

# Femca per il contratto Chimico Farmaceutico

**Le proposte della FEMCA CISL  
per il rinnovo del Contratto Nazionale**



**femca cisl**

Federazione Energia Moda Chimica e Affini della Cisl

*Il 22 gennaio è stato raggiunto un Accordo per le Linee Guida della riforma del modello della contrattazione nel nostro paese firmato dalle Parti Sociali e dal Governo, tranne che dalla Cgil, che è stato tradotto in Accordo Interconfederale CISL UIL Confindustria il 15 di aprile.*

*La Femca il 30 giugno 2009, secondo le nuove regole previste dalla riforma del modello contrattuale, ha presentato disdetta del Contratto Nazionale di Lavoro (CCNL) del settore Chimico Farmaceutico e contemporaneamente avanzato richiesta di incontro per l'avvio della trattativa, unitamente al documento contenente le richieste, alle controparti Federchimica e Farminindustria.*

## **12 Domande e risposte emerse nelle assemblee, che aiutano a comprendere**

### **Perché siamo andati avanti da soli per il rinnovo del contratto??**

La Femca Cisl ha lavorato per costruire una piattaforma unitaria fino all'ultimo giorno utile, ma non ci sono state le condizioni per le posizioni di Filcem troppo "politiche" e non ancorate a riferimenti razionali e oggettivi, cioè secondo le nuove regole.

La Femca rispettando le nuove regole, presentando le richieste per il rinnovo del contratto nazionale e per rinnovarlo entro la sua naturale scadenza, intende dare attuazione concreta alla riforma con il contratto nazionale. Tempi rapidi, secondo le esperienze del recente passato, ci consentono risposte positive per i lavoratori.

### **Quale percorso è stato fatto per formulare le richieste??**

La **Femca** è arrivata preparata all'appuntamento del rinnovo:

- ha iniziato il percorso con un seminario di studio il 4 e 5 dicembre del 2008 con i propri delegati;
- ne ha discusso con tutti i propri delegati durante la fase congressuale conclusa in aprile;
- nella discussione negli organismi di rappresentanza ai vari livelli;
- negli attivi territoriali e regionali dei propri delegati.

Un percorso quindi che dà ruolo e valore alla rappresentanza, ai delegati eletti nelle RSU, agli organi rappresentativi della **Femca**, al rapporto diretto con gli iscritti che partecipano attivamente e volontariamente alla vita sindacale.

L'ultima fase del percorso, per arrivare al documento con le richieste, è stata un po' "stressata" dagli eventi, ossia dal fatto che non ci sono state le condizioni per una piattaforma unitaria e soprattutto perché è emerso con evidenza la volontà da parte di Filcem Cgil di far saltare la riforma concordata usando la questione **salario**.

Quindi l'importanza della posta in gioco era rilevantissima, perciò il nostro Comitato Esecutivo Nazionale ha approvato il documento con le richieste il 30 giugno, in tempo utile, sei mesi prima, per rispettare le nuove regole.

Stiamo comunque discutendo le singole richieste già dallo scorso luglio, con molte assemblee di lavoratori ed iscritti nei luoghi di lavoro.

### **Cosa significa aprire da soli una fase di rinnovo e la trattativa??**

Per la **Femca** significa coerenza con la riforma sottoscritta dalla CISL, chiudere la trattativa nelle regole e nei tempi più rapidi, per far partire le nuove conquiste dal primo di gennaio 2010.

Si aprono diverse strade possibili per la trattativa, di certo noi andiamo avanti e pretendiamo da Federchimica e Farindustria, ma anche dalla Uilcem, altrettanta coerenza nel rispetto degli impegni reciprocamente assunti, e siamo convinti che alla trattativa parteciperà anche Filcem Cgil.

La trattativa potrebbe però concludersi anche non unitariamente o proseguire a delegazioni separate (la Femca avrà una propria delegazione di delegati e attivisti che parteciperà a tutte le fasi del rinnovo): come Femca auspichiamo (e in questo senso lavoreremo) che si concluda con il contributo di tutti.

Se la trattativa dovesse chiudersi non unitariamente con un accordo, esso avrebbe comunque valenza per tutti i lavoratori del settore.

### **Quali sono le nuove regole per il rinnovo dei contratti previste dall'Accordo??**

Le nuove regole prevedono la **durata triennale dei contratti nazionali**, sia per la parte economica che normativa, le richieste devono essere presentate "in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa sei mesi prima della scadenza del contratto", un periodo di tregua pari complessivamente a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di

rinnovo, nel quale le parti non assumeranno iniziative unilaterali (mobilitazioni, scioperi, ecc.).

Di fatto sono già trascorsi tre mesi, a causa del ritardo di Filcem ma anche di Uilcem nel presentare la Piattaforma, situazione che rischia di far slittare una possibile intesa ben dopo la scadenza del contratto.

“Qualora dopo sei mesi dalla scadenza il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria non sia stato ancora rinnovato, è previsto l’interessamento del Comitato paritetico (interconfederale) per la gestione del presente accordo interconfederale per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell’accordo per il rinnovo del contratto” (Accordo con Confindustria 15 aprile 2009).

### **Quali sono i risultati ottenuti con la riforma??**

La riforma era attesa nel Paese da oltre un decennio, perché la precedente del 1993 era oramai superata e inadeguata a rispondere alle esigenze di nuove tutele dei lavoratori per ciò che riguarda il reddito, lo stato sociale, l’occupazione, la partecipazione alla vita aziendale.

La riforma **ha rafforzato il ruolo del contratto nazionale di lavoro** superando l’indice di riferimento della inflazione programmata e introducendo il più adeguato IPCA, indice dei prezzi al consumo armonizzato a livello europeo e depurato dai costi della energia importata, che garantisce una più elevata tutela dei salari dagli effetti della inflazione.

Punta in maniera decisa alla **estensione del secondo livello di contrattazione** nei territori o nelle aziende, rispetto alla quale il governo interviene sostenendola con defiscalizzazioni e decontribuzioni, per renderla sempre più importante per il reddito dei lavoratori e conveniente per le aziende.

Da impulso alla definizione di **interventi del CCNL in materia di welfare**, ossia con forme integrative ed aggiuntive a quelle pubbliche di assistenza sanitaria, pensionistica, alla famiglia, attraverso strumenti di bilateralità costituiti tra le parti firmatarie degli accordi.

Aprire un tema fondamentale per il futuro delle relazioni industriali, quello della **partecipazione dei lavoratori alle scelte che si compiono in azienda**.

Diciamolo con chiarezza: il Contratto Nazionale del settore Chimico Farmaceutico ha già ottenuto importanti passi in avanti in questo senso, sono cose che nel nostro contratto non sono completamente nuove, anzi abbiamo fatto esperienze, come lavoratori chimici, che sono state apripista dal punto di vista contrattuale nel paese; ricordiamo Fonchim come primo fondo pensionistico integrativo, Faschim come primo fondo di assistenza sanitaria.

Si tratta perciò, con il nostro CCNL di migliorare, estendere ma anche innovare le tutele per lavoratori del settore , in un quadro economico e sociale in rapida e continua evoluzione.

### **Perché la riforma in tempo di crisi??**

Il CCNL rinnovato nella parte salariale e con nuove tutele per i lavoratori, **relazioni industriali più partecipative possono contribuire in maniera importante ad uscire dalla crisi** attraverso la gestione dei suoi effetti negativi come quelli occupazionali, ma anche le questioni inerenti la competitività ed il consolidamento delle imprese soprattutto in termini di innovazione, di qualità dei prodotti, di produttività.

La riforma era necessaria perciò proprio in questo momento e a maggior ragione visto che gli effetti della crisi stanno protraendo e la ripresa sarà lenta e purtroppo ancora lontana nel tempo.

### **Quali sono le richieste avanzate dalla Femca??**

La Femca ha deciso di andare avanti senza indugi:

- perché vi sia la necessità dello strumento contrattuale rinnovato e utile per affrontare questa difficile situazione, con tempi certi e rapidi e possibilmente senza scioperi e conflitti
- perché la realizzazione della riforma passa, concretamente, attraverso il rinnovo dei contratti e delle nuove tutele che essi porteranno ai lavoratori,
- perché necessita coerenza con le nuove regole, che stabiliscono tempi e modalità della contrattazione.

Le nostre proposte ruotano attorno ad alcuni grandi temi:

#### **Relazioni industriali**

La partecipazione dei lavoratori alla vita aziendale deve essere rafforzata attraverso organi partecipativi aperti al coinvolgimento dei lavoratori, migliorare l'insieme di norme sui temi della informazione e consultazione delle RSU, attenzione particolare alla valorizzazione della persona dal punto di vista professionale.

## **2° livello di contrattazione**

Estendere e rendere fruibile il secondo livello nelle aziende del settore, in particolare nelle PMI attraverso un sistema di regole che ne agevoli la diffusione; definizione delle materie, delle procedure e dei tempi per il suo svolgimento a livello aziendale o territoriale.

## **Occupazione**

Il tema della occupazione deve trovare tutele dal punto di vista del reddito con la costituzione di un fondo per la sua integrazione nei momenti di inattività; dal punto di vista delle politiche attive con uno strumento contrattuale che aiuti le persone nella loro ricollocazione sul mercato del lavoro (esperienza **Welfarma**), con la implementazione della formazione durante tutto l'arco della vita lavorativa, in particolare nei periodi di inattività e utile alla sua riqualificazione, anche attraverso la costituzione di un ente bilaterale preposto alla sua gestione; con la redazione di un libretto formativo che attesti il grado di professionalità acquisito e spendibile.

## **Welfare contrattuale**

Oltre alla richiesta di un fondo di integrazione al reddito, si richiede l'aumento del contributo a carico dell'azienda per Fonchim e la riduzione del contributo a Faschim a carico del lavoratore.

## **Salute, Sicurezza, Ambiente**

Gli importanti passi in avanti ottenuti nel settore in materia di salute, sicurezza e ambiente, i cui risultati si evidenziano nei dati statistici INPS rispetto ai quali la categoria è ai primi posti per il basso livello di infortuni e malattie professionali, ci impongono comunque di operare sulla strada del miglioramento continuo, e seppur difficile, della partecipazione attiva alla gestione dei problemi relative alla sicurezza.

La richiesta della istituzione della giornata annuale per la SSA, il miglioramento della formazione e l'aumento di ulteriori 8 ore ad essa destinate, l'adesione al programma Responsible Care, l'adesione condivisa dei sistemi di gestione della sicurezza SGS, l'adesione ai sistemi di gestione SSA per le PMI, la istituzione del libretto formativo e la valorizzazione delle competenze professionali dei RLSA, sono un pacchetto di richieste significativo che va

appunto nella direzione del miglioramento continuo e della partecipazione attiva e contrattuale a riguardo delle problematiche relative alla SSA.

## Salario

Femca riconferma l'impostazione, che negli ultimi anni è stata sempre unitaria, di non esplicitare nelle richieste la cifra relativa all'aumento dei minimi salariali, anche in forza dei buoni risultati raggiunti nei precedenti rinnovi, che sono sempre stati al di sopra della inflazione programmata, molto vicini a quella reale e a volte l'hanno superata.

Se prendessimo a riferimento il precedente rinnovo del biennio economico, di fronte ad un aumento riconosciuto del 5,5%, ipotizzando una inflazione reale prevista per l'anno 2009 dell' 1% e la sommiamo a quella effettiva 2008 del 3,3%, la differenza da un +1,2% equivale a circa +24 € medi in più sui minimi.

La contrattazione nel settore chimico ha quindi sempre valorizzato il confronto e non lo scontro sulle cifre, con l'esperienza positiva del "valore punto" di riferimento per gli aumenti, e su questa strada tale esperienza può solo migliorare; il confronto sul tema salario, in base alla nostra richiesta, deve orientarsi tenendo conto di tutte le voci che contribuiscono alla sua composizione di fatto (Minimo più IPO, superminimo, premio di produzione, scatti di anzianità, ERI).

La richiesta per l'aumento dei minimi avrà a riferimento il nuovo indice IPCA, indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, un indice previsionale definito dall'istituto ISAE, il quale oltre a questo darà i dati rilevati alla inflazione effettiva a consuntivo, per consentire il recupero del differenziale, entro la scadenza contrattuale, tra indice IPCA e inflazione effettiva sempre depurata della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

Abbiamo anche inserito, tra le richieste salariali, un aumento della cifra percepita da coloro che non sono coperti dal premio di partecipazione, alcuni riconoscimenti professionali specie nell'ambito ciclo continuo, un adeguamento delle maggiorazioni per il lavoro a turni, un aumento della indennità di funzione per i quadri.

### **Ma in questo modo i valori degli aumenti sono "bassi" rispetto agli anni precedenti??**

Abbiamo imparato negli ultimi 30 anni che **l'inflazione è il vero problema per la erosione del potere d'acquisto dei salari** dei lavoratori e che aumenti contrattuali in linea con un riferimento inflattivo non generano nuova inflazione; le nostre richieste sono sempre state impostate per avere aumenti in linea con la inflazione reale.

Gli aumenti potrebbero essere più contenuti perché gli indici previsionali sono più bassi: di certo l'indice IPCA è più alto della inflazione programmata dal governo per il prossimo triennio e quindi più efficace, il recupero a consuntivo della inflazione effettiva ci consente di avere una garanzia in più.

### **Quali erano le richieste sul salario della CGIL??**

Al tavolo di trattativa per la riforma, la CGIL chiedeva che l'indice comprendesse anche la dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, come da questa tabella di seguito riportata, che evidenzia come la differenza sta in uno 0,4% nell'arco di tre anni.

	<b>IPCA non depurata</b>	<b>IPCA depurata</b>	<b>Inflazione programmata</b>
<b>2010</b>	<b>2,0</b>	<b>1,8</b>	<b>1,5</b>
<b>2011</b>	<b>2,3</b>	<b>2,2</b>	<b>1,5</b>
<b>2012</b>	<b>2,0</b>	<b>1,9</b>	<b>1,5</b>
<b>Totale</b>	<b>6,3</b>	<b>5,9</b>	<b>4,5</b>
<b>Indice effettivo da prendere in considerazione per gli aumenti</b>	<b>6,4</b>	<b>6,01</b>	<b>4,6</b>

La nostra scelta come CISL è stata quella di concordare un nuovo indice, prevedere il recupero del differenziale rispetto all'inflazione effettiva, cercando di aprire un ragionamento più contrattuale sul salario di riferimento come nella tradizione dei rinnovi precedenti del CCNL chimico.

### **Ma allora perché la Filcem sta presentando una piattaforma con richieste molto più elevate??**

La Filcem ha fatto con noi un percorso durato un ventennio, in cui sempre abbiamo condiviso gli indici di riferimento, ora l'obiettivo è solo quello di "sparare" alto per mettere in discussione la riforma del modello contrattuale, chiaramente senza avere nessun riferimento concreto: il calcolo della loro richiesta è basato sulla divisione per due dell'aumento del biennio precedente, moltiplicando il risultato per i tre di durata contrattuale (e sui tre anni Filcem è d'accordo), ricavando così una cifra superiore ai 150 euro ed è chiaramente

artificioso, una mistificazione della realtà e della nostra storia, quindi una strumentalizzazione che ha altri fini.

### **Ma queste richieste risolvono il problema salariale dei lavoratori??**

Il contratto nazionale è solo uno degli strumenti per affrontare la questione del reddito ed in questo caso è utile a difendere il potere d'acquisto dei salari, ma per affrontare più complessivamente una politica dei redditi serve una maggior diffusione e implementazione del 2° livello di contrattazione, per la redistribuzione della produttività e redditività prodotta, cioè della ricchezza realizzata nelle aziende; inoltre serve affrontare il nodo della politica fiscale e quindi il livello di tassazione sulle retribuzioni, le politiche di assistenza sociale, per poter far sì che le retribuzioni aumentino realmente e concretamente.

### **In questa situazione difficile non era meglio mantenere l'unità del sindacato?**

L'unità del sindacato è per la Femca Cisl importante e sempre a lavoro e lavorerà per essa, ma questa deve essere anche una volontà degli altri. Siamo convinti che in questa fase tutti avrebbero dovuto assumersi la responsabilità di contribuire ad uscire dalla crisi che colpisce in modo pesante centinaia di migliaia di lavoratori, così come sta facendo la **CISL**, così come vuol fare la **FEMCA** pur con mediazioni ed accordi tra interessi diversi nel paese. Ciò non è stato possibile ma questo non significa rimanere fermi e ingessati.

**Per la Femca Cisl andare avanti significa nuove riforme, più contrattazione, più partecipazione per tradurre i diritti fondamentali dei lavoratori in nuove e sempre migliori tutele.**