM, FEMCA, UILTEC proprio per questi motivi intendono perseguire il rinnovo del contratto nazionale di lavoro, e la affermazione di un suo ruolo forte e nello stesso tempo rinnovato per meglio rispondere alle grandi sfide che ci attendono, basato su un sistema di Relazioni Industriali sempre più partecipative e di indirizzo per lo sviluppo, per l'estensione e qualificazione della contrattazione di secondo livello a cui dare più responsabilità, compiti e più strumenti, anche di tipo fiscale e contributivo che il governo deve mettere a disposizione in forma strutturale.

Bisogna procedere sul campo della semplificazione strutturale e normativa del testo contrattuale divenuto troppo complesso, per migliorare l'utilizzo del CCNL, la sua efficacia ed esigibilità ai fini della contrattazione di secondo livello, come strumento di lavoro per le RSU.

FILCTEM, FEMCA, E UILTEC ritengono che sia necessario avviare una riflessione con le associazioni datoriali sul tema della riduzione del numero dei contratti e dei fondi pensione in una logica di filiera produttiva al fine di aumentare la loro massa critica e di come le risorse dei fondi possono contribuire allo sviluppo del paese.

RELAZIONI INDUSTRIALI E PARTECIPAZIONE

FILCTEM, FEMCA, UILTEC ritengono fondamentale fare dei passi in avanti sul piano delle Relazioni Industriali e della partecipazione sia sul livello nazionale sia soprattutto a livello aziendale nel quale si gioca la partita più importante del confronto per i miglioramenti della qualità del lavoro, della occupazione e della produttività.

In questo senso gli strumenti delle Relazioni Industriali e della partecipazione devono evolvere per coinvolgere sempre più il lavoratore a partire dal confronto preventivo sui piani industriali, finanziari e gestionali dell'impresa che consentano di attuare processi di confronto e consultazione finalizzati alla loro condivisione.

Vanno consolidati e migliorati gli Osservatori e Comitati Aziendali che devono essere previsti nel CCNL in particolare in quelle realtà numericamente consistenti sul piano degli addetti e per dimensioni di impresa con marcata struttura nazionale e multinazionale, valorizzando il rapporto e la interrelazione in particolare con la dimensione Europea.

Bisogna altresì migliorare e rendere più esigibili le modalità informative e definire con chiarezza il concetto della consultazione delle rappresentanze dei lavoratori al fine di migliorare complessivamente il processo di coinvolgimento, basato su regole chiare.

In particolare agli Osservatori/Comitati devono essere affidati compiti riguardanti le materie delle strategie aziendali.

FILCTEM, FEMCA, UILTEC ritengono altresì che si deve procedere alla semplificazione del testo del contratto nazionale, alla definizione di un capitolo specifico per le PMI, alla creazione di uno strumento di monitoraggio e valutazione della contrattazione aziendale nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale, così come deve essere rivisto il capitolo sulla RSU a seguito di quanto introdotto dal Testo Unico sulla Rappresentanza.

FORMAZIONE

Per FILCTEM, FEMCA e UILTEC il tema della formazione è divenuto oramai strategico e lo sarà sempre di più per i lavoratori e per le imprese sul piano della qualità del lavoro, su quello della prestazione stessa e della professionalità, sul piano della occupabilità nelle diverse fasi del lavoro della persona e dell'andamento dell'impresa.

Il capitolo della formazione deve essere rivisto in questa chiave di interpretazione trasversale che deve essere sorretta dalle Relazioni Industriali in azienda come da quelle a livello nazionale.

In questo senso:

- deve essere migliorato l'OBC chimico per programmare e indirizzare piani di formazione continua da sviluppare a livello aziendale;
- bisogna prevedere una soglia minima obbligatoria (2 gg) annuale di formazione professionale su piani condivisi;
- definire un luogo di confronto preventivo sui piani di formazione aziendale;
- deve essere istituita la figura del delegato alla formazione.

FILCTEM, FEMCA, UILTEC, anche a seguito della positiva sperimentazione svoltasi nell'ambito delle attività dell'Osservatorio Nazionale in questi anni, chiedono il consolidamento di una norma per la formazione dei componenti le RSU, anche in forma congiunta con i responsabili a livello aziendale.

Si dovranno prevedere nei piani formativi apposite sessioni atte a diffondere la cultura ed il rispetto di genere al fine di contrastare abusi e sopraffazioni in particolare nei confronti delle donne.

SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE

FILCTEM, FEMCA e UILTEC ritengono necessario tenere alto il presidio sui temi della salute, sicurezza, ambiente nonostante siano stati raggiunti importanti risultati che qualificano il lavoro fatto in questi anni dal CCNL ma soprattutto dall'impegno dei RLSSA.

Oggi obiettivo importante è quello di tradurre le norme contrattuali in azioni concrete, in particolare nelle aziende di minore dimensione, e nella diffusione di buone pratiche contrattuali e delle linee guida indicate dal CCNL.

Bisogna sviluppare attività e norme che promuovano la partecipazione ed il coinvolgimento attivo di tutti gli attori della prevenzione in azienda, a partire dalla formazione.

In questa ottica è necessario aumentare a 16 le ore di formazione per l'aggiornamento annuo dei RLSSA sui temi delle Relazioni, della comunicazione, oltre a quelli già in essere.

Il tema ambientale deve riprendere ad avere un ruolo decisivo, implementando nelle aziende Responsible Care anche rispetto ai recenti accordi tripartiti con INAIL.

Un fronte nuovo si è aperto su tecnologie e prodotti (bio, nano) rispetto alle quali ancora le conoscenze e le informazioni risultano carenti e comunque in evoluzione, per cui necessitano:

- Momenti specifici per maggiori informazioni agli RLSSA nelle aziende che utilizzano nuove tecniche e prodotti.
- L'istituzione di un comitato nazionale sui nuovi prodotti (biocompatibili e a risparmio energetico) e/o nanotecnologie che hanno un impatto su territorio, lavoratori e consumatori anche al fine di una corretta informazione.

Inoltre devono essere previsti momenti di formazione congiunta RLSSA e RSPP sui sistemi di gestione SSA.

Sul fronte della salute si ritiene di avviare un progetto nazionale teso al miglioramento della qualità della vita sia all'interno che all'esterno dei luoghi di lavoro relativo alla prevenzione in particolare in alcune aree tematiche relative al benessere psico-fisico della persona, da attivare a livello aziendale/territoriale attraverso accordi di secondo livello.

APPALTI

FILCTEM, FEMCA, UILTEC, ritengono necessario continuare a svolgere una forte azione sul tema del lavoro in appalto che ancora oggi è la questione rispetto alla quale, nonostante tutti gli sforzi compiuti, permangono problemi e ricadute gravi che necessitano di strumenti incisivi tesi a rimuovere gli ostacoli che persistono all'obiettivo in particolare di "infortuni zero".

Migliorare i sistemi di gestione sul piano della valutazione e selezione degli appaltatori, un sistema di controlli e verifiche sul campo più stringente, una reale partecipazione degli RLSSA della azienda committente e di quella appaltatrice, sistemi di verifica della conoscenza e formazione dei lavoratori di appalto, sono alcune delle azioni sulle quali bisogna intervenire con determinatezza per mantenere alta l'attenzione e la cultura nel campo della sicurezza.

In questo senso bisogna definire nel CCNL per tutte le imprese:

- Criteri di valutazione e selezione dei fornitori da parte del committente anche in relazione ai temi della trasparenza e della legalità.
- Regolamentazione delle fasi precedenti e della esecuzione dei lavori.
- Definire ruolo e responsabilità dell'appaltatore e del committente.
- Verifiche e controlli della reale conoscenza e formazione dei lavoratori dell'azienda appaltatrice su SSA.
- Fare una sperimentazione di RLSSA di sito nelle aree industriali (della maggiore azienda committente di appalti).
- Avere maggiori informazioni e coinvolgimento sui criteri con i quali vengono concessi gli appalti (la "qualifica" dei fornitori deve vedere l'RLSSA/RSU in un ruolo attivo).

DIRITTI E TUTELE

FILCTEM, FEMCA, UILTEC ritengono necessario, nell'ambito della Responsabilità Sociale dell'impresa affrontare i temi del bilanciamento delle esigenze personali e familiari con quelle del lavoro per il miglioramento della qualità della vita ma anche del lavoro stesso.

In questo senso affrontare i temi dello smart-working, del lavoro flessibile, del telelavoro, di miglioramento delle norme dei congedi e dei permessi per gestire i problemi familiari significa dare risposte alle persone ma anche ritorni per la produttività oltre che la qualità del lavoro.

FILCTEM, FEMCA, UILTEC richiedono perciò:

- Congedo per paternità: due giorni in più permesso retribuito;
- Congedo parentale: modalità di fruizione su base oraria, definendo il calcolo del monte ore complessivo e la misura giornaliera d'utilizzo; cumulabilità con riposi per allattamento e con permessi frazionati in caso di figli con handicap grave;
- Aspettativa: togliere vincolo della anzianità di servizio (oggi 5 anni nel CCNL) per riconosciute necessità personali o familiari;
- Smart-working: introduzione di una normativa specifica; azione formativa a manager/rsu su nuova cultura organizzativa; definizione specifiche linee guida per una migliore gestione e diffusione del lavoro in remoto, orario ridotto, modulato, flessibile (tempo fuori azienda sino ad un massimo 50%); esigibilità nei casi di genitorialità e assistenza anziani;

- Formazione specifica per manager/RSU e linee guida per agevolare il percorso di maternità;
- Part-time: estendere norma conto ore;
- Portare al 100% giorni di assenza non computabili ai fini del computo per lavoratori affetti da patologie oncologiche ed estendere anche a patologie cronicodegenerative.
- In caso di ricovero del figlio fino a tre anni di età richiesta di permessi retribuiti al 30% per un massimo di 30gg.
- Diritto trasformazione contratto a part-time, e sua eventuale reversibilità, su domanda del richiedente per i lavoratori e lavoratrici che hanno figli, genitori, coniuge o convivente, affetti da malattie oncologiche e da gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti.
- Possibilità di usufruire di ulteriori 30 giorni di aspettativa non retribuita per le adozioni internazionali.
- Aggiornamento della normativa contrattuale in materia di rapporti di lavoro in relazione alle novità legislative (tempo determinato, somministrazione a tempo determinato e indeterminato, lavoro intermittente)
- Comunicazione aziendale al lavoratore interessato, almeno un mese prima della scadenza, del termine del periodo di computo.
- Prevedere il frazionamento per l'utilizzo dei congedi per le donne vittime di violenza.
- Per i lavoratori ai quali venga riconosciuta una malattia professionale correlata alle proprie mansioni, riconoscimento della indennità di turno nelle modalità previste al 3° comma art. 10 del CCNL, senza il requisito dell'età.

L'utilizzo di strumenti di possibile controllo a distanza dei lavoratori (telefoni, tablet, computer) necessari per la propria prestazione lavorativa, deve essere preventivamente oggetto di confronto con le RSU e oggetto di norma nei codici disciplinari nel CCNL.

Per quanto riguarda i licenziamenti collettivi vanno garantite a tutti i nuovi assunti le disposizioni previste agli art. 4, 24, 5, della legge 223/91, e comunque in essere al 31.12.2014.

Relativamente ai provvedimenti disciplinari, deve essere riconfermato il sistema di tutele previste dal CCNL in materia di progressività e proporzionalità delle sanzioni.

WELFARE

Per FILCTEM, FEMCA e UILTEC i temi del welfare sono da sempre stati strumenti forti di tutela dei lavoratori e hanno visto la categoria esprimere esperienze importanti a livello contrattuale nazionale (FONCHIM, FASCHIM) e con l'introduzione del Capitolo Welfarchim nell'ultima tornata di rinnovo, mentre a livello aziendale si sono sviluppate diverse iniziative in materia.

Si tratta ora di fare un passo in avanti sia sul piano nazionale a partire dal consolidamento e sviluppo del sistema dei fondi, sia al secondo livello sui temi del welfare che non possono essere una discrezionalità aziendale ma il risultato della contrattazione, ed in questo senso il CCNL deve:

- Migliorare la esigibilità per la contrattazione di secondo livello degli strumenti previsti nel capitolo Welfarchim.
- Consolidare la esperienza dello strumento di riqualificazione/ricollocazione del personale a seguito di processi di riorganizzazione/ristrutturazione aziendale.
- Aumento del contributo aziendale destinato a previdenza integrativa Fonchim o altri fondi negoziali contrattuali chiusi per tutti i lavoratori iscritti e sua estensione per i lavoratori non ancora iscritti.
- Contributo aziendale al lavoratore da destinare alla assistenza sanitaria alle famiglie.

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

FILCTEM, FEMCA e UILTEC, ritengono che il secondo livello di contrattazione debba essere rafforzato, esteso, qualificato innanzitutto attraverso un rinnovamento della normativa del CCNL ed un quadro di Relazioni Industriali che condivida e sostenga tali obiettivi e sviluppi una interrelazione tra i due livelli.

Bisogna fare una operazione che chiarisca ruolo, compiti, materie, strumenti delegati al contratto di secondo livello sia esso aziendale, di gruppo, territoriale cercando di cogliere le specificità dimensionali dell'impresa in particolare quelle a dimensione internazionale.

In questo senso necessita:

- Lasciare alla sperimentazione la possibilità di fare una contrattazione a livello territoriale in particolare nei distretti e ove vi siano concentrazioni di PMI in realtà settoriali omogenee.
- Sviluppare i coordinamenti di gruppo e relativi strumenti di partecipazione.
- Migliorare e semplificare procedure e schemi di premio di partecipazione per le PMI.
- Definire struttura più chiara e nuovi compiti e strumenti da delegare alla contrattazione di secondo livello (es. O. del L., inquadramenti, welfare, formazione).
- Le politiche di incentivazione individuale devono essere oggetto della informazione alla RSU e di confronto su modalità e sistemi utilizzati.

Per ciò che riguarda l'O. del L. si deve prevedere una apposita norma che definisca una sede di confronto permanente e quindi preventivo che consenta analisi e valutazioni condivise, propedeutiche alla gestione degli orari di lavoro e di conciliazione tempi di vita-lavoro, professionalità, flessibilità organizzativa, fabbisogni formativi, e delle questioni relative alle problematiche connesse alla attività dei lavoratori più anziani.

In particolare nelle fasi di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale, in tale sede si dovranno utilizzare in via prioritaria tutti gli strumenti contrattuali finalizzati alle soluzioni dei problemi e delle ricadute, nonché il miglior utilizzo di quelli di legge al fine di garantire pari dignità e diritti a tutti i lavoratori indipendentemente dalla tipologia di rapporto di lavoro nonché affrontare le ricadute organizzative e professionali.

SALARIO

FILCTEM, FEMCA, UILTEC ritengono sia necessaria una tutela del reddito del lavoratore sempre più ampia, che va dal recupero del potere di acquisto del salario alla redistribuzione della produttività prodotta in azienda, al rafforzamento del welfare contrattuale sia nazionale che aziendale.

Necessita attivare una politica salariale legata alle strategie di sviluppo, di innovazione, di produttività e quindi a dinamiche ed obiettivi concordati, e conseguente in grado di redistribuire la ricchezza prodotta a livello aziendale.

La situazione e le prospettive economiche, dopo anni di crisi, sembrano essere favorevoli ad una ripresa, così come è migliorato il clima generale di fiducia, seppur di fronte ad una bassa crescita che purtroppo continuerà nei prossimi anni e che potrà riprendere solo se sostenuta dall'aumento della domanda interna e quindi dalla capacità di spesa delle famiglie.

Il rinnovo del contratto nazionale deve garantire, tenuto conto degli andamenti economici, la difesa del potere di acquisto dei salari attraverso l'incremento dei minimi contrattuali, e migliorare il welfare contrattuale e le prestazioni lavorative. Pertanto si richiede un incremento salariale complessivo per un valore di 123 € nel triennio 2016-2018.

Settore Fibre: eliminare il paragrafo che sposta il pagamento dell'IPO dopo il 32° anno di età.

Al fine della maturazione del premio presenza computare le assenze per infortunio sul lavoro (non in itinere) e i permessi previsti dalla legge 104/1992.

Si richiede l'aumento delle maggiorazioni per i turni disagiati.

**ASSEMBLEA NAZIONALE
FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL**

Roma, 15 settembre 2015