



Prot. 144

IPOTESI DI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL CHIMICO 2022-2025

FILCTEM CGIL, FEMCA CISL e UILTEC UIL danno avvio unitariamente alla fase di rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro Chimico, per i settori chimico, chimico-farmaceutico, delle fibre chimiche, dei settori abrasivi, dei lubrificanti e GPL, dopo la disdetta formale consegnata alle parti datoriali nei giorni scorsi.

Le modalità contenute nel vigente CCNL e secondo quanto previsto dal percorso stabilito dal Regolamento Unitario predisposto dalle Segreterie Nazionali per il coinvolgimento degli iscritti e dei lavoratori, delle loro rappresentanze aziendali, delle strutture sindacali a tutti i livelli, e così come previsto dagli Accordi Interconfederali in materia di rappresentanza e contrattazione.

Premessa

Nessuno poteva immaginare uno scenario come quello vissuto con la pandemia da Covid 19 che ha imposto grande senso di responsabilità e ha visto le rappresentanze sindacali ai vari livelli svolgere un ruolo fondamentale finalizzato a preservare la salute di lavoratori e lavoratrici in un contesto, che anche durante la fase più critica dei lockdown, ha garantito la prosecuzione delle attività in molti ambiti-del settore. L'impatto economico in quella fase è stato devastante e non ha risparmiato l'industria Chimica e l'industria Farmaceutica, Durante il periodo di ripresa si è constatato un recupero di gran parte del gap dei livelli produttivi, oggi minacciati da altri fattori macroeconomici che stanno frenando un rilancio consistente del settore. Un esempio sono i costi energetici, in particolare del gas metano, impennati negli ultimi mesi del 2021 a cui si aggiunge l'aumento



sconsiderato del costo delle emissioni di CO2 (sistema ETS) fattore amplificato dalla speculazione finanziaria attualmente in atto su questo sistema di interscambio vitale per la continuità produttiva delle imprese. In questo contesto, sono stati mantenuti costanti i confronti con le controparti per monitorare le evoluzioni delle problematiche e per delineare un piano di azione che lo scenario di trasformazione del sistema delle imprese impone al mondo del lavoro. Questo nuovo scenario è influenzato fortemente dalla transizione energetica e dalle innovazioni introdotte dalle tecnologie digitali che impegneranno una particolare attenzione per questo rinnovo contrattuale. La pandemia ha dato una forte accelerazione sui temi della neutralità carbonica e l'impegno delle imprese verso l'individuazione di processi produttivi improntati all'abbassamento delle emissioni, all'economia circolare al riciclo ed all'utilizzo delle biomasse e rischia di emarginare il valore della chimica di base e tradizionale pagando il prezzo più alto.

Le trasformazioni che la nuova cultura ambientalista sta giustamente sostenendo, coinvolgono decisioni politiche globali che se non correttamente indirizzate e attualizzate, metteranno fuori mercato per complessità autorizzativa e costi, le produzioni trainanti del nostro sistema chimico. L'innovazione, la trasformazione, il ridisegno di processi produttivi, necessitano un equilibrio occupazionale che potrebbe non essere garantito dai tempi con cui governare il percorso di transizione. In questo senso il valore del modello partecipativo delle relazioni sindacali deve esplicitarsi attraverso la gestione di una giusta transizione che coniughi produzione, occupazione con la necessaria innovazione.

Nel 2020 abbiamo sottoscritto un accordo con Federchimica e Farindustria denominato "F.O.R. Working" che ha aperto la sperimentazione di nuovi modelli organizzativi. Un esempio del lavoro che ha l'obiettivo di sviluppare nel rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale tutte le linee guida utili a indirizzare una contrattazione aziendale efficace per le sfide dell'innovazione e dotarci di un testo adeguato ad affrontare questa delicata fase di trasformazione.

La piattaforma per il rinnovo del Contratto Nazionale Chimico intende quindi affrontare questi temi:



Relazioni Industriali

Sul tema delle Relazioni Industriali confermiamo il nostro **obbiettivo strategico che vede un ruolo fondamentale di partecipazione dei lavoratori** alle scelte dell'impresa, anche attraverso un sostanziale avanzamento del comitato per lo scenario economico aziendale per favorire e incentivare concreti accordi aziendali di azionariato diffuso e di costituzione di Comitati di Sorveglianza che siano in grado di valorizzare la partecipazione organizzata dei lavoratori nella vita delle aziende.

Per consolidare e sviluppare un modello di Relazioni Industriali che caratterizza il settore diversi sono gli strumenti nel concreto proposti mediante l'attuazione delle discipline del CCNL:

- la concreta attuazione delle misure individuate dal CCNL come mezzo cardine per lo sviluppo e la valorizzazione delle cosiddette "buone pratiche" realizzate anche all'esterno della stretta relazione aziendale ed imprenditoriale; in questo senso **vanno recuperate le giornate di osservatorio territoriale itinerante** che ottennero buoni risultati di partecipazione e confronto negli anni scorsi, interrotte forzatamente dall'emergenza sanitaria.
- orientare comportamenti; soprattutto definendo **impostazioni di indirizzo del contratto per favorire lo sviluppo e l'orientamento della contrattazione aziendale**, motore essenziale dei processi di innovazione e delle sfide che ci attendono per i prossimi anni.

Tali obiettivi si ritengono da perseguire anche attraverso gli Organismi bilaterali contrattualmente previsti dalle parti costitutive a partire dai citati Osservatori nazionali e territoriali come nello sviluppo qualificato di quelli aziendali, così come attraverso Fonchim, FASCHIM e OBC, che debbono vedere un ruolo attivo e di indirizzo verso i temi ad essi dedicati.

Osservatorio nazionale del settore chimico, Osservatorio farmaceutico e Osservatorio aziendale

Il CCNL del settore chimico-farmaceutico è noto per la **centralità e l'importanza di relazioni industriali partecipative**, sottolinea la necessità di sviluppare le competenze degli attori negoziali sull'applicazione del CCNL, le relative agibilità



sindacali e facilitare la fruizione e conoscenza del testo del CCNL anche con l'utilizzo di strumenti digitali.

L'Osservatorio farmaceutico per la valutazione delle specificità del comparto deve invece ancora compiere passi decisi verso la qualificazione di uno scambio più puntuale in un settore in forte trasformazione che ha la necessità di affrontare in maniera specifica le varie tematiche settoriali come l'informazione scientifica del farmaco che sta vivendo particolari evoluzioni organizzative e professionali.

Osservatorio aziendale. Rispetto a quest'ultima sede, il CCNL introduce all'articolo 46 l'obbligo, per le imprese con almeno 50 dipendenti, di costituirlo. Si tratta di un organismo non negoziale, ma che rispetto ai grandi gruppi, fatica a prendere corpo. Essendo costituito con l'obiettivo condiviso di consolidare a tutti i livelli un modello di relazioni che caratterizza il settore, **oggi si rende necessario compiere una verifica sulla sua diffusione, così come sulla qualità espressa nell'ambito del sistema di relazioni aziendali, anche per un suo eventuale rafforzamento.**

Mercato del lavoro

Le modalità di inserimento delle nuove risorse nelle aziende, con forme contrattuali flessibili, vanno ripensate alla luce delle norme introdotte dal "Decreto Dignità". Una verifica attenta deve essere eseguita all'art. 3 Tipologie Rapporti di Lavoro, in particolare al punto B del Contratto a Tempo Determinato e al punto C Contratti di Somministrazione. Inoltre, tali **percorsi di inserimento dovrebbero essere affrontati con approccio partecipativo, cardine di questo modello contrattuale, con gli obiettivi di "gestione del cambiamento" anche generazionale.**

Formazione e nuove competenze

La formazione in questo contesto è sempre più strategica ed essenziale oltre che parte strutturale del lavoro e della valorizzazione delle competenze delle persone e quindi della loro occupabilità. La rivendicazione e l'esigibilità del confronto preventivo per la condivisione dei piani formativi deve essere consolidata e



rafforzata, oltre alla necessità di recuperare i ritardi rispetto alla figura del delegato alla formazione che ancora non ha preso piede in modo diffuso nelle

imprese associate. Ritardo causato anche da un numero limitato di realtà che hanno previsto specifici moduli formativi destinati al Delegato alla Formazione, nonostante siano contrattualmente previsti.

Skills e Competenze richieste ai lavoratori del settore nel gestire i nuovi modelli, a partire dall'utilizzo dei big data, dall'ambito di R&S, passando per la produzione in senso stretto, sino ad arrivare agli aspetti di marketing e commerciali, che necessitano di puntuali approfondimenti e chiarimenti nelle varie specificità di settore.

Sul piano dell'organizzazione, i benefici elencati potranno essere espliciti e maggiorati solo se affiancati da una transizione anche in ambito di **organizzazione e formazione** del lavoratore. La gestione, l'apprendimento e l'applicazione delle molteplici innovazioni nel settore richiedono infatti:

- manodopera qualificata;
- formazione;
- flessibilità delle prestazioni e dell'organizzazione;
- team interdisciplinari e modelli organizzativi partecipativi;
- rapporti di filiera più stretti;

Da una parte si sottolinea come il settore sia già composto da una forza lavoro altamente qualificata per la natura stessa dei prodotti trattati. Allo stesso tempo è il settore, inoltre, che investe più fortemente nella formazione. Nonostante questo, dato sicuramente positivo, si pone una riflessione sulla **formazione tecnica e sulla formazione più ampia nei vari contesti aziendali** che, a seguito dei cambiamenti della transizione digitale e verso le politiche della sostenibilità, fanno sì che le conoscenze tecniche acquisite con la formazione tradizionale o all'interno dell'azienda non siano più sufficienti.

Questo aspetto è critico in un settore come quello chimico dove i contenuti tecnici sono storicamente centrali e il personale è stato sempre, giustamente, considerato uno dei fattori di successo dell'azienda e della sua competitività. Di conseguenza, assumerà ancora più rilevanza la formazione continua, intesa sempre più, al tempo stesso, come un diritto e un dovere per il lavoratore, da rilevarsi anche a livello nazionale attraverso una dichiarazione espressa nel CCNL



per una adeguata strategia formativa (strategie di life-long learning; reskilling; upskilling).

Anche a fronte di questo contesto la certificazione delle attività formative assume sempre più rilevanza che il CCNL dovrà assolvere rendendola certa e puntuale, sia sulle attività formative di valorizzazione che di riqualificazione professionale in modo da potersi anche coniugare con le politiche attive istituzionali.

Per questo è necessario attivare in seno alla bilateralità formativa di settore (OBF) un meccanismo di raccolta delle competenze specifiche opportunamente certificate costituendo un vero e proprio ambito di incontro “domanda” e “offerta” delle esigenze del settore che possano essere uno strumento utile nei momenti di ristrutturazione aziendale ma anche nello sviluppo e crescita delle imprese.

Organizzazione del lavoro, flessibilità, diritti e tutele

Si sottolinea come i temi dedicati al digitale, allo smart-working, al lavoro agile, si impongono oggi come argomenti strutturali e dunque parte fondamentale della contrattazione collettiva, come più in generale del processo di trasformazione in atto.

Le flessibilità organizzative saranno decisive nei prossimi anni per governare i cambiamenti e le trasformazioni tecnico produttive in modo da accrescere le efficienze e competitività aziendali unitamente alle competenze professionali, queste andrebbero meglio evidenziate nelle linee guida sulla contrattazione e successivamente nella verifica degli inquadramenti.

Inevitabile ricordare come l'emergenza sanitaria da Covid-19 abbia profondamente trasformato quello che era il panorama tradizionale del lavoro in azienda in presenza. Gli strumenti digitali in grado di supportare l'organizzazione del lavoro, consentendo la remotizzazione di alcune attività e l'accesso a dati e informazioni aziendali anche al di fuori della sede, sono diventati un alleato per le imprese, per portare avanti l'operatività aziendale nel corso del periodo pandemico, ma stanno diventando in questo momento un elemento strutturale di riforma della organizzazione aziendale, che richiede dunque interventi anche in termini di valutazione di mansioni, orario di lavoro, formazione, sicurezza e salute del lavoratore.

Il collegamento fra tali temi, la loro applicazione nell'azienda e gli effetti concreti per il lavoratore sono una delle sfide a cui rispondere.



È necessario che il CCNL da una parte svolga un ruolo di indirizzo delle politiche aziendali, e contemporaneamente valorizzi la contrattazione aziendale.

Anche nelle attività in cui viene dichiarato l'insostituibilità del rapporto diretto, come nell'**informazione scientifica del farmaco**, stiamo assistendo ad una profonda trasformazione con l'introduzione sempre più massiva di strumenti ed attività digitalizzate che se da un lato possono favorire una maggiore diffusione dell'informazione, dall'altra palesano una tendenza a considerare l'informatore come figura terminale del marketing.

Se la profonda trasformazione strutturale del settore farmaceutico che abbiamo vissuto in questi anni non consente ipotesi di un ritorno ad un contesto ormai superato, oggi si pone sempre più la necessità di affrontare il tema del ruolo dell'informazione scientifica del farmaco nell'ambito contrattuale, affinché l'introduzione di nuove tecnologie e modalità di svolgimento dell'attività non ne snaturi il ruolo che invece deve essere valorizzato.

È necessario che il contratto, anche alla luce del recente protocollo nazionale in materia, dia una definizione strutturale al sistema di Smart-Working come del F.O.R. Working così come previsto dall'accordo del 9 luglio 2020.

Inquadramento

Con i processi di profonda trasformazione in atto, dalla digitalizzazione all'economia circolare e green, stanno emergendo nuove figure professionali che oggi non è possibile codificare nel sistema degli attuali profili professionali stante l'eterogeneità delle situazioni ed esperienze. **È quindi necessario che in una fase transitoria questa tematica, relativamente ai nuovi profili, contenuti professionali e inquadramento sia sviluppata dalla contrattazione a livello aziendale evidenziandola all'Osservatorio Nazionale.**



Diversità e Inclusione

La violenza di genere è un impegno promosso dal precedente rinnovo ma la contrattazione aziendale fatica a formulare precisi impegni attraverso specifici protocolli volti sia a contrastare la violenza e le molestie nei luoghi di lavoro che le politiche sul tema delle diversità. **Si pone quindi la necessità di definire degli indirizzi di intervento affinché queste tematiche possano effettivamente essere affrontate nell'ambito della contrattazione aziendale.**

Si richiedono strumenti relativi al Part-Time, che troveranno accoglimento, nei casi tra gli altri, di cura del convivente more uxorio o parenti sino al secondo grado anche non conviventi con il richiedente affetti da gravi patologie dalla L.104/92.

Salute, Sicurezza, Ambiente

La strada maestra è quella di promuovere la partecipazione dei lavoratori alla costruzione quotidiana della sicurezza in azienda. L'obiettivo è semplice: occorre superare la diffusa mentalità che individua in "quelli della sicurezza" coloro i quali si devono occupare della questione. Bisogna che sia percepita la fondamentale verità: tutti sono responsabili della sicurezza: tutti i livelli, tutti i reparti, tutti i presenti in azienda, dipendente diretto o in attività di appalto.

Richiediamo quindi di:

inserire un quadro sinottico iniziale che contenga gli Strumenti principali per i RLSSA:

- Numeri RLS
- Ore di Permesso
- Ore di Formazione
- Sito Internet di Supporto
- Tabelle ACGIH
- Ecc.

Gli strumenti adatti di coinvolgimento saranno definiti in sede aziendale (assemblee generali, riunioni di reparto, incontri per gruppi specifici, confronti su episodi di quasi incidenti, ecc.), con calendari e scadenze almeno annuali



(Responsible Care, ISO 14001 e ISO 45001, con il coinvolgimento sia preventivo, che durante lo svolgimento delle iniziative, dei RLSSA).

Aumentare la Formazione per tutti i lavoratori oltre i minimi di legge, almeno **due ore** annuali per approfondire i temi sicurezza salute e ambiente, utilizzando anche le risorse del Conto formazione di Fondimpresa, coinvolgendo i RLSSA (e delegato alla formazione) nella scelta degli approfondimenti e durante la formazione stessa (ribadendo che le risorse di Fondimpresa non devono essere utilizzate per la Formazione obbligatoria SSA).

Costituire una sezione **dell'Osservatorio Aziendale** (come previsto dall' 46 del CCNL) dedicata ai temi **sicurezza salute e ambiente**, con la presenza dei RLSSA e RSPP (e ASPP), tale osservatorio potrà essere il promotore delle iniziative di partecipazione.

Definire un **coordinamento permanente** tra tutti gli **RLSSA e RLS**, sia della committenza che dell'appalto, prevedendo per questa attività, sia ore di permesso (da porre dentro il contratto di appalto), sia le modalità da definire in ambito aziendale per la sua realizzazione.

Nelle grandi realtà prevedere un **periodico coordinamento** dei diversi RLSSA del gruppo (sede centrale, stabilimenti, depositi, ecc.) con cadenza almeno annuale, per un positivo scambio di esperienze.

Welfare

L'ultimo rinnovo richiamava il **fondo bilaterale di solidarietà TRIS** (tutele, riqualificazione, innovazione, sostegno), previsto dall'avviso comune 14 febbraio 2018 e inteso come importante strumento di responsabilità sociale nell'ambito del confronto sulle esigenze di innovazione organizzativa e ricambio generazionale a livello aziendale. È dovuta trascorrere l'intera vigenza contrattuale per vederne la luce, prima per la lungaggine burocratica di decretazione del fondo e in seguito per l'impasse generato dall'INPS per renderlo operativo, sebbene sia da molto tempo costituito il previsto comitato paritetico di gestione autorizzato dai Ministeri competenti. **Si auspica che all'atto di questo rinnovo contrattuale sia definitivamente avviato, così da poter avere un importante strumento di "ricambio generazionale" a disposizione per i prossimi anni e considerate le sfide di cambiamento tecnologico che ci attendono.**



Nella categoria si è affermata una cultura del welfare che è stata costruita sui Fondi Bilaterali di previdenza complementare e assistenza sanitaria che stanno producendo importanti risultati per i lavoratori: la nostra azione deve tendere al miglioramento di questi strumenti e di adeguamento alle crescenti e nuove necessità che emergono, mantenendo una logica integrativa e non sostitutiva della azione dello stato.

I Fondi contrattuali sono un importante strumento di tutela dei lavoratori e delle loro famiglie che non dobbiamo considerare solo sul piano sociale ma che deve diventare elemento strategico anche sul piano contrattuale elevandolo dalla condizione di elemento accessorio rispetto alle condizioni del rapporto di lavoro, **per cui è necessario introdurre modalità di adesione attraverso la formula del “silenzio-assenso”, per favorire l’esercizio di un diritto contrattuale che diventi anche di tutela aggiuntiva per tutti i lavoratori.**

Il diffondersi nelle aziende di prestazioni aggiuntive, attraverso forme assicurative, rispetto a quanto offerto da Faschim deve invitare le parti istitutive ad approfondire la possibilità di introdurre un’offerta di prestazioni aggiuntive, nell’ambito comunque dell’equilibrio economico e della gestione basata sulla bilateralità.

Salario

Nel settore non sono mai stati messi in discussione i due livelli contrattuali, nazionale e aziendale, ritenendo che fossero non solo utili, ma necessari per le caratteristiche specifiche del loro ruolo.

Questa visione condivisa ha consentito di confermare il Contratto Nazionale anche come autorità salariale, sapendo innovarsi anche a fronte dei cambiamenti dei contesti intervenuti nelle fasi di rinnovo.

L’attuale metodo di verifica e adeguamento annuale del TEM agli eventuali scostamenti tra inflazione programmata e inflazione reale ha dimostrato la sua validità anche a fronte di una fase caratterizzata da incertezza ed estrema variabilità.



La verifica finale del periodo di vigenza contrattuale si potrà effettuare nei primi giorni del mese di Giugno 2022, quando verranno ufficializzati i dati ISTAT.

L'introduzione dell'EDR come elemento compensativo delle variabilità inflattive ha consentito di dare maggiori certezze ai lavoratori e alle imprese e ha confermato il ruolo del Contratto Nazionale, anche sul versante economico, come uno strumento indispensabile per la tenuta e la crescita del settore.

In questo rinnovo è necessario ridefinire il salario di riferimento che deve ricomprendere anche la contribuzione mensile aziendale riguardante il fondo di Previdenza Complementare FONCHIM, oltre alla valorizzazione dell'Entità Puntuale Settoriale al fine di mantenere e valorizzare il potere di acquisto dei salari.

Aggiornare perché ferme da moltissimo tempo le indennità di funzione Quadri.

Questo contratto deve prevedere una valorizzazione economica del lavoro più disagiato comprendendo in particolare il lavoro su turni avvicendati.

In considerazione di quanto sopra, si richiede un aumento complessivo di 180 € al livello D1.

A garanzia, tale cifra potrà adeguarsi sulla base della previsione inflattiva riferita al triennio 2022-2024 in base al documento Istat di giugno.

Roma, 4 aprile 2022