





# Chimici

l'attacco più forte con il sovvertimento radicale di tempi e meccanismo di determinazione, merita un impegno specifico da parte della UGL Chimici che intende potenziare ulteriormente l'istituto della previdenza complementare ed il welfare contrattuale nel suo complesso, comprese norme finalizzate alla conciliazione dei tempi lavoro-famiglia.

La attuale stagione dei rinnovi contrattuali vuole essere anche, come suggerito in più occasioni dai rappresentanti sindacali UGL Chimici che più da vicino vivono le realtà e le attese da parte del corpo sociale rappresentato, la occasione per rinnovare e consolidare tutti gli strumenti finalizzati alle forme di contratti di lavoro a tempo indeterminato. In particolare si dovrà, anche nel settore della coibentazione, rafforzare l'istituto dell'apprendistato, autentico strumento per modernizzare il mondo del lavoro proprio perché in grado di far coincidere le esigenze delle aziende e le aspettative dei giovani in cerca di impiego.

In particolare la attuale piattaforma contenente le proposte per il rinnovo del contratto intende soddisfare la necessità di individuare strumenti che consentano un recupero di produttività, alla luce della situazione di un mercato globale in cui operano le imprese italiane per favorire non solo la stabilizzazione del lavoro ma anche nuove assunzioni, soprattutto fra i giovani. Particolare attenzione viene inoltre posta per valorizzare la contrattazione di secondo livello, che garantisce quella flessibilità necessaria a far fronte alle esigenze specifiche di ogni azienda o grandi gruppi industriali del settore e consente di promuovere la responsabilità sociale d'impresa e la formazione come risorsa che arricchisce non solo il patrimonio produttivo dell'impresa ma anche e soprattutto le singole professionalità.

In ultimo, la UGL Chimici vuole, ancora una volta, sottolineare la necessità di interventi mirati a favore del Mezzogiorno che purtroppo continua a subire fenomeni di deindustrializzazione anche a causa della cronica mancanza di quelle infrastrutture necessarie ad attrarre nuovi investimenti e a creare le condizioni per competere sul mercato globale.

Come in occasione dei precedenti rinnovi contrattuali, le proposte sindacali della UGL Chimici vogliono essere un equilibrato risultato tra le attese dei lavoratori e le legittime aspettative delle imprese, non discordandosi, volutamente, da quelle delle altre Organizzazioni Sindacali ugualmente rappresentative al fine di evidenziare richieste convergenti e favorire la realizzazione di un tavolo comune di confronto che possa ulteriormente rafforzare la unità sindacale.

## **LE CARATTERISTICHE DEL SETTORE COIBENTI**

Il settore della coibentazione risente inevitabilmente delle difficoltà legate alla crisi dell'industria nella quale opera, alla incertezza degli investimenti, alle complessità legate alla partecipazione alle gare di appalto ed alla conseguente organizzazione e

[www.uglchimici.it](http://www.uglchimici.it)



# Chimici

strutturazione della propria forza lavoro. Ciononostante la UGL Chimici ritiene che il rinnovo del contratto in scadenza al 31 dicembre 2012 possa essere una occasione preziosa per valutare congiuntamente la introduzione di elementi utili a rendere il nuovo contratto più rispondente alle reali necessità sia dei lavoratori che delle imprese del settore.

## RELAZIONI INDUSTRIALI

La UGL Chimici ritiene che le relazioni industriali debbano essere ulteriormente sviluppate poiché rappresentano un consolidato strumento al fine di creare le condizioni per competitività e produttività e per rafforzare di conseguenza il sistema produttivo, l'occupazione e il miglioramento delle retribuzioni reali eventualmente con la creazione di protocolli finalizzati alla partecipazione attiva nella governance delle imprese.

Nel confermare il ruolo fondamentale delle RSU, la UGL Chimici/Energia condivide la necessità di una attenta verifica circa la rappresentatività dichiarandosi disponibile a formulare, unitamente con tutte le parti interessate, un autentico meccanismo che consenta di recepire appieno le indicazioni che verranno determinate sulla base dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011.

In tale ottica la UGL Chimici ritiene utile un costruttivo confronto con le altre organizzazioni sindacali per eliminare eventuali problematiche di interpretazione e condividere un modello comune di rappresentatività.

Si ritiene utile consolidare la funzione degli osservatori e degli incontri con le controparti datoriali al fine di favorire un comune dialogo per una gestione condivisa di importanti temi legati alla natura stessa del contratto di lavoro, la sua interpretazione ed il campo di applicazione come ad esempio:

- Semplificazione amministrativa e normativa non solo per quanto riguarda la gestione ed interpretazione del contratto ma soprattutto per quanto concerne le attività di sviluppo del settore;
- Gestione delle controversie e tutele dei lavoratori;
- Interventi a sostegno del reddito in occasione di criticità occupazionali e produttive a valenza tale da creare eventuali tensioni sociali;
- Politiche occupazionali e politiche relative al mercato del lavoro;
- Politica industriale con particolare riferimento agli investimenti finalizzati ad iniziative di sviluppo, ricerca ed innovazione che contribuiscano ad un reale sostegno sociale;
- Analisi ed approfondimenti su aspetti innovativi che coinvolgono il mondo del lavoro e le politiche retributive e fiscali come, ad esempio, il federalismo, la

[www.uglchimici.it](http://www.uglchimici.it)



# Chimici

politica di protezione della famiglia, le pari opportunità, le direttive europee ed iniziative del governo su sicurezza, orario di lavoro e organizzazione del lavoro;

- Individuazione di tutte le occasioni e le possibilità per cogliere i vantaggi offerti dalla politica fiscale;
- Studiare e definire eventuali deroghe finalizzate a superare particolari situazioni di difficoltà produttiva, temporanea ed imprevista;
- La vigilanza sul rispetto che prodotti e servizi siano forniti nel rispetto dei vincoli etici e sociali specie per quanto riguarda i lavori effettuati in appalto e subappalto;

## FORMAZIONE E MERCATO DEL LAVORO

Al fine di favorire la massima occupazione possibile in questo difficile contesto, la formazione continua rappresenta un valido ed utile strumento per la valorizzazione e qualificazione delle risorse umane anche al fine di creare le condizioni per un eventuale riposizionamento sul territorio in occasione di ridimensionamenti occupazionali.

Per quanto possibile devono essere realizzate tutte quelle azioni destinate alla stabilizzazione dell'occupazione e trasformare i lavori a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.

Si devono realizzare e dare pratica attuazione agli accordi sull'apprendistato professionalizzante finalizzato alla acquisizione di competenze di base e soprattutto tecnico-professionali inerenti la qualifica che si intende fornire all'apprendista, possibilmente con una formazione effettuata totalmente presso l'azienda o il cantiere e possibilmente sotto il controllo di un tutor aziendale.

## CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Fermo restando il ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro la UGL Chimici conferma l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello che, dopo le positive esperienze maturate nel corso della vigenza del contratto di lavoro in scadenza, deve essere ulteriormente potenziata e sempre più valorizzata al fine di consentire, tra l'altro, tutti gli investimenti necessari e conseguentemente determinare retribuzioni sempre più ricche rispetto a quelle stabilite dal contratto nazionale per favorire lo sviluppo, migliorare le condizioni di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la produttività aziendale, la sicurezza, nonché

[www.uglchimici.it](http://www.uglchimici.it)



# Chimici

predisporre interventi al fine di difendere e favorire l'occupazione con particolare attenzione alle unità lavorative più giovani.

La contrattazione di secondo livello dovrà essere finalizzata a costruire accordi contenenti obiettivi sfidanti, misurabili e raggiungibili al fine di favorire il maggiore coinvolgimento possibile di tutti i lavoratori coinvolti.

A seguito della politica fiscale messa in campo dagli organi governativi, la contrattazione di secondo livello assume una funzione sempre più importante nell'ambito dell'impianto del nuovo assetto contrattuale in quanto ad essa sono collegati meccanismi tesi alla riduzione di tasse e contributi relativamente agli aumenti salariali che verranno corrisposti al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza anche se per il 2012 sono state introdotte delle ulteriori limitazioni di reddito.

La contrattazione di secondo livello inoltre deve raccordarsi in termini costruttivi con le autonomie locali, con particolare riferimento alle Regioni, al fine di utilizzare e favorire interventi sul territorio non escludendo rivendicazioni atte alla realizzazione di aree di facilitazione fiscale che con un progetto effettivamente innovativo possono favorire investimenti concreti e duraturi anche da parte di investitori stranieri e grandi gruppi.

## **CONTRATTAZIONE AZIENDALE**

In linea con quanto previsto dall'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, la UGL Chimici conviene che i contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

La contrattazione collettiva aziendale assume un ruolo di primaria importanza anche al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

## **SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE**

La UGL Chimici consapevole dei vantaggi derivanti dal costruttivo confronto tra imprese e lavoratori in termini di sicurezza sul lavoro ed a seguito delle positive esperienze maturate in proposito, ritiene che obiettivo comune deve essere quello di migliorare i luoghi di lavoro per renderli sempre più sani e sicuri. In particolare si

[www.uglchimici.it](http://www.uglchimici.it)



# Chimici

richiama l'attenzione sull'argomento relativo a stress correlato al lavoro che risulta essere un fenomeno frequente e diffuso sui posti di lavoro con effetti particolarmente insidiosi e subdoli.

La UGL Chimici nella convinzione che la politica sulla sicurezza debba tendere ad "infortuni zero", ribadisce il ruolo centrale e fondamentale dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Salute, Sicurezza e l'Ambiente, figura insostituibile nel processo di coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nel fornire supporto e sostegno alle iniziative aziendali ed ai RSPP (responsabili servizio prevenzione e protezione) e di rispetto della legge e delle normative anche raggiungendo accordi condivisi con l'INAIL.

Quindi i rappresentanti per la sicurezza avranno diritto a sempre maggiore informazione, alla consultazione, alla partecipazione ed ovviamente ai processi formativi eventualmente in stretta sinergia con le RSU.

Conseguentemente si chiede:

- Maggiori agibilità, coordinamento con altri RLSA funzionale ad un comune arricchimento professionale;
- Un maggiore numero di ore dedicato all'aggiornamento delle tematiche ambientali;
- Revisione del numero dei Rappresentanti in funzione dell'organico delle strutture rappresentate e della complessità degli impianti in cui si opera.

## LAVORI USURANTI – AMIANTO

Si ritiene necessario individuare l'eventuale svolgimento dei lavori usuranti e particolarmente gravosi di competenza del CCNL ovvero quei lavori in cui è richiesto un impegno psico-fisico particolarmente intenso e continuativo, condizionato da fattori che non possono essere prevenuti da misure idonee.

Inoltre, per quanto riguarda l'esposizione all'amianto, le Aziende dovranno fornire ai lavoratori interessati la documentazione per la ricostruzione della pregressa attività lavorativa ed accedere all'accesso anticipato al pensionamento.

## ORARIO DI LAVORO

Si ritiene che l'orario di lavoro debba essere oggetto di un approfondimento al fine di favorire la massima produttività possibile e conseguentemente creare le condizioni per sviluppo e investimenti nelle unità produttive e garantire nel contempo sia la sicurezza degli impianti che il godimento delle ferie da parte di tutti i lavoratori. Per consentire maggiore flessibilità ai lavoratori nell'utilizzo del loro tempo si richiede di

[www.uglchimici.it](http://www.uglchimici.it)



# Chimici

consentire il pagamento delle prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro che attualmente confluiscono nel conto ore individuale e di favorire ulteriormente il ricorso al part-time sia verticale che orizzontale secondo le richieste e compatibilmente con le esigenze produttive.

## **MALATTIE ED INFORTUNIO**

Ancora una volta si chiede che venga comunicata con adeguato anticipo al lavoratore interessato la scadenza del periodo del comparto. Conseguentemente nel caso di malattie di particolare gravità, le organizzazioni sindacali territoriali si incontreranno per la eventuale negoziazione di trattamenti specifici di maggior favore.

## **SISTEMA CLASSIFICATORIO**

Sulla base delle esperienze maturate si dovrà procedere ad un corretto inquadramento di nuove figure professionali tenuto conto di nuove esigenze produttive, realizzazioni innovative e nuova eventuale organizzazione del lavoro, nonché della necessità condivisa di raggiungere una sempre maggiore efficienza, produttività, competitività. Pur riconoscendo la validità della IPO quale elemento di inquadramento, si osserva comunque che questo meccanismo deve essere riposizionato al fine di una più corretta valorizzazione e valutazione della professionalità tenuto conto della politica delle retribuzioni generalmente attuata dalle aziende che di fatto depotenzia la struttura contrattuale retributiva.

## **QUADRI**

Nella necessità di una organizzazione che valorizzi competitività e produttività acquistano un ruolo sempre più importante i lavoratori con alti contenuti professionali quindi si deve dare sviluppo alla crescita professionale per creare un sempre maggiore numero di lavoratori Quadro.

Si chiede, inoltre, che venga resa possibile la formazione anche al di fuori del campo strettamente riferito al lavoro svolto dai Quadri così da diversificarne le competenze rendendo più facile la crescita professionale e la copertura di altre eventuali posizioni all'interno dell'azienda o in altre imprese in occasione di sempre più frequenti ristrutturazioni e riorganizzazioni anche alla luce del ridimensionamento produttivo, dei consumi ed occupazionale in atto.



# Chimici

## INDENNITA'

Si chiede una rivalutazione economica di tutte le indennità in particolare della Indennità di funzione per i Quadri, Indennità di trasferta in particolare se questa è protratta per periodi non usuali, Indennità per i turnisti, Indennità speciali.

## WELFARE CONTRATTUALE

Si chiede

- una normativa che renda attuabile la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Le politiche di conciliazione dei tempi possono concentrarsi su procedimenti che facilitano la permanenza nel mercato del lavoro come congedi parentali e di cura;
- di valutare congiuntamente interventi mirati a favorire il telelavoro, il part-time, ulteriore flessibilità nell'orario di lavoro;
- Previdenza complementare. Nell'attuale momento socio-economico in cui versa la nazione ed a seguito dei recenti radicali interventi sulla pensione pubblica, la previdenza complementare introdotta con lungimiranza dalla contrattazione nazionale, acquista una funzione sempre più determinante ai fini delle future aspettative previdenziali. La UGL Chimici chiede quindi che i lavoratori appena assunti, anche con contratti atipici, vengano automaticamente associati, con la formula del silenzio-assenso, al fondo di previdenza contrattuale Fonchim. Al fine di consolidare il valore economico della previdenza complementare si chiede un intervento significativo sulla contribuzione, da valutare attentamente se paritetica o meno mentre deve essere solo a carico dell'impresa tutta la contribuzione stabilita per i lavoratori non assunti a tempo indeterminato. Si propone inoltre che venga concessa una ulteriore ora all'anno di assemblea retribuita al fine di informare ed aggiornare i lavoratori sul Fondo di previdenza complementare. Tenuto conto che sempre più il Fondo utilizza la comunicazione telematica si chiede, ove possibile, la realizzazione di appositi "internet point" in luoghi comuni, a disposizione dei lavoratori.
- Assistenza sanitaria. Si chiede che il FASCHIM venga esteso a tutti i lavoratori non assunti a tempo indeterminato con quota a carico dell'impresa, inoltre si chiede che la quota a carico degli iscritti venga progressivamente trasferita a carico delle imprese.





## Chimici

- Si chiede una attenzione particolare verso i lavoratori “pendolari” come una agevolazione per l’acquisto della casa nel comune di lavoro, una indennità sul trasporto.
- Si chiede una condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dall’art. 4 ex legge 53/2000 in caso di eventi e cause particolari secondo quanto indicato dal regolamento attuativo stesso, con particolare riferimento alle situazioni familiari derivanti da genitori ultraottantenni.
- In occasione di convocazione da parte del Tribunale a testimoniare in processi, si chiede la concessione di permessi retribuiti, compatibili con l’atto dovuto.

### **SALARIO**

Pur riconoscendo la validità degli Accordi del 22 gennaio 2009 che prevedono, tra l’altro che gli incrementi retributivi devono essere definiti tenendo conto dell’indice IPCA (Indice Prezzi al Consumo Armonizzato) pari a +2,3% per il 2013; +2,1% per il 2014; +2,1% per il 2015, la UGL Chimici ritiene che esso non abbia soddisfatto le esigenze del recupero effettivo dell’inflazione e non sia riuscito a fornire effettivi elementi di crescita economica per i lavoratori.

Pertanto gli incrementi economici dovranno tenere conto non solo del recupero della inflazione, ma anche essere posizionati in una realistica forbice compresa, indicativamente tra il 7% e il 9% per impedire che la tassazione annunciata dal governo vanifichi aumenti contrattuali che non ne tengano conto. La base economica su cui applicare i parametri dovrà tenere conto di tutti gli elementi retributivi.

### **DECORRENZA E DURATA**

1/1/2013 – 31/12/2015 sia per la parte economica che normativa, così come concordato nell’ambito degli Accordi di riforma contrattuale.

ROMA, settembre 2012