



## **PIATTAFORMA CONTRATTUALE DEL SETTORE CHIMICO – FARMACEUTICO**

**FILCTEM, FEMCA, UILCEM unitariamente intendono aprire il confronto con Federchimica e Farindustria per il rinnovo del CCNL del settore chimico-farmaceutico per il periodo 2013-2015, sia per la parte normativa che economica in piena coerenza con l'Accordo interconfederale del 28 Giugno 2011 sulla base della presente piattaforma, attraverso un percorso di coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze con il sistema di regole condiviso con il documento degli Organismi Unitari Nazionali del 22 Maggio 2012.**

### **Premessa**

Lo scenario entro il quale si colloca il negoziato per il rinnovo del contratto nazionale è, probabilmente, uno dei più difficili e complessi degli ultimi anni.

Molte sono le variabili di cui dovremo tenere conto e che potenzialmente possono condizionare sia la fase di trattativa che il risultato finale: dalle condizioni economiche e sociali del Paese, alle dinamiche proprie del settore, al fatto che su alcuni temi, oggetto della nostra discussione, si sta contemporaneamente svolgendo una discussione in Parlamento che non potrà non avere ripercussioni anche sul nostro operato e sulla trattativa.

### **Politiche industriali e sociali**

Il contratto nazionale di lavoro è uno degli strumenti con cui affrontare i temi, indicare percorsi e trovare soluzioni a sostegno di politiche industriali, nel dialogo con le associazioni datoriali, per lo sviluppo e la coesione sociale e, con esse, anche le questioni della occupazione e della competitività delle imprese.

Sostenibilità ambientale, ricerca e innovazione, biotecnologie e nanotecnologie, scienze della vita, risparmio ed efficienza energetica sono il quadro di riferimento generale per lo sviluppo di nuovi prodotti e processi tecnologici dei

settori del comparto, e possono dare ulteriori vantaggi competitivi soprattutto se si opera con un approccio di miglioramento continuo.

In un sistema Paese che incentivi investimenti in ricerca e innovazione, il "Made in Italy" con prodotti di qualità e con riduzione dei costi energetici, la produttività delle imprese e la buona occupazione generano le risorse per la contrattazione a sostegno del welfare contrattuale, della responsabilità sociale e per la crescita dei salari; ma è chiaro che a tutto ciò deve concorrere attivamente il ruolo della Politica e delle Istituzioni.

Non sono sufficienti politiche di bilancio virtuose, riduzione della spesa e neanche la più dura lotta all'evasione fiscale, se non si punta decisamente su interventi tesi a sostenere la crescita economica ed industriale, i salari e una politica dei redditi a favore del lavoro.

L'attuale fase di recessione della economia italiana ed il rallentamento della crescita mondiale in corso e le ricadute sulla occupazione ed anche sulle imprese, stanno imponendo a tutti i soggetti istituzionali e sociali una profonda riflessione sul modello di sviluppo che dovrà caratterizzare la società del dopo crisi.

Ciò impone all'Italia, visto che mantiene un ragguardevole apparato industriale, secondo a livello europeo, una riflessione attenta sulla necessità, non più rinviabile, di adottare politiche industriali concertate ed innovative a salvaguardia e sviluppo dell'occupazione e del patrimonio industriale.

La crisi e gli interventi del governo per il contenimento e riduzione della spesa pubblica hanno prodotto gravi ripercussioni sul reddito dei lavoratori, delle famiglie e del risparmio, che riversandosi sulla riduzione dei consumi, minacciano di colpire ulteriormente l'occupazione e la capacità delle imprese stesse di generare ricchezza e lavoro.

I settori chimico e farmaceutico sono fondamentali per il Paese e per tutta l'industria manifatturiera, per il settore auto come per il Made in Italy, per il benessere e la salute delle persone, ma non hanno ancora una adeguata considerazione in particolare dal sistema istituzionale rispetto agli importanti risultati che sono stati realizzati per rendere sostenibile la produzione rispetto all'ambiente, né per ciò che riguarda alcuni campi di innovazione anche brevettuale in cui si riscontrano eccellenze che possono essere determinanti per il futuro.

L'intero settore chimico del nostro Paese ha quindi bisogno di una forte focalizzazione nelle relazioni tra sindacato ed impresa, per promuovere il suo valore industriale e sociale e spronare ad uno straordinario impegno il Governo per sostenere e creare condizioni competitive al nostro sistema Paese, al fine di promuovere progetti di investimento che trovino attenzione e sostegno nei tavoli nazionali di settore chimico e farmaceutico istituiti presso il MiSE, che possono contribuire in maniera importante alla crescita del Paese.

L'obiettivo deve essere quello di orientare il settore sulla strada della ricerca e della innovazione, di prodotto e di processo, su prodotti di qualità, ecologici, dello sviluppo sostenibile e più in generale della "green economy" e, spingere le aziende verso il riciclo e il riutilizzo degli scarti di produzione, l'utilizzo di fonti rinnovabili, nell'ottica della normativa europea, in una logica integrata di

ciclo di vita del prodotto, favorendo le corrette gestioni dei rifiuti e il loro smaltimento.

A Federchimica e Farindustria chiediamo che l'Osservatorio Nazionale diventi un luogo vero e concreto nel quale discutere e condividere iniziative di politiche industriali, da sostenere congiuntamente nei confronti delle istituzioni sia nazionali che locali.

Il lavoro è il vero problema del Paese, in particolare quello giovanile per la difficoltà di inserimento in un mercato del lavoro la cui domanda è in forte contrazione, ma anche di coloro non più giovani che si sono trovati coinvolti in riorganizzazioni aziendali che li estromette dal lavoro senza una valida prospettiva di ricollocazione. Inoltre viste le molteplici e comprovate riduzioni di personale avvenute nel comparto chimico-farmaceutico in questi ultimi anni, dovute principalmente alle ristrutturazioni aziendali, si ritiene al fine di una maggiore tenuta occupazionale, che vadano incentivate politiche solidaristiche.

Il confronto con le rappresentanze datoriali nella fase di rinnovo del CCNL ci deve consentire di orientare scelte in questa direzione e sviluppare concretamente politiche contrattuali efficaci, che leghino produttività e occupabilità con effetti stabili e duraturi per il settore, per la competitività e la occupazione e sostanziale contributo per il sistema economico e sociale.

Occorre mettere al centro la persona, il suo valore nel lavoro, in una economia di mercato che assuma i valori della responsabilità e partecipazione come guida per affermare il ruolo sociale del lavoro e dell'impresa.

E' la questione vera su cui misurare il confronto tra le Parti per migliorare e rendere concreto ed effettivo il modello di relazioni industriali partecipativo che il CCNL chimico-farmaceutico afferma.

In questo modo si difendono il reddito, le politiche salariali distributive della ricchezza prodotta, gli investimenti formativi per valorizzare la professionalità dei lavoratori, il miglioramento continuo della qualità del lavoro, la prevenzione e protezione della Salute, Sicurezza e Ambiente dei lavoratori, dentro e fuori i luoghi di lavoro ed il rafforzamento del Welfare contrattuale anche ai fini di nuove tutele dell'occupazione.

## **Relazioni Industriali**

In questo quadro il nostro obiettivo non può che essere quello di aumentare il livello di partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese e alle loro scelte strategiche con l'obiettivo di contrastare la fase di eccessiva finanziarizzazione delle imprese e riposizionare un punto di equilibrio verso il lavoro.

Le imprese sono chiamate ad un confronto finalizzato a promuovere un modello, sia sul piano economico che sulle relazioni interne all'azienda, basato sulla responsabilità sociale e sulla partecipazione dei lavoratori alle scelte dell'impresa, per affermare attraverso questa via maggiori livelli di democrazia industriale ed economica.

Questa possibilità deve passare attraverso diverse forme di partecipazione, a partire da un aumento dei livelli di informazione preventiva e sostanziando cosa intendiamo per consultazione.

Nell'ambito della più ampia discussione del modello di Governance Duale dell'impresa previsto dalla legislazione europea, nel rinnovo del CCNL dobbiamo definire le modalità di istituzione dei Consigli di sorveglianza sul modello tedesco, e nello spirito innovativo che ci ha sempre contraddistinto tentare strade nuove anche attraverso la contrattazione ed essere eventualmente propedeutici ad una legge di sostegno.

In tal senso, anche gli strumenti finanziari partecipativi, oltre a quelli industriali ed economici, rappresentano un'interessante opportunità da esplorare e offrono una opportunità per rispondere alla domanda di coinvolgimento espressa dai lavoratori, ed il rinnovo contrattuale rappresenta l'ambito per costruire norme di riferimento per la contrattazione aziendale.

Vista la positiva esperienza degli Osservatori aziendali maturata in questi anni nella contrattazione aziendale, e dato il nostro sistema industriale costituito di piccole e medie imprese, riteniamo possibile fare un passo avanti nella direzione della partecipazione sulla strada dei Comitati aziendali, nei quali definire obiettivi e modalità di confronto che possano consentire ai rappresentanti eletti di svolgere un compito di confronto continuo e preventivo sulle strategie, le scelte e i risultati aziendali, parlare di ricerca e di innovazione, per aumentare la competitività delle imprese ed il consolidamento della occupazione.

Il tema del rapporto tra relazioni industriali ed efficacia delle norme contrattuali, può essere sviluppato attraverso un investimento formativo previsto dal contratto e su piani congiunti da svolgere in azienda che coinvolgano impresa e rappresentanza sindacale a sostegno di una cultura della responsabilità sociale.

La esigibilità delle norme contrattuali passa anche attraverso la necessità di rendere più agibile lo strumento del CCNL, attraverso una semplificazione e revisione della sua scrittura e l'utilizzo di nuovi strumenti interattivi che consentano una più agile lettura ed interpretazione.

### **Welfare contrattuale**

Lo sviluppo di relazioni industriali partecipative basate sulla responsabilità sociale, intesa come etica del lavoro nell'insieme di diritti e doveri reciproci delle Parti, deve altresì orientarsi nella definizione di strumenti di bilateralità con risorse economiche aggiuntive a carico dell'Impresa utili al sostegno al reddito, alla formazione, alla occupabilità e quindi all'occupazione anche per favorire l'inserimento dei giovani nelle imprese con modalità solidaristiche.

Nell'ambito delle politiche attive per il lavoro va costruita nel CCNL la necessaria strumentazione contrattuale all'interno del capitolo sul Welfarchim per la riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori utilizzando la positiva esperienza maturata con Welfarma, favorendo nelle situazioni di forte impatto sociale il coinvolgimento dei territori sulle prospettive del mercato del lavoro al fine di orientare i progetti di reinserimento lavorativo.

Si impone, vista anche la recente riforma previdenziale, e gli interventi di riduzione della copertura della spesa sanitaria, nel prossimo rinnovo contrattuale, una attenzione sempre maggiore ai giovani ed alla necessità di

migliorare ed estendere gli istituti di integrazione alla pensione e di assistenza sanitaria.

In tal senso viene richiesto un consistente incremento del contributo a Fonchim a carico delle imprese.

Inoltre dobbiamo cercare di definire modalità che consentano di estendere l'iscrizione al fondo pensionistico e al fondo di assistenza sanitaria ai giovani al loro primo ingresso nel mondo del lavoro indipendentemente dalla tipologia di assunzione, incentivando la loro adesione.

Altro capitolo è quello di un intervento di sostegno al reddito a carico dell'impresa per integrazioni nelle diverse circostanze sociali, malattia, Cig, assenza facoltativa, sovraindebitamento, che sarà da definire con le associazioni datoriali entro il rinnovo del contratto.

### **Flessibilità e professionalità**

Nell'attuale scenario di competizione globale, la flessibilità organizzativa e quindi la capacità di adeguare velocemente i modelli organizzativi alle mutevoli condizioni del mercato rappresentano la chiave con cui le aziende riescono a rimanere competitive e a svilupparsi.

Nella discussione avviata nell'ambito dell'Osservatorio questo tema è oggetto di particolare attenzione, perché impatta fortemente su tutto il capitolo che riguarda la contrattazione di secondo livello, e quindi sul tema della organizzazione del lavoro, che deve essere oggetto di trattativa ed accordo con le RSU in azienda, finalizzata alla definizione di eventuali nuovi schemi di orari di lavoro.

Si richiede inoltre di introdurre una normativa contrattuale per la definizione degli orari annui negli anni bisestili.

Per ciò che attiene più specificatamente alla flessibilità della prestazione, noi crediamo che l'attuale sistema classificatorio, migliorato dall'intervento di aggiornamento e manutenzione effettuato solo qualche anno fa, contenga gli elementi che consentono alle aziende di utilizzare la professionalità dei lavoratori in modo efficace, dall'altra di vedere riconosciuto ai lavoratori la professionalità acquisita, con spazi per migliorare ed innovare il sistema stesso in funzione di novità, già emerse o con particolare riferimento all'aumento delle responsabilità e complessità tecnico organizzative, che dovessero emergere dalla contrattazione aziendale.

Il sistema classificatorio oggi ha nuovamente bisogno di un intervento per poter includere, nell'ambito dei profili professionali, meccanismi di valorizzazione del fattore esperienza e del fattore formazione nella valutazione della professionalità e quindi ad un riconoscimento anche economico della stessa.

Si chiede inoltre di rivisitare il sistema classificatorio inserendo profili professionali venuti in uso nell'arco della vigenza contrattuale, in particolare introducendo la figura professionale del "sistemista" nell'area funzionale "sistemi informativi".

La riforma del mercato del lavoro implicherà una armonizzazione delle norme contrattuali, nel frattempo la contrattazione nazionale deve intervenire per favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro riducendo i periodi e le percentuali per l'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile, da definire per ogni sito produttivo, favorendo ed incentivando la loro trasformazione a tempo indeterminato, la regolamentazione dell'apprendistato per il quale chiediamo alle controparti che diventi il contratto principale di ingresso in azienda, e di altre tipologie di ingresso stabile nel mondo del lavoro, una regolamentazione più attenta e incisiva atta ad evitare gli abusi e per favorire l'utilizzo dei tirocini solo nel rapporto stretto tra scuola e lavoro.

Verificheremo altresì la strumentazione che sul tema delle tipologie contrattuali la discussione del disegno di legge in Parlamento metterà a disposizione delle Parti, demandata ai contratti nazionali.

## **Formazione**

La formazione permanente si incrocia con la strategia di "Lisbona 2000", rivisitata nel 2005, ridefinita alla luce dei fatti ultimi accaduti in tutto il mondo durante la crisi, pone al centro l'obiettivo dello sviluppo della società, della conoscenza, dell'innovazione e della ricerca.

Dobbiamo rafforzare la nostra azione sulla formazione se vogliamo affrontare il tema della occupabilità.

Chiediamo quindi alle controparti di agevolare l'ingresso e la permanenza nel posto di lavoro, e capire quali azioni possiamo fare per aggiornare continuamente la professionalità nei contenuti e nelle modalità all'interno delle aziende, ma anche formazione in ingresso per la riqualificazione per favorire il ricollocamento interno ed esterno dei lavoratori.

L'obiettivo è quello di arricchire non solo il bagaglio professionale attraverso la formazione tecnica attuata nell'impresa, ma anche quel bagaglio culturale su temi che riguardano l'apprendimento di competenze non solo relative alla mansione svolta, oppure con modalità e-learning. Riteniamo altresì che la formazione acquisita dal lavoratore debba essere oggetto di valutazione anche ai fini di crescita professionale e salariale dello stesso.

Inoltre c'è la necessità improcrastinabile di affrontare quella parte di formazione rivolta ai Quadri ed alle alte professionalità che lega l'aggiornamento e lo sviluppo di competenze al presidio delle tecnologie, dei sistemi gestionali ed organizzativi che la competitività internazionale richiede.

La formazione ha assunto sempre più un carattere strategico per la competitività delle imprese, tanto che oramai non è più rinviabile dare maggiore ruolo e incisività all'OBC, riconoscendo importanza e concretezza al tema della formazione, che merita una struttura organizzata e permanente che si occupi delle questioni, in attesa di capire se e come la riforma del mercato del lavoro interverrà sulla materia, per individuare le risorse economiche necessarie.

Pertanto con riferimento al punto 10 art. 58 del CCNL e al fine di rendere su questa tematica, il confronto aziendale sempre più sistematico e qualificato, si

deve prevedere in modo organico un intervento formativo mirante a costruire adeguate competenze della RSU, anche prevedendo l'istituzione della figura del delegato/i alla formazione con la definizione di agibilità specifiche che favoriscano una crescita qualitativa del nostro intervento.

Inoltre in considerazione dell'assenza di indicazioni da parte delle autorità competenti, è opportuno che per via contrattuale si superino le resistenze istituendo per ogni lavoratore il libretto formativo.

### **Ambiente, Salute e Sicurezza**

Nel corso degli ultimi anni è proseguito l'impegno congiunto tra Filctem, Femca, Uilcem e Federchimica sulla realizzazione della formazione e le attività per la sicurezza, la salute e le politiche per l'ambiente attraverso sistemi di gestione del rischio e percorsi di certificazione, atti a diffondere la cultura della prevenzione e della sostenibilità e a favorire la partecipazione dei lavoratori in un'ottica di miglioramento continuo.

Sulla positiva esperienza di Responsible Care per estendere a tutte le imprese del settore chimico la partecipazione attiva dei lavoratori - diretta ed indiretta - e delle RLSSA ed RSU sulle fasi dei sistemi di gestione integrata dei rischi e nelle certificazioni, è opportuno incrementare le agibilità per attivare e consolidare - su piani e programmi mirati e concordati in azienda - le iniziative congiunte e aumentare le ore per la formazione, mobilitando anche le risorse di Fondimpresa su progetti orientati al cambiamento eco-compatibile dei prodotti chimici e della bioplastica, alla efficienza energetica dei cicli produttivi e all'uso sostenibile delle risorse.

In tal senso con il rinnovo del CCNL chiediamo di intervenire su:

- agibilità RSU/RLSSA
- formazione per i lavoratori e formazione/aggiornamento per RSU/RLSSA
- sperimentazione RLS di sito aperto ad ogni settore interessato dal CCNL.
- aggiornamento Linee-Guida sugli appalti
- maggiori informazioni sulle attività di ricerca
- approfondimenti circa l'utilizzo di materiali legati alle nanotecnologie e biotecnologie.

Nel testo contrattuale va inserita una specifica formazione SSA, distinguendo questa formazione da quella generale sia per la natura obbligatoria, sia per i contenuti generali.

La formazione SSA dei preposti e dei dirigenti è oggi uno degli assi strategici della prevenzione.

In coerenza con quanto sopra si richiede:

- per tutti i lavoratori: 4 ore di formazione generale più quella specifica relativa alla classe di rischio (il settore chimico si colloca prevalentemente in quella ad alto rischio pari ad 12 ore)

- per i preposti: 8 ore aggiuntive alle quantità previste per i lavoratori (totale 24 ore). Per le responsabilità e le caratteristiche del preposto l'obiettivo nel rinnovo ccnl è di arrivare alle 32 ore.

- per i dirigenti: raddoppiare la quantità minima di ore previste (16 ore).

Altro tema importante è quello dell'efficienza energetica dove l'obiettivo dovrà essere quello di fare delle "linee guida" settoriali.

## **Appalti**

La questione degli appalti è di grande attualità non solo per gli aspetti legati alla sicurezza, ma anche per ciò che riguarda l'efficienza organizzativa e la qualità dei prodotti; riteniamo non sia più rinviabile una riflessione ed una discussione con le rappresentanze datoriali in merito a come rivedere i processi organizzativi in funzione del rientro nella struttura aziendale di parte dei servizi terziarizzati o comunque nell'ambito dell'area contrattuale prevalente.

Il vasto campo degli appalti - nel quale si evidenziano ancora dati di infortunio e di incidenti con impatti ambientali - necessita di un sistema di ulteriori iniziative e di controlli sulle metodologie di lavoro e sulle procedure per la sicurezza, iniziando dai capitolati d'appalto fino alla rescissione di contratti nei casi di ripetuti infortuni, incidenti e gravi inadempienze, anche di carattere contributive-assicurative, oltre che di regolarità nell'erogazione mensile delle retribuzioni, verso i lavoratori dipendenti.

Va monitorata la eventuale frequenza del ricorso alle prestazioni effettuate in regime di lavoro straordinario, ulteriore indice evidente di rischi potenziali.

Sugli appalti, come aggiornamento delle esistenti linee-guida, dobbiamo introdurre una metodologia congiunta per la qualificazione e la valutazione delle prestazioni delle imprese, comprendendone la rivalutazione, la sospensione e l'eventuale loro esclusione nei casi di ripetuti accadimenti gravi.

Le RSU/RLSSA dovranno essere messe a conoscenza degli importi relativi alla sicurezza nel capitolato di appalto e della forza lavoro effettivamente impiegata, ai fini di una prima verifica della congruità tra i due dati.

In applicazione dell'art. 26 del T.U., dovranno essere realizzati periodici confronti tra la RLSSA della ditta appaltatrice e le RLS della ditta appaltante ai fini di una coordinata azione volta all'ottimizzazione degli strumenti di prevenzione da adottare nella specifica situazione di interferenza/appalto.

Questo estenderebbe a tutto il settore, con le opportune gradualità, procedure già praticate da gruppi e realtà più "virtuose" .

Al fine di verificare congiuntamente le applicazioni delle norme sulle materie di sicurezza, necessita un aumento delle agibilità coordinate tra RSU ed RLSSA dell'impresa madre e delle rappresentanze delle imprese di appalto, con interventi di formazione comune mirata e certificata.

Inoltre occorre prevedere la sperimentazione del RLS di sito nelle aree più complesse.



## **Diritti collettivi e individuali**

Per ciò che riguarda il tema dei diritti, riteniamo sia necessario sviluppare e rendere esigibili, le questioni relative alla conciliazione vita lavorativa e personale, attraverso miglioramenti normativi su part-time, flessibilità dell'orario di lavoro in entrata e uscita, permessi, telelavoro, malattie oncologiche, malattie invalidanti che limitano l'esercizio del lavoro quotidiano.

Nell'ottica di favorire le politiche di genere, vanno previsti percorsi formativi nell'ambito della formazione congiunta, per fornire strumenti e competenze a supporto di interventi su salute e sicurezza, la promozione e l'attuazione di situazioni effettive di pari opportunità e competenze relazionali volte al superamento degli ostacoli alla parità di genere.

Al tal fine occorre promuovere a livello aziendale l'istituzione di commissioni paritetiche costituite da rappresentanti aziendali e sindacali.

Si richiede quindi la predisposizione di linee guida per la valutazione del rischio di genere e per la "sorveglianza sanitaria" legata al genere, come previsto dal DLGS81/08, adeguato ai fattori tipici di rischio, presenti nei settori rappresentati.

La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro riteniamo essere questione dirimente per favorire e promuovere l'occupazione e la qualità della vita lavorativa e personale.

Nel caso di documentate gravi problematiche nella gestione della vita personale in relazione alla vita lavorativa, al lavoratore/lavoratrice che ne faccia richiesta, per un periodo limitato di tempo, sarà concessa la flessibilità d'orario di lavoro in entrata e in uscita.

Si richiede di portare a 8 le giornate non retribuite di permesso per l'assistenza dei figli di età compresa tra i 3 anni e gli 8 anni.

Si ritiene utile rafforzare la norma per quanto concerne la esigibilità dell'accesso al part-time e della sua reversibilità.

Si rende necessario introdurre una normativa che, qualora richiesto dalle lavoratrici/lavoratori garantisca l'accesso al regime di part-time nel caso di rientro dal periodo di congedo per maternità/paternità fino al limite massimo del compimento di 3 anni d'età del bambino. Si ritiene che tale normativa debba coinvolgere l'intera platea di lavoratori/lavoratrici sia del settore impiegatizio che operaio.

Si richiede un giorno retribuito in più di quanto previsto dalla legge e dal CCNL per l'assistenza dei figli fino al compimento di un anno di età.

Oltre alle causali previste dalla legge, si richiede la possibilità di accedere all'anticipo del TFR, per più di una volta ed anche per periodi di assistenze agli anziani e portatori di handicap per congedi parentali, per malattie lunghe e invalidanti.

In caso di patologie invalidanti per cui si rendano necessarie terapie salvavita, ai fini dei termini di comparto, non saranno tenute in considerazione tutte le giornate di assenza per malattia, anche non continuative, certificate dalla

struttura sanitaria pubblica o convenzionata anche nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il lavoratore potrà richiedere periodi di aspettativa nei casi di malattia oncologica e/o patologie invalidanti.

Si richiede per i lavoratori di sede ed esterni, in grado di accedere ad una piattaforma intranet aziendale, la possibilità di consultare apposita cartella contenente un archivio contrattuale, le fonti giuridiche significative e degli accordi di secondo livello. Inoltre, tutti gli addetti di sede ed esterni aventi un indirizzo di posta elettronica potranno ricevere messaggi contenenti i nuovi accordi ed i comunicati sindacali.

## **Salario**

L'obiettivo del rinnovo del CCNL è realizzare un incremento salariale che oltre a tutelare il potere di acquisto delle retribuzioni che consenta un risultato positivo nei confronti della necessità di sostenere e rilanciare i consumi.

In tal senso richiediamo la piena attuazione del CCNL relativamente a quanto previsto in tema di recupero degli eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista presa in considerazione dal CCNL in scadenza e quella reale registrata per lo stesso indice, rispetto al quale siamo in attesa di avere i dati statistici definitivi.

Per il triennio 2013-2015 il recupero del potere di acquisto dei salari deve avvenire attraverso la utilizzazione di un indice inflazionistico agganciato al livello europeo, che tenga conto in maniera più adeguata dei prezzi reali dei prodotti e non meramente statistici.

Entro ottobre l'Assemblea nazionale, alla luce dell'evoluzione economica – sociale del Paese e con riferimento al settore chimico farmaceutico, preciserà l'unica percentuale dentro la misura che va dal 7 % al 9% come richiesta di incremento sui minimi contrattuali e IPO sulla base del valore punto di riferimento.

Inoltre con la definizione di un nuovo e più moderno quadro di Relazioni Industriali, improntato all'aumentato livello di partecipazione dei lavoratori alle scelte anche economiche dell'impresa, il CCNL dovrà prevedere la possibilità di un confronto specifico in azienda in materia di retribuzione complessiva, segnatamente per la parte riguardante le politiche retributive aziendali, oltre che delle varie forme di salario variabile collegato a produttività, redditività, efficienza organizzativa, flessibilità.

L'obiettivo dovrà essere quello di costruire specifiche linee guida che consentano l'individuazione di schemi generali atti all'individuazione di eventuali politiche retributive individuali da parte dell'impresa.

In questo ambito l'Osservatorio nazionale è la sede in cui sviluppare un confronto in materia di specifici trattamenti normativi ed economici dell'area quadri ed alte professionalità, compresi i benefit.

Inoltre chiediamo un aumento dell'importo in cifra fissa per il lavoro notturno in aggiunta alle maggiorazioni previste ed un aumento dell'E.A.R. per le cat. A e B.

Nell'ambito del settore fibre, si richiede il ripristino della IPO ai lavoratori assunti che hanno un'età inferiore a 32 anni e l'aumento in cifra fissa per la prestazione di lavoro notturno, così come prevista dal CCNL per il settore chimico-farmaceutico.

Con riferimento alla definizione degli obiettivi del premio di partecipazione, si richiede di assumere parametri legati all'efficienza energetica e alle utility a cui legare parte dei risultati economici.

Si richiede la completa corresponsione delle maggiorazioni previste per il lavoro straordinario per le categorie B turnisti, e di estendere agli operai il riconoscimento della maggiorazione per lavoro notturno a partire dalle ore 21.

Gli incrementi salariali richiesti non potranno essere assorbiti dai superminimi individuali.

**Roma, 11 luglio 2012**