

Sintesi Relazione di Rosalba Cicero, Segretaria Generale Filctem Lombardia al Comitato Direttivo del 11 giugno 2012

Piattaforme per i rinnovi dei ccnl

Aspetti organizzativi

1)La giornata di oggi l'avevamo immaginata e abbiamo lavorato perché fosse unitaria, di presentazione di tutte le piattaforme. Fino a lunedì scorso abbiamo cercato di lavorare per questo(ecco il ritardo della convocazione di oggi). Per ragioni crediamo più interne alla Femca, questo non è stato possibile, tranne che per il gas acqua, dove l'attivo unitario si terrà il 14 giugno in questa sala.

Ci è sembrato comunque giusto che al nostro interno avessimo un momento seminariale (sapendo che i percorsi decisionali della piattaforma sono altri), di confronto, indirizzato al quadro attivo dell'organizzazione, sulle ragioni che hanno portato le segreterie nazionali ad avanzare le richieste contenute nelle bozze di piattaforme che da domani discuterete in tutti i luoghi di lavoro.

Non è un compito facile, perché in poco tempo ho pensato fosse utile una lettura trasversale delle piattaforme(che invieremo più compiutamente nei prossimi giorni), mettendo in luce i punti in comune. Inoltre i contributi dei compagni della segreteria che seguono i singoli settori entreranno meglio nel merito, mettendo a fuoco le singole specificità.

Le piattaforme fanno seguito a quanto approvato negli esecutivi unitari del 22 maggio ,contenente gli orientamenti unitari (in linea con quanto avevamo approvato al nostro interno a Novembre 2011) e le indicazioni per la costruzione delle piattaforme di tutti i settori.

I primi a partire sono quelli in scadenza a dicembre: chimico, gomma e plastica, energia petrolio, gas acqua, elettrico, ma dobbiamo sapere che il contratto delle lavanderie è già scaduto, e anche su quello, stiamo provando a dare una grande accelerazione , perché a breve vi sia la piattaforma e si possa recuperare, per quanto possibile il ritardo.

Il 22 abbiamo approvato anche le regole e i percorsi democratici con le quali andiamo ai rinnovi, alla presentazione, approvazione e percorso di ritorno delle piattaforme del chimico, gomma e plastica, energia petrolio, gas acqua, elettrico. Regole che riguardano anche i contratti del vetro, ceramica, piastrelle, lampade e display, che scadono i primi mesi del 2013. Al riguardo è giusto ricordare che anche per tutto il settore del sistema moda le regole sono state approvate, mentre per le piattaforme abbiamo più tempo, perché i contratti scadono attorno a marzo 2013. Per l'11 e il 12 luglio sono previste le assemblee unitarie nazionali, dei delegati, per il varo definitivo delle piattaforme dei contratti che scadono entro dicembre 2012 e che saranno poi presentate alle controparti.

E' indubbio che scontiamo una compressione della discussione, visto anche che tutti i contratti partono insieme. Dobbiamo però fare uno sforzo straordinario, raggiungendo il maggior numero possibile di lavoratori, sapendo che la gestione è unitaria e questo ci aiuta e può essere anche l'occasione per rilanciare sul tesseramento.

Resta da definire l'accordo sulle elezioni delle RSU, tenuto conto di quanto sottoscritto il 28 giugno 2011 dalle confederazioni. L'impegno unitario è a proseguire nel confronto e intanto costruire la banca dati.

In tutto questo percorso i territori sopra ai 4000 addetti, (così è stato deciso unitariamente), possono svolgere l'assemblea territoriale, di sintesi dell'esito delle assemblee con relativi emendamenti. Successivamente si terrà l'assemblea regionale nel rispetto delle regole unitarie nazionali.

Punto importante in Lombardia, siamo riusciti a concordare con Femca e Uilcem non solo tutti gli aspetti organizzativi per l'assemblea regionale, che si terrà il 4 e 5 luglio, ma anche un punto politico importante: tutti gli emendamenti, anche se con modalità diverse, passeranno per il voto dell'assemblea regionale.

L'impegno è un richiamo alla responsabilità del gruppo dirigente, affinché le modifiche sui contenuti siano non solo coerenti con quanto stabilito nelle piattaforme, ma io dico anche con la tenuta del patto politico, perché non ci sono regole che tengono se non c'è un patto politico forte.

Comunque alla fine del direttivo i segretari generali e organizzativi territoriali sono invitati a fermarsi, e credo che in un'ora faremo tutti gli approfondimenti e daremo tutte le informazioni sullo svolgimento della consultazione delle assemblee territoriali e regionale.

Ma per chiudere su questi aspetti più organizzativi e meno di merito, lasciatemi dire che se siamo arrivati qui, dopo una stagione segnata da accordi separati confederali e piattaforme di categoria anch'esse separate, è perché nel frattempo abbiamo avuto: l'accordo unitario confederale del 28 giugno, come categoria abbiamo chiuso i passati contratti unitariamente, molti accordi di demando contrattuale, quelli sulle linee guida, i protocolli, il funzionamento degli osservatori. Solo nel chimico ci sono stati 3 lavori congiunti presentati dall'osservatorio, propedeutiche alla fase di rinnovo. Tutte intese che vanno ad aggiungersi a quelli di gestione unitaria delle centinaia di crisi.

Come Filctem non ci siamo mai rassegnati alla rinuncia a un livello di unità più forte.

Questo non solo per cultura, ma anche per responsabilità nei confronti dei lavoratori che rappresentiamo.

In particolare in un momento di grande smarrimento e solitudine come quello che attraversano donne, uomini, giovani e meno giovani, presentarci uniti, cercando i punti che uniscono e non quelli che dividono, sono aspetti che vengono riconosciuti e apprezzati dai lavoratori.

Detto questo, sappiamo che tutto è in campo, non sparisce il passato, non sparisce l'art. 8, non spariscono le interpretazioni diverse su alcuni capitoli dell'accordo del 28 giugno, ma da qui bisogna partire. Sapendo che non siamo soli. Valgono le nostre ragioni, ma valgono anche le ragioni degli altri. E su questo dobbiamo trovare la mediazione politicamente ragionevole, altrimenti ce la fanno i padroni, e a quel punto scelgono loro dove portarci.

Contesto

Noi ci avviciniamo a rinnovare in questa prima fase, contratti per 550.000 lavoratori .

lo facciamo consapevoli di un contesto politico debole (preoccupati soprattutto per quei partiti che sono per noi di riferimento). In un contesto economico di recessione, senza crescita, in mancanza di una politica industriale ed economica che insieme all'austerità sappia parlare di crescita (dove molto dipende dall'Europa), in presenza di una forte pressione fiscale sui redditi da lavoro e pensioni. Una disoccupazione in crescita che ha toccato il 10%. Tutti aspetti discussi in molte altre occasioni e che qui riprendo solo per titoli, che sono oggetto della mobilitazione lanciata dalla cgil, per cui abbiamo già fatto diverse ore di sciopero. Oggi, su questi stessi temi: il lavoro, il valore del lavoro, il fisco, ci sarà il 16 una grande manifestazione unitaria a Roma. Ciò che chiediamo è una politica economica che programmi investimenti pubblici a sostegno del sistema produttivo e dall'altra indirizzi gli investimenti privati attraverso sistemi di regolazione economiche e fiscali.

Un contesto che è segnato da un confronto parlamentare sul mercato del lavoro e ammortizzatori, che avrà delle ripercussioni sui rinnovi.

Non dimentichiamoci inoltre che i lavoratori pubblici, sulla scia dell'emergenza paese, hanno i rinnovi bloccati. Tutto questo per i nostri settori più esposti nel rapporto con il sistema pubblico (gas acqua), non sarà di poco conto.

Ma abbiamo anche gli effetti di quanto questa crisi ha segnato i settori interessati ai rinnovi, in modo diverso l'uno dall'altro, a seconda del proprio posizionamento competitivo e delle caratteristiche produttive. Se analizziamo ad esempio il settore chimico, noi sappiamo che a livello mondiale cresce la domanda per merito dei paesi emergenti, facendo recuperare i livelli pre crisi, mentre in Europa si risente della stagnazione del mercato e si fatica a tornare ai livelli produttivi del 2007. Da noi, lo abbiamo visto nel recente convegno della Filctem regionale a Milano, la tendenza è una flessione graduale negli ultimi 10 anni del settore, lontano dal raggiungere i livelli pre crisi, con il 1 semestre 2011 complessivamente positivo, ma poi in discesa nel 2 semestre, che non migliora nei corso del 2012. Dentro questo però ci sono comparti che vanno molto male e altri che hanno mantenuto un'alta redditività come i principi attivi per farmaceutica, cosmetica, vernici. Lo stesso

petrolchimico continua a soffrire ,nonostante Eni ha deciso di tornare ad investire.

Il farmaceutico è da tempo che risente di una fase di grandi trasformazioni e riorganizzazioni, che ha comportato negli ultimi 4 anni l'uscita di 10.000 addetti, per lo più informatori scientifici del farmaco, ma anche ricercatori. Nell'insieme non è un settore in crisi come gli altri, ma la perdita di brevetti e l'aumento dei farmaci generici ha portato il settore alla ricerca di una forte contrazione dei costi.

Tutto questo oggi porta anche a un atteggiamento diverso da parte di Farindustria rispetto alle trattative, che rivendica un ruolo più attento ai rinnovi rispetto al passato, e per quello che abbiamo colto, una posizione molto rigida sui costi.

Se poi diamo uno sguardo alla gomma e plastica, dei 120.000 lavoratori in questi anni di crisi ne abbiamo perso 10.000(di cui 1.500 solo a causa delle borsette di plastica, che non ha visto una riconversione da parte delle aziende). La situazione varia assecondo se parliamo di aziende legate all'auto, alla gomma e pneumatici (mechelin, pirelli, prisman), sapendo che le aziende grandi sono circa 20, le altre sono piccole, le grandi e medie aziende sono collocate soprattutto al centro nord.

Ma pur con altri argomenti potremmo dire delle difficoltà che attraversano i settori della raffinazione (benzine gasolio,gas), a causa di una forte contrazione dei consumi energetici registrata negli anni della crisi. Criticità derivate anche dagli alti prezzi delle materie prime, dell'aumento dell'imposizione fiscale su prodotti da pompa e sul metano;con uno spostamento dei consumi verso le energie rinnovabili, solare e eolico. Anche il metano , che si è molto sviluppato nel Paese, nel breve periodo le stime sono state riviste al ribasso. Per quanto riguarda il settore idrico pesano le criticità derivate dal vuoto normativo derivato dopo il referendum, la situazione paese dove è impensabile che la fiscalità generale si possa far carico degli investimenti necessari per i piani d'ambito, l'equiparazione data dal provvedimento Crescitalia che ha equiparato le società in house e quelle di proprietà pubblica, comprese le SPA pubbliche. In sostanza, a parte le grandi multi utility interregionali del centro nord, quotate in borsa, siamo lontani da un'idea di servizio idrico gestito industrialmente,economicamente e efficiente, come enunciato

dalla legge Galli. Infine, anche il settore elettrico risente della contrazione dei consumi e della situazione generale di calo della produzione nei settori industriali.

Mi interessava far un cenno a questo quadro, che nel giro di un paio di giorni, più compiuto, daremo ai territori (perché abbiano una visione d'insieme del contesto in cui si svolgeranno i rinnovi), per dire che nulla è scontato e tutto è da conquistare.

Per noi, che siamo in Lombardia e rappresentiamo larga parte dell'occupazione di questi settori tutto questo ci carica di responsabilità. CONFINDUSTRIA parla di un anno di moratoria sui contratti. Noi in un contesto così complicato, vogliamo provarci, vogliamo provare e lo vogliamo fare fino in fondo. Lo vogliamo fare con la consapevolezza che ogni volta che si fa contrattazione si spostano pesi e poteri, e per questo partiamo dal lavoro, dalle imprese, laddove in questi anni di crisi e di globalizzazione prima, si sono spostati pesi e poteri.

La sfida nella crisi è: come ci si difende e nel frattempo si avanza. Non si può uscire dalla crisi come si è entrati. Per questo bisogna provare a cambiare il lavoro, se ci si adatta alla difesa si può solo arretrare.

Metodo

Mi interessa mettere in evidenza le trasversalità presenti in tutte le piattaforme e la scelta di **caratterizzazione strategica**, prendendo come riferimento il rinnovo dei chimici.

Obiettivi

-Possiamo riassumere in poche parole gli obiettivi che caratterizzeranno i prossimi rinnovi: **occupazione/occupabilità, sviluppo, salario.**

Sappiamo che non è solo compito dei contratti nazionali poterli raggiungere, però vogliamo provare a fare la nostra parte.

-Questi **obiettivi sono fortemente intrecciati con la necessità di rilanciare e affermare la politica industriale in Italia.** Fare questo vuol dire aiutare la crescita e lo sviluppo, vuol dire difendere e qualificare l'occupazione.

-Occuparci di industria, di politiche industriali vuol dire parlare di **investimenti, innovazione ricerca**, che permettano al nostro sistema industriale di vincere la sfida mondiale. Sfida che passa attraverso intese che riguardano: **efficienza energetica, sostenibilità ambientale e dei siti, dei processi, dei prodotti, estensione della responsabilità sociale d'impresa, insieme all'applicazione dei codici di condotta.**

-Fare queste cose vuol dire lavorare per una **via alta della competitività**, in cui investire nel lavoro vuol dire produrre valore, conoscenza, coesione, sviluppo, affermazione degli individui.

-Vuol dire lavorare per una buona occupazione, stabile, ben retribuita. Una buona occupazione passa attraverso la formazione continua e permanente e attraverso politiche attive per **l'occupabilità.**

E se questi sono obiettivi di fondo, necessario per raggiungerli è la partecipazione dei lavoratori alle scelte strategiche d'impresa.

Relazioni industriali

Oggi viviamo una forte **dicotomia**. Aziende che ci hanno seguito nel percorso di relazioni avanzate e aziende che vanno per la loro strada vivendo come un vincolo le relazioni con il sindacato.

Occorre **fare un salto di qualità**: come partecipano i lavoratori, il sindacato, agli orientamenti, alle scelte dell'impresa, alle loro strategie.

Noi vogliamo provare a fare dei passi in avanti, occupare degli spazi nuovi di partecipazione, che non può essere solo **l'informazione o la consultazione**, ma una partecipazione che metta al centro il lavoro e non la finanziarizzazione delle imprese.

E' una sfida che lanciamo alle imprese. Essere con noi protagonisti di un nuovo **modello di relazioni** a partire dalle aziende, ma che dia il segno del cambiamento nel paese: puntando alla **responsabilità sociale e alla partecipazione, per affermare maggiori livelli di democrazia economica e industriale.**

E' questo un tema che ci appassionò molto negli anni passati, quello della democrazia economica e che oggi sembra ritornato anche nell'agenda

politica, le stesse confederazioni hanno intrapreso iniziative in questo senso.

Per fare dei passi in avanti in questa direzione proponiamo :

più informazione preventiva e meglio precisare il ruolo della consultazione. In molte realtà di fatto non esiste un'azione interattiva tra azienda e rsu, ma solo un prendere atto delle scelte dell'azienda;

qualificare meglio tutti i momenti di confronto, compreso quelli degli **indicatori** finanziari per la **contrattazione di secondo livello**, facendoli diventare una opportunità di **coinvolgimento** vero dei lavoratori.

Inoltre proponiamo che vista l'esperienza positiva degli **osservatori** (laddove ci sono da anni come nel chimico), si provi ad andare oltre, acquisendo i **comitati aziendali** :come luogo di confronto continuo e preventivo di discussione delle scelte e delle strategie, dei risultati, nell'interesse dell'impresa e del lavoro, della competizione e dell'occupazione.

E nello spirito della legislazione europea, rilanciamo la richiesta dei **consigli di sorveglianza** per stimolare anche una legge di sostegno.

Diciamo che questi sono punti comuni a tutte le piattaforme (con qualche sfumatura diversa assecondo del settore), mentre, in altri casi, si chiede la **costituzione di organismi bilaterali, ossia degli osservatori di comparto , come nell'energia petrolio e gas acqua.**

Insomma, nei contratti dove ci sono gli osservatori, questi vanno rafforzati, implementati e devono essere sede di rilancio anche delle politiche industriali nel Paese.

Osservatori non solo per gestire la crisi ma per innovare.

Welfare contrattuale

Relazioni partecipative basate sulla responsabilità sociale , su comportamenti eticamente corretti , hanno bisogno di strumenti di

bilateralità per iniziative finalizzate all'occupazione, alla occupabilità, al sostegno al reddito, alla formazione.

Il principio è quello di legare il lavoro al welfare, tenendo presente due aspetti: da una parte il **valore del welfar pubblico e nazionale**(che va ribadito e riaffermato), dall'altra il bisogno di rafforzare il welfar **integrativo, contrattuale**. Per noi la bilateralità buona è quella che integra e non sostituisce il ruolo pubblico e la contrattazione sindacale.

Dobbiamo quindi tenere insieme principi e finalità, ma anche alla luce di quanto è cambiato e sta cambiando nel Paese.

Il primo aspetto è che , anche se noi diciamo che il tema delle pensioni resta un punto aperto, che non si chiude con questo governo, noi oggi abbiamo una riforma pensionistica che ha esteso i regimi contributivi a tutti , ha allungato l'età pensionabile e ha stabilito una revisione periodica dei rendimenti, che ridurrà le coperture già previste dai vari sistemi. Avremo un problema di penalizzazione dei giovani, sia dal punto di vista delle tutele previdenziali, sia rispetto al blocco del tour nover, di ingresso al lavoro.

E allora le risposte vanno date sia sul fronte della **tutela**: chiediamo in generale di estendere la presenza dei fondi pensionistici e sanitari, con un aumento del contributo a carico delle imprese sui diversi fondi(Fonchim per il chimico). Le ricadute sui settori sono diversi, perché diversa è la storia dei fondi. Un'attenzione particolare ai giovani, indipendentemente dalla tipologia di assunzione. Se pensiamo al chimico, la richiesta sarà per chi ha i contratti a termine di togliere la franchigia di un anno per aderire a Fonchim e 6 mesi a Faschim. Chiediamo di aderire dal primo giorno con il silenzio assenso.

L'altro aspetto è quello per **l'occupabilità**. Costruire momenti di riqualificazione e ricollocamento dei lavoratori , che avendo come riferimento il quadro di politiche attive per il lavoro, coniugando risorse private e pubbliche attraverso la formazione favorisca l'ingresso al lavoro.

Gli esempi ce ne sono e riguardano welfarma.

Sia chiaro non pensiamo che risolviamo il tema dell'occupabilità con il contratto chimico, ma semmai capire cosa le imprese sono disposti a fare sulle risorse e provare a sperimentare per fare un passo in avanti.

Integrazione al reddito

Integrare per **circostanze sociali particolari**: malattia, cig, sovra indebitamento etc..attraverso forme sperimentali in azienda. La cisl e uil avevano proposto "fondo bilaterale di sostegno al reddito". Si è trovata un mediazione , ma è chiaro che nella trattativa ritornerà. Nel passato si è lasciato al secondo livello questo tema, adesso per loro non è più sufficiente.

Flessibilità e professionalità

E' questo un tema che su cui tutto il sistema delle imprese da tempo, punta per riorganizzarsi, per essere competitivi nella competizione globale. Ci è stato posto dall'osservatorio chimico, viene posta in molte realtà in occasione della contrattazione di secondo livello e non solo.

Noi sappiamo che da qui non si sfugge. Ma siamo anche consapevoli che i contratti già contengono molto.

E allora se è vero che non ci tiriamo indietro, occorre sapere che:

- 1) Qualsiasi discussione sul tema della **flessibilità organizzativa** del lavoro, legata a nuovi schemi di orario, devono vedere parimenti **una discussione sull'organizzazione del lavoro(che deve essere affrontata nel confronto con le rsu in azienda), che vuol dire tante cose: come viene organizzato il lavoro, il carico di lavoro, la formazione, l'ambiente in cui si lavora, la formazione e l'informazione, la professionalità, come si esprime e come viene riconosciuta.** Non si può pensare di eludere tutto questo e il passaggio con le RSU in azienda.

2) Legato a questo tema sappiamo che vi è poi una questione che riguarda la **flessibilità della prestazione.**

E' questo un aspetto che per noi va affrontato dentro una scelta di **riconoscimento professionale**. Abbiamo livelli diversi di sistemi classificatori nei contratti. Se da una parte si tratta solo di fare **aggiornamenti e manutenzione** degli attuali sistemi classificatori, dall'altra, si tratta di riconoscere **come la prestazione viene svolta**. Deve essere questo un elemento acquisitivo di professionalità, a partire dalle aziende, per poi tenerne conto nell'innovazione del sistema classificatorio. Così come pensiamo che vada riconosciuta **l'esperienza e la formazione nel valutare la professionalità**. Ricordo che nel contratto chimico questo è stato un punto del passato rinnovo su cui siamo in credito.

3) Vi è poi una **flessibilità legata al mercato del lavoro**. Da una parte avremo l'esigenza di **armonizzare** norme derivate da come cambierà il mercato del lavoro. Dall'altra di provare a favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro e **ridurre la precarietà**.

Per noi la richiesta è di **diminuire tempi e percentuali** di utilizzo dei contratti flessibili, favorendo e incentivando la trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato. Sapendo che noi abbiamo percentuali molto basse di tipologie di lavoro atipico.

Abbiamo inoltre la necessità di affermare il contratto di **apprendistato** come il contratto principale di ingresso in azienda e di regolarne il suo utilizzo. Non siamo disponibili ad aggiungere ulteriori forme di precarietà, ma evitare abusi di ciò che viene utilizzato, favorendo e regolamentando ciò che serve al sistema.

Insomma, la qualità della prestazione e del rapporto di lavoro, devono essere la parola chiave della produttività legata alla flessibilità, in senso generale, della crescita, della sostenibilità del sistema produttivo. Una produttività che deve trovare il principale motore in innovazione in ricerca e sviluppo sono il fattore strategico su cui misurare la competitività di qualsiasi impresa.

Formazione

Ma se è vero che dalla crisi non si esce come si è entrati, se è vero che il cambiamento coinvolge prodotti, processi, organizzazione del lavoro, mercati, serve più formazione. **Un'innovazione ha bisogno per essere colta di grande formazione.** In molti settori si è fatto molto, in particolare nel chimico, anche nell'elettrico, ma ancora molto occorre fare.

La formazione è uno strumento fondamentale di politica industriale .

Quindi, certamente politiche attive per **l'occupabilità**, ma anche più formazione a partire da quando si è in azienda, di **aggiornamento professionale e di riqualificazione** anche per chi dovesse spostarsi dentro l'azienda.

Una formazione per chi entra al lavoro (i giovani), ma anche una formazione per **arricchire il bagaglio culturale di ciascuno.**

Una formazione che non può valere solo per alcune aziende ma per **tutte.** Una formazione che non può vedere i delegati **attori passivi**, solo per firmare i progetti formativi.

Occorre puntare alla **formazione continua, attraverso un miglior utilizzo degli strumenti bilaterali che già oggi abbiamo , come OBC (l'organismo bilaterale chimico),** ma anche della gomma e plastica. Una struttura permanente che si occupi di formazione, guardando nel frattempo come il governo interverrà.

Una formazione che va anche riconosciuta sia professionalmente sia **economicamente.**

Un impegno che caratterizza tutti i contratti, ma dove non è scontata la partecipazione dei lavoratori(per questo va stimolata).

Ambiente salute e sicurezza

Questa categoria ha una grande storia sulla prevenzione e sulla partecipazione dei lavoratori per diffondere una cultura per la sicurezza, la salute e le politiche per l'ambiente. Il chimico in particolare. L'esperienza positiva di responsabile care sul tema della partecipazione e

di una gestione integrata va diffusa e incrementata. Quello a cui occorre puntare è :

di avere una maggiore attenzione alla **cultura e alla agibilità dei delegati** e dei **rlsa** .Vi sono ancora aree di resistenza, dove si fatica a voler vedere le rsu e gli rlsa come soggetti attivi.

più informazione che aiuti ad avere delegati utili non solo per **firmare i piani di sicurezza**, ma anche per **gestire e costruire i piani**. Questo è il salto di qualità che vogliamo.

Dobbiamo puntare a sviluppare una visione integrata fra ruolo rsu e rlsa.

Per questo serve: più formazione per tutti i lavoratori. Fare dei passi in avanti sulla **sicurezza di sito(sperimentare RLS di sito)**. Per il petrolchimico(penso a Mantova) è fondamentale che ci sia un raccordo, un dialogo fra le aziende presenti nel territorio.

Appalti

E' importante non solo rispetto alla **sicurezza** ma anche per la **qualità di come e cosa di produce**. In questo senso occorre aprire un confronto con le controparti a come rivedere i processi organizzativi rispetto a come e cosa può rientrare.

Le linee guida del chimico sugli appalti è una buona esperienza ma non sono sufficienti. Occorre guardare meglio al rapporto fra azienda appaltante e azienda appaltatrice, che oggi non hanno la stessa responsabilità, stesso contratto. Formazione rsu.

Qui le situazioni di rischio sono ad alto livello di mortalità.

Per questo chiediamo più formazione, mirata e certificata, agibilità delle rsa ,rlsa della casa madre.

Diritti individuali e collettivi

I nostri settori hanno molta **esperienza su questi temi, trattati spesso nella contrattazione aziendale.**

Cerchiamo di fare un passo avanti fra tempi di vita e di lavoro. Permessi per malattie oncologiche, sostegno a chi si è indebitato, miglioramenti normativi del part-time, flessibilità dell'orario di lavoro in entrata e uscita, permessi, telelavoro.

Qui l'attenzione è rivolta alle specifiche esigenze degli individui, fra questi le donne. Il 25 avremo la giornata conclusiva del "corso pilota sulla contrattazione di genere" in Lombardia, proprio su questi temi, oltre a quelli sulla contrattazione della sicurezza di genere .

Salario

C'è una grande aspettativa e c'è una grande questione salariale, c'è il bisogno di **tutelare il potere d'acquisto delle retribuzioni e di sostenere e rilanciare i consumi.**

Una situazione aggravata dalla pressione fiscale che ha toccato punte insostenibili. Un'inflazione in crescita, una situazione dove è difficile fare previsioni certe, anche rispetto all'incidenza che avranno le nuove imposte compreso l'IMU e il fatto che se va importato l'aumento dell'iva dal 21 al 23%, vi sarà un'ulteriore aggravamento della capacità di difendere il potere d'acquisto, con una forte spinta inflazionistica.

Non tutto si può scaricare sui rinnovi contrattuali. Abbiamo bisogno di risposte alle richieste avanzate da cgil, cisl e uil sul fisco, per cui vi sarà una manifestazione nazionale **a Roma, il 16** di questo mese. Il tema sarà il lavoro, il valore del lavoro e il fisco.

Chiediamo che vi sia **l'adeguamento dei minimi in base agli scostamenti** fra quanto concordato nel precedente rinnovo e l'inflazione registrata, laddove i contratti ne hanno previsto l'impegno.

Aumento del triennio 2013-2015 dal 7 al 9%. Si è scelta questa strada perché ci permette di **discutere** nel momento più vicino all'inflazione reale, evitando di andare in difficoltà rispetto alle variabili di scenario economico del paese. Per i contratti che hanno definito il **valore punto**, i conti sono presto fatti: 1 punto percentuale per il chimico equivale al parametro 100: 20,42 euro. La proposta è di avere come riferimento

l'indice inflazionistico agganciato al livello europeo. Dovevamo evitare che cisl e uil riproponessero indice IPCA. Per questo si è scelto il riferimento europeo.

L'impegno è di puntualizzare meglio verso settembre-ottobre la richiesta economica rispetto a una situazione più chiara e stabile. Per questo come Filctem diciamo che servirà una nuova fase di assemblee (meno sentita dalle altre ooss), verso ottobre, per rendere partecipi i lavoratori delle scelte, ma anche come occasione di informazione sull'andamento delle trattative.

Questo impegno non lo trovare scritto in modo chiaro in tutte le piattaforme. C'è in modo chiaro in quello del gas acqua, energia petrolio e elettrico.

Politiche retributive contrattuali

Nel chimico e nella gomma e plastica vogliamo provare a fare un passo avanti nello **scardinare la politica retributiva che le aziende hanno fatto in questi anni** e che ha coinvolto sia i livelli alti, nel chimico parliamo non solo dei quadri, ma dei livelli A e B, ma anche della E. Recenti analisi ci dicono che nel chimico troviamo oltre il 50% del salario dei livelli A e B è costruito in modo unilaterale dalle aziende, mentre è attorno all'11% quello del livello E.

Non lo so se ce la faremo. Sarà un percorso lungo, in parte già avviato in alcuni contratti, che troverà molti intoppi. Credo che però occorre tentare ad avere un approccio con il merito, che **esca dalla discrezionalità**. Perché più si allarga la fetta di salario unilaterale, più viene messo **in discussione il ruolo e valore della contrattazione**, il nostro ruolo, più si afferma una discrezionalità spesso fatta di **fedeltà, di disponibilità intesa come assiduità al lavoro**.

Noi vogliamo che siano premiate le competenze: come il lavoro viene svolto. Oggi si misura quanto tempo si sta in azienda non come. E l'altra faccia della medaglia è che si chiede molto ai lavoratori, ma tutto questo non viene riconosciuto. Il tutto è molto discrezionale. Dobbiamo

imprimere un salto di qualità: **cosa mettiamo noi nel lavoro**. Rendendo più oggettivo il rapporto fra come viene svolto il lavoro e il suo riconoscimento. Occorre intervenire sulla qualità della prestazione.

Non ci illudiamo di cambiare tutto e subito, ma dobbiamo provarci, a partire dall'utilizzare **l'osservatorio nazionale** per sviluppare il confronto. Occorre sempre su questo aspetto **sviluppare in azienda un confronto sulla politica retributiva complessiva, compreso il salario variabile collegato agli obiettivi e alla flessibilità**.

L'obiettivo è anche quello di **costruire specifiche linee guida, individuando criteri su cui riconoscere anche l'esperienza**. Che per il contratto chimico è un credito che deriva dall'altro contratto. Nella gomma e plastica i criteri sono in parte richiamati.

In generale occorre trovare il punto di equilibrio fra erogazione individuale e contrattazione collettiva, perché è evidente che le aziende non possono pagare due volte. In questo caso è quasi una certezza, fanno saltare la contrattazione collettiva.

Per questo oltre alla richiesta di un **aumento delle maggiorazioni** (previste in molti contratti) per il chimico e gomma e plastica l'aumento riguarda il lavoro notturno e un aggiornamento dell'indennità di funzione per i quadri nel settore dell'energia petrolio; solo per il chimico abbiamo una richiesta di aumento dell'E.A.R. per le categorie A e B.

Un rinnovo che vedrà le controparti chiedere delle contropartite

1) Nel chimico, ma tutto ci lascia presagire che non sarà il solo, ci porranno la questione della **produttività**, che vuol dire nella loro accezione tornare sopra alla questione della **flessibilità**. Per noi produttività vuol dire molto altro. E vuol dire anche che non si può parlare di quantità di orari. **Ma soprattutto che non ci può essere nessuna norma che possa evolvere, se non evolve anche il sistema di partecipazione**.

Dobbiamo fare attenzione perché negli ultimi anni gli spazi di partecipazione dal basso si restringono sempre di più. C'è una spinta delle aziende a una gestione sempre più unilaterale, dove non interessa

condividere l'organizzazione del lavoro, ciclo produttivo, investimenti etc..

Nelle piccole e medie imprese in particolare, non ha trovato applicazione il sistema di relazioni condiviso nei vari accordi. Ma anche le multinazionali hanno accentuato modalità di verticalizzazione e centralizzazione.

Noi siamo interessati a condividere i temi legati allo sviluppo, ma chiediamo che con noi si condivida anche il tema delle relazioni sindacali, diffuse, avanzate.

2) Sempre nel chimico vogliono togliere il ruolo della commissione nazionale, individuando **deroghe leggere**, che si aggiungono a quelle già previste nel ccnl, da gestire a livello aziendale. Avremo molte pressioni su questo terreno.

Per noi il punto resta il 28 giugno: come farlo vivere nel ccnl, dando spazio al livello aziendale. Federchimica e Farindustria spingeranno perché tutto il contratto sia derogabile. Basta vedere cosa avviene in alcune aziende che hanno messo in discussione larga parte del ccnl e della contrattazione di secondo livello.

3) Torneranno a chiederci di normare **lo staff leasing**, che fino adesso non è stato normato. Abbiamo percentuali diverse previste sull'apprendistato che potrebbero favorire la richiesta delle aziende di applicare la legge e non il contratto.

4) Rispetto alla riforma Fornero che ha bloccato le uscite, occorre provare a facilitare gli ingressi dei giovani. L'idea su cui stanno lavorando è il così detto "**ponte generazionale**". Sapendo che i punti delicati sono: copertura contributiva, come evitare discrezionalità, copertura salariale, quale il ruolo della bilateralità. Un aspetto che non va enfatizzato oltre misura, serve molto alle imprese, il rischio è che si farà solo con chi ha le risorse. **Noi siamo interessati a sperimentare modalità che riprenda dinamismo rispetto al blocco del tour nouver.** In questo caso i nuovi assunti vedrebbero l'utilizzo del contratto di apprendistato (per noi il contratto da privilegiare per l'ingresso nel lavoro), che offre più garanzie di stabilità e percorsi di carriera professionale attraverso la

formazione, prevedendo anche un rapporto con il territorio , come nell'intesa welfarma.

Vediamo dove ci porterà questo confronto e anche come andrà il dibattito parlamentare.

Questi sono gli aspetti principali su cui si caratterizzeranno tutti i contratti(ognuno con le proprie specificità), a partire da quello chimico.

Adesso la parola passa ai lavoratori. A tutto il gruppo dirigente il compito di assolvere l'incarico di fare approvare le piattaforme portando nelle assemblee consapevolezza: di contesto, di contenuto, di passione. La passione che contraddistingue le nostre azioni, quando sappiamo di fare qualcosa di importante nell'interesse generale del lavoro e dei lavoratori.