



Prot.: 420

Roma, 20 giugno 2018

Firmata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto nazionale dell'industria Chimica-Farmaceutica

Nella giornata di ieri 19 luglio 2018 a Roma è stata raggiunta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Chimico che recepisce e per primo applica il recente accordo Interconfederale del 9 marzo 2018 su relazioni industriali e contrattazione firmato da CGIL CISL UIL e Confindustria.

In anticipo di sei mesi dalla sua naturale scadenza, l'accordo definisce 130 euro di aumento economico complessivo, 97 sui minimi contrattuali, alla categoria D1 suddiviso in quattro tranches:

30 euro a gennaio 2019
27 euro a gennaio 2020
24 euro a luglio 2021
16 euro a giugno 2022

Il contratto avrà decorrenza dal 1 gennaio 2019 a luglio 2022.

Si riconferma l'Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) che continuerà ad essere erogato in busta paga nella quota di 22 euro dal mese corrente che diventeranno 31 euro a partire da gennaio 2019.

Viene inoltre aumentato di 1 euro, a partire da aprile 2019, l'importo in cifra fissa per le prestazioni in turno notturno che diventa quindi di 13,5 euro.

Sul Welfare si riconferma la centralità dei fondi contrattuali per i quali l'obiettivo sarà il consolidamento attraverso la destinazione a carico delle imprese dello 0.1% della retribuzione utile per il TFR che ammonta a 2,5 euro e 1 euro a carico dei lavoratori iscritti.

Dopo una attenta analisi da farsi con i rispettivi C.d.A., le parti definiranno a quali esigenze destinare le quote economiche previste

Confermato inoltre, e introdotto come terzo fondo contrattuale il Fondo Bilaterale di Solidarietà T.R.I.S. (Tutele, Riqualficazione, Innovazione, Sostegno), previsto dall'Osservatorio nazionale sul contratto, per favorire e gestire gli effetti dell'innovazione, la convivenza generazionale e l'accompagnamento dei lavoratori più anziani alla pensione.

L'innovazione e la forte centralità della contrattazione aziendale sono il carattere distintivo di questa intesa che introduce interessanti novità per le relazioni industriali come la facoltà di convertire quote di risorse economiche in riduzioni dell'orario di lavoro, che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tema che viene ripreso anche per la così detta "Convivenza Generazionale" per la quale si potranno differenziare le prestazioni lavorative o flessibilizzando ad esempio la durata dei turni o introducendo posizioni di lavoro part time tra lavoratori più anziani e giovani.

L'accordo attribuisce grande importanza alla sensibilizzazione verso una cultura del rispetto delle diversità e della prevenzione di abusi e violenze di genere nelle aziende, attraverso gli strumenti propri della contrattazione. In quest'ottica, viene prevista anche la costituzione di Osservatori tecnici aziendali per favorire l'inclusione e contrastare la discriminazione dei lavoratori con disabilità.



La Formazione come sempre ricopre un ruolo preminente nel contratto favorendo i percorsi di riconversione e riqualificazione dei lavoratori senior o che siano stati coinvolti in processi di ristrutturazione aziendali, introducendo come elemento obbligatorio la certificazione delle competenze e dei contenuti professionali, spendibile all'interno di tutte le aziende del settore.

Polivalenza e polifunzionalità, lavoro agile sono i temi principali affidati alla contrattazione che, a partire dall'analisi dei fabbisogni formativi aziendali e settoriali, porterà alla condivisione dei piani formativi affidando alla figura rafforzata del Delegato alla Formazione, che potrà essere individuato anche in lavoratori non appartenenti alla RSU, un ruolo fondamentale, per il quale usufruirà di permessi aggiuntivi per l'esercizio delle sue funzioni previsti dalla contrattazione.

Su Salute Sicurezza Ambiente viene istituito il libretto formativo per gli RLSSA che mira ad uno sviluppo di migliori competenze ed un maggior coinvolgimento nei processi aziendali e di valutazione dell'intero sistema Salute Sicurezza Ambiente, dove sarà previsto il coordinamento di tutti gli RLSSA delle aziende di sito produttivo.

In merito al capitolo diritti e politiche familiari, viene introdotta anche la possibilità di fruire dei congedi parentali ad ore. Inoltre, si aumentano i giorni di permessi non retribuiti per malattia del figlio tra i 3 e gli 8 anni, passando da 5 a 6 giorni. Per i lavoratori in aspettativa per i quali non è prevista la retribuzione le aziende continueranno a versare la quota Faschim corrispondente in modo da non perdere le tutele sanitarie in particolari momenti di difficoltà.

Spazio, poi, al confronto su specifiche tematiche attraverso la costituzione, tra gli altri, dell'Osservatorio Nazionale della Farmaceutica, che si occuperà di gestire i profondi cambiamenti che hanno investito il settore farmaceutico, l'informazione scientifica e di valorizzare il ruolo strategico e centrale degli ISF.

Ultimo ma non meno importante, il testo del contratto sarà finalmente accessibile per tutti i lavoratori anche in formato digitale.

Questa intesa rappresenta per noi una risposta alle grandi sfide che il cambiamento tecnologico impone attraverso il nostro sistema di relazioni industriali e in particolare grazie alla contrattazione aziendale per tutelare al meglio i lavoratori e l'occupazione del settore.

Ora la parola ai lavoratori che esprimeranno il loro giudizio nelle assemblee in tutte le aziende che si terranno fino al 30 settembre 2018.

Le Segreterie Nazionali
FILCTEM-CGIL - FEMCA-CISL - UILTEC-UIL