

3° REPORT NAZIONALE SULLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE DI COMPARTO CHIMICO

FIRENZE, 11 – 12 SETTEMBRE 2014



femca cisl

Federazione Energia Moda Chimica e Affini della Cisl

SOMMARIO

Sommario

Nessuna voce di sommario trovata.

INTRODUZIONE

In questa sessione del Direttivo del Comparto Chimico presentiamo il 3° Report sulla Contrattazione Aziendale del Comparto Chimico, ritenendolo uno strumento utile di analisi della Contrattazione svoltasi nelle Aziende.

Il report di questo anno si basa su 71 Accordi acquisiti dalle Strutture Territoriali e Regionali degli anni 2013 e metà 2014.

Questi 71 Accordi vanno ad aggiungersi ai 222 Accordi già analizzati in precedenza e sottoscritti in un arco temporale che va dal 2009 a metà 2014.

Riteniamo quindi con l'approfondimento di 293 Accordi possa essere una indagine abbastanza completa per dare indicazioni su ciò che è avvenuto in questi anni in termini di tendenza sia qualitativa che quantitativa della Contrattazione Aziendale e che possono essere usate per le nostre riflessioni (ma che mettiamo a disposizione di tutti) per individuare le nostre future strategie.

L'analisi di questo Report si è concentrata su questi 71 Accordi che ci sono pervenuti (ma riteniamo che nei Territori ce ne siano molti altri) per fare un'analisi comparativa con il precedente Report e per verificare se ci sono sostanziali cambiamenti e variazioni nelle modalità di contrattazione dentro la fase della peggiore crisi economico industriale degli ultimi 50 anni.

La Contrattazione Aziendale ha assunto ed assumerà per il futuro un ruolo di fondamentale importanza nelle Relazioni Industriali nel nostro Paese, avendo avuto un forte impulso con i precedenti Accordi Interconfederali e ultimamente con l'Accordo Interconfederale del 10.1.2014 del testo Unico sulla Rappresentanza che ha definito le nuove regole e le procedure per la definizione ed approvazione degli Accordi Aziendali.

All'interno di questo processo di valorizzazione e sviluppo della Contrattazione Aziendale decentrata ricordiamo che dal 2008 su forte pressione Sindacale è stata sostenuta dai vari Governi (anche se non in modo strutturale ed adeguato riducendone negli ultimi anni il valore delle agevolazioni), con Decreti sulla detassazione del salario variabile legato agli incrementi dei fattori della competitività delle imprese contenuti nei vari DPCM ultimo dei quali quello del 13 febbraio 2014 relativo a "Modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della Produttività del lavoro nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2014, che nella Legge di Stabilità del 2013 definiva entro il limite complessivo di spesa di 600 ml per il 2014 e 200 ml per il 2015.

Da questo si evidenzia che la detassazione per lo sviluppo della Contrattazione non è strutturale ma purtroppo con sempre meno risorse per il futuro.

Riteniamo che per rendere sempre più strutturale la Contrattazione con pezzi di salario legati ai risultati aziendali al fine di incrementare la Produttività, il Governo debba impegnarsi destinando risorse economiche importanti e rendendolo strutturale con una Legge ad hoc.

Per poter raggiungere questo obiettivo di una più forte Contrattazione Aziendale i vari rinnovi del CCNL hanno fatto la loro parte attraverso i Capitoli che incentivano i Contratti Aziendali e la “valorizzazione del ruolo del livello aziendale di Contrattazione” anche attraverso specifiche intese temporanee modificative delle regole contenute nei CCNL e gli Osservatori Nazionali in particolare quello del Vetro che si svolge in maniera strutturale e continuativa.

Questo lavoro di potenziamento dell’articolazione contrattuale ha l’obiettivo di far assumere alla Contrattazione Aziendale la centralità dei modelli relazionali fondati sulla logica dei rapporti partecipativi ispirati al confronto, al dialogo, alla costruzione di soluzioni condivise.

La valorizzazione della Contrattazione nella logica partecipativa può e deve essere lo strumento per gestire le crisi e per promuovere la competitività come fattore di sviluppo attraverso una maggiore competitività, produttività e valorizzazione del lavoro.

In questa fase considerando che tra poco più di 6 mesi dovremo presentare le nostre proposte per i rinnovi dei CCNL, ci avvieremo ad una forte discussione e confronto sul modello contrattuale, partendo dal presupposto che i Contratti Nazionali non debbono essere liquidati o depotenziati in quanto hanno svolto e svolgeranno un ruolo fondamentale nei processi di governo nei rapporti di lavoro, della prestazione e della organizzazione nonché nei cambiamenti organizzativi.

Si tratta di definire meglio nel dettaglio questioni relative all’organizzazione del lavoro, all’orario e flessibilità conseguenti, al mercato del lavoro, alle professionalità per renderle più aderenti alle varie tipologie aziendali, le titolarità e le agibilità della contrattazione aziendale e le modalità per rendere il salario aziendale più corposo per dare senso ad una quota salariale legata agli obiettivi.

Sempre di più i CCNL debbono volgere lo sguardo alle dimensioni di carattere generale, alle normative quadro, alla modalità della partecipazione e di attuazione di percorsi solidaristici e di programmazione sui temi della Bilateralità.

Quindi, la negoziazione per rendere l’impresa più competitiva attraverso la valorizzazione delle sue competenze e delle sue professionalità, la contrattazione come elemento di sviluppo per un settore determinante quale l’industria, affinché diventi sempre più strategico, per consolidare ed attrarre investimenti attraverso l’efficienza e l’affidabilità dei sistemi di Relazioni Industriali, con la certezza dei tempi, delle regole e

le modalità di realizzazione e la loro validazione.

Sempre di più le Relazioni Sindacali, il modo di contrattare, di negoziare e rappresentate dovrà essere dinamico e flessibile basato su una forte responsabilità degli attori in campo e con una capacità progettuale di comprendere i cambiamenti e le innovazioni in grado di allineare e mettere in equilibrio le esigenze delle Aziende e quelle dei Lavoratori.

Come FEMCA CISL riteniamo che, anche in tempo di crisi il ruolo negoziale e contrattuale vada accresciuto assegnando agli attori locali (RSU, lavoratori, imprenditori) un sempre maggiore ruolo per la definizione di materie importanti quali flessibilità, orario, formazione, Mercato del Lavoro, tutte materie che possono accrescere efficienza, produttività e qualità perché salario, occupazione unitamente ad efficienza e produttività si difendono sostenendola con una maggiore partecipazione dei lavoratori e del Sindacato alla vita e alle scelte condivise dell'impresa.

Per questo la scelta di assegnare agli Osservatori Nazionali dei vari CCNL del Comparto Chimico un ruolo strategico nei vari settori e di dividerlo anche a livello territoriale con i Delegati delle RSU e con i Responsabili aziendali con il progetto "L'Osservatorio si fa in quattro" - Osservatorio itinerante del settore Chimico Farmaceutico per consolidare e diffondere Relazioni Industriali costruttive e buone prassi della Contrattazione aziendale - dove abbiamo registrato un ottimo riscontro in termini di adesioni e partecipazione.

Questo deve dare avvio ad uno scambio di informazioni, di conoscenze e di esperienze realizzate sul campo per continuare a promuovere, migliorare e rafforzare l'azione della Contrattazione.

Conoscenza e dialogo diventano strumenti fondamentali per aumentare ed accrescere la Partecipazione, come il saper leggere i bilanci, avere la piena conoscenza dei processi produttivi e organizzativi, gestire la formazione, gli orari di lavoro, i temi della Responsabilità sociale e del Welfare aziendale, saper comunicare ed informare i lavoratori, governare i processi di cambiamento saranno gli elementi di successo che ci permetteranno per fare maggiore proselitismo, di avere successo nelle elezioni di RSU per rendere più grande e rappresentativa la FEMCA CISL, per affermare sempre di più i nostri valori e la Contrattazione nei luoghi di lavoro.

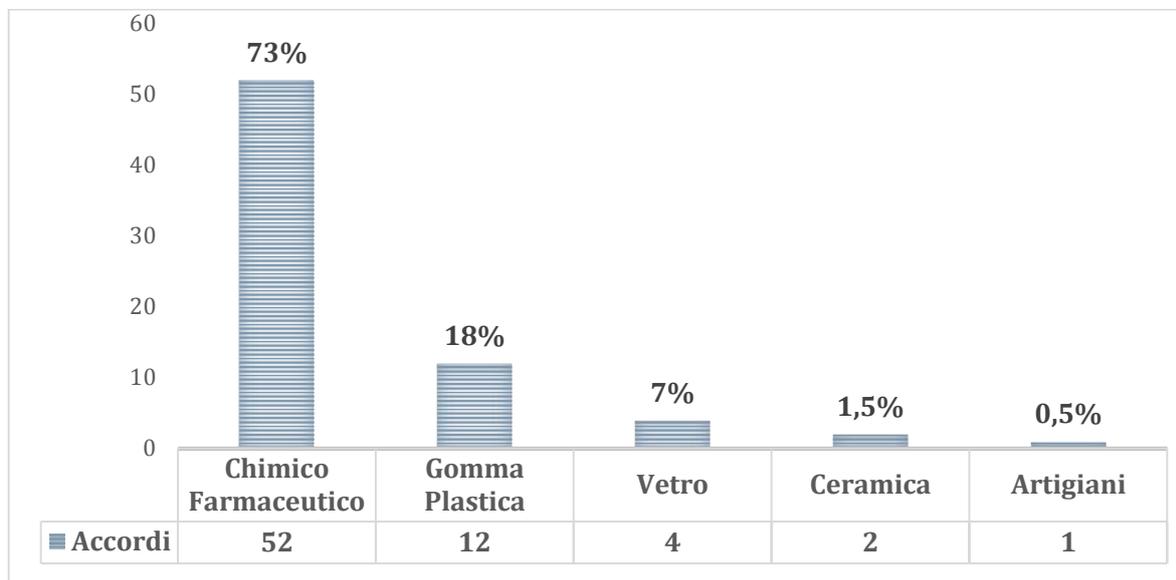
ACCORDI ANALIZZATI

Alla Struttura Nazionale sono pervenuti 71 Accordi integrativi aziendali degli anni 2013 e metà 2014 suddivisi per queste Regioni:

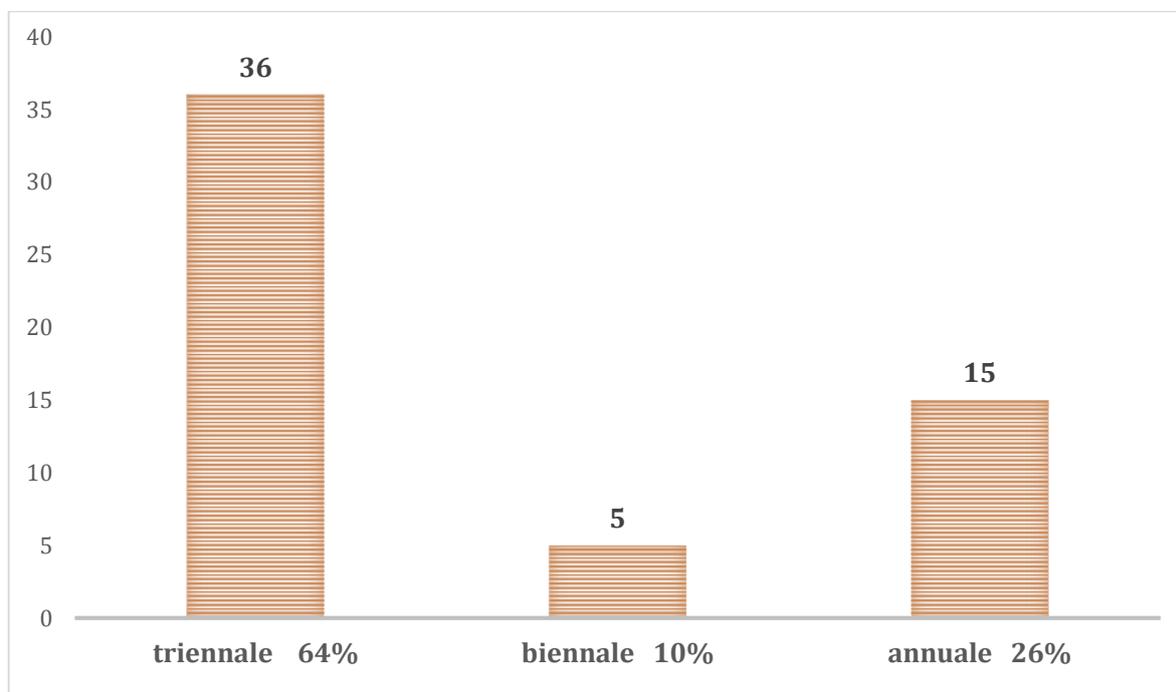
Regione	n. Accordi		% Accordi
Lombardia	35	27 Chimica 6 Gomma Plastica 2 Vetro	49%
Veneto	9	6 Chimica 3 Gomma Plastica	13%
Toscana	6	2 Chimica 2 Ceramica 1 Vetro 1 Gomma Plastica	9%
Marche	5	3 Chimica 1 Gomma Plastica 1 Artigiani	7%
Lazio	5	5 Chimico	6%
Abruzzo	3	3 Chimico	5%
Emilia R.	1	1 Chimico	1%
Puglia	1	1 Chimico	1%
Basilicata	1	1 Chimico	1%
Sicilia	1	1 Chimico	1%
Nazionali	5	3 Chimico 1 Gomma Plastica 1 Vetro	7%

PROVENIENZA CONTRATTUALE E VALIDITA'

Gli Accordi analizzati provengono principalmente dal Settore Chimico Farmaceutico e Gomma Plastica, da aziende con una forte variabilità dimensionale in termini occupazionali, fatturato, aziende Multinazionali e Nazionali di piccola e media dimensione.

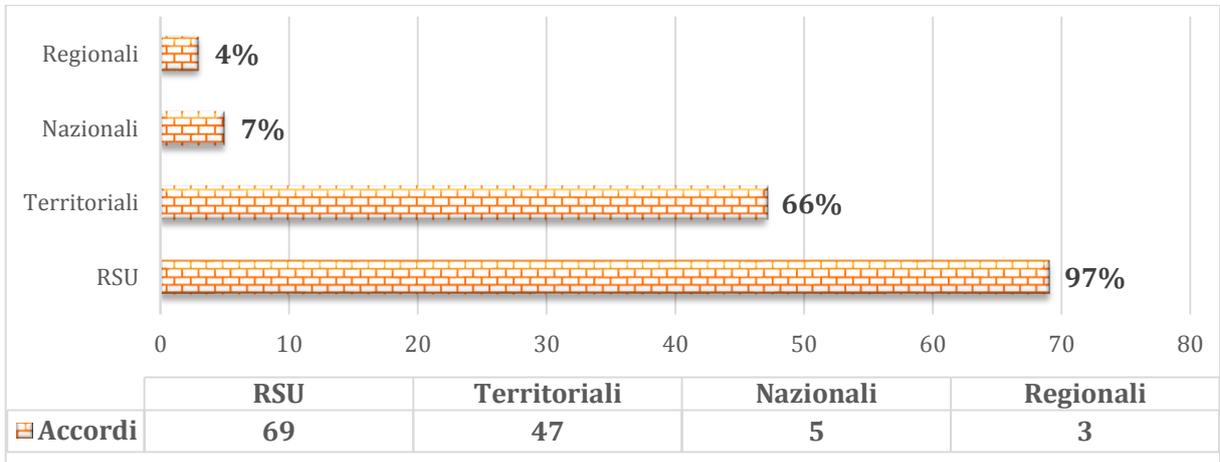


Gli Accordi sottoscritti nella loro maggioranza avrà una validità triennale.



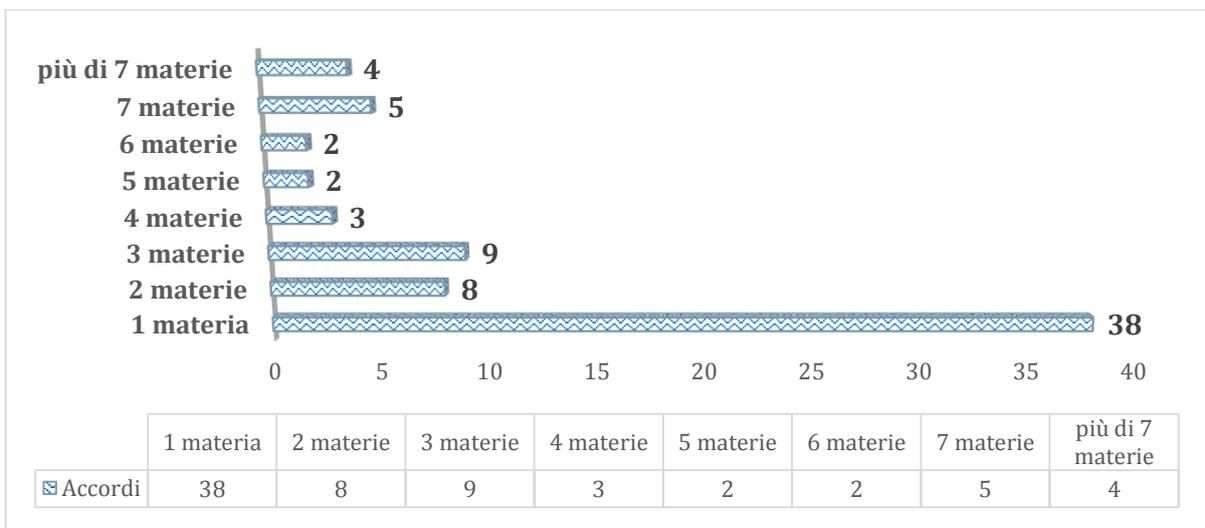
FIRMA ACCORDI

Tutti gli Accordi hanno visto la firma delle RSU tranne due. Uno firmato dalle Segreterie Nazionali per un Progetto formativo e l'altro sottoscritto dalle Strutture Territoriali per un Accordo integrativo di un'azienda artigiana.



MATERIE E CAPITOLI CONTENUTI NEGLI ACCORDI

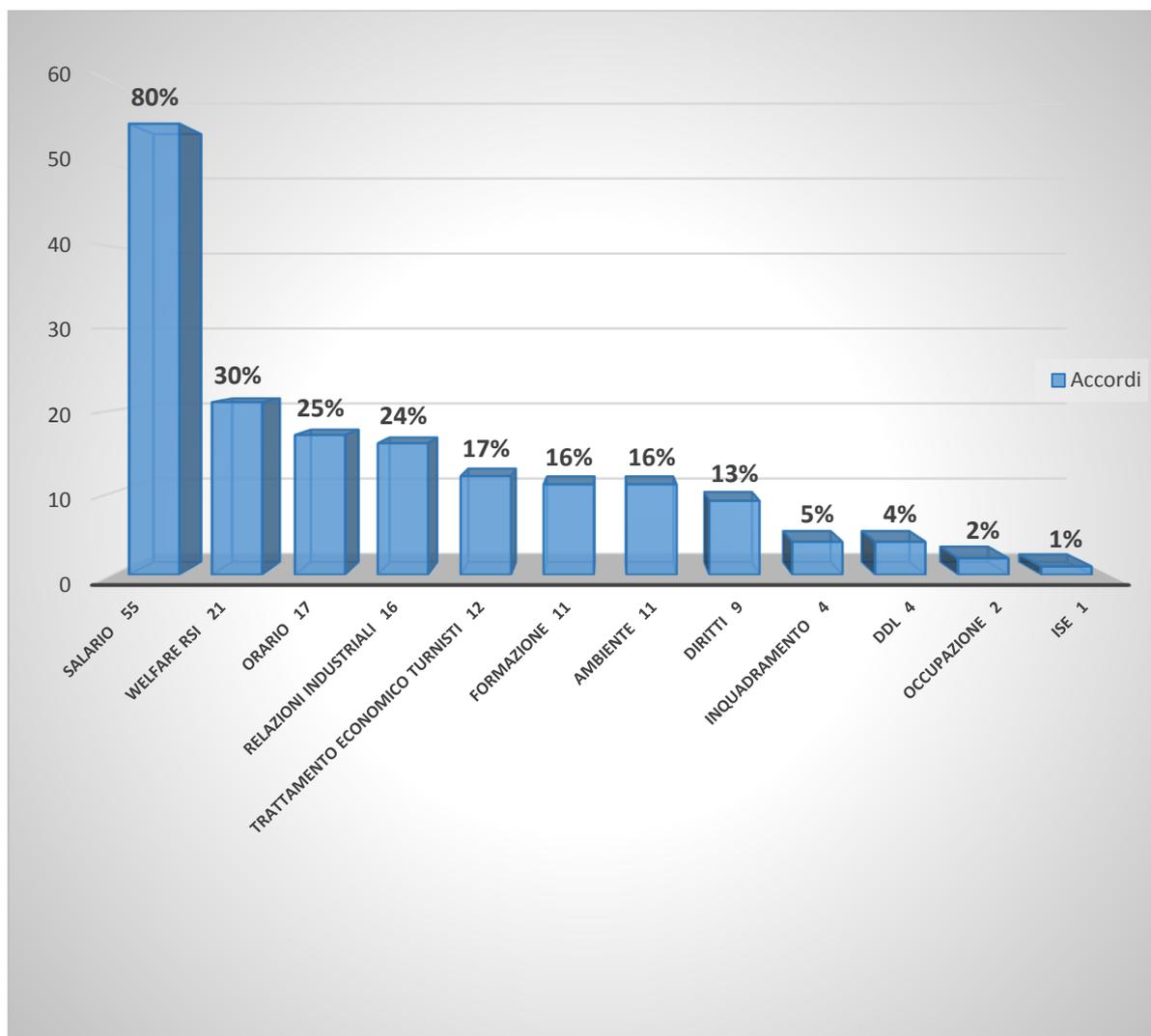
Nel 55% degli Accordi esaminati è stata contrattata una sola materia principalmente il Premio di Partecipazione, mentre nella precedente analisi la percentuale di Accordi con una sola materia era del 46%.



ISTITUTI MATERIE NEGOZiate

Nella tabella si evidenziano gli argomenti negoziati nei vari Accordi. Le abbiamo raggruppate per similitudine in 12 materie.

Nell'80% degli Accordi è stato contrattato il Premio di Partecipazione, nel 30% Istituti di Welfare aziendale e RSI, nel 25% degli Accordi si è negoziato l'orario di lavoro.



WELFARE AZIENDALE – RESPONSABILITA' SOCIALE IMPRESA



Un argomento prioritario di questa tornata contrattuale sono stati i temi di Welfare aziendale e RSI.

In 21 Accordi circa il 30% sono presenti elementi di Welfare, in crescita rispetto all'analisi precedente (prima il 20%).

In forte aumento gli Accordi di integrazione sui fondi contrattuali (Fonchim/Faschim) mentre in calo i permessi per paternità, visite specialistiche e assistenza bambini. Da segnalare che sono stati realizzati 4 Protocolli completi di Intesa sul Welfare con articolazione e definizione dettagliata su innumerevoli materie come ad esempio: formazione giovani, Ambiente e Sicurezza, Bilanciamento esigenze personali/aziendali, sostegno al reddito, convenzioni assicurazioni Caf/patronato, convenzioni asili nido, interventi su staffetta generazionale, polizze sanitarie, carrello della spesa, solidarietà e assistenza sociale, inserimento diversamente abili.

TRATTAMENTO ECONOMICO TURNISTI

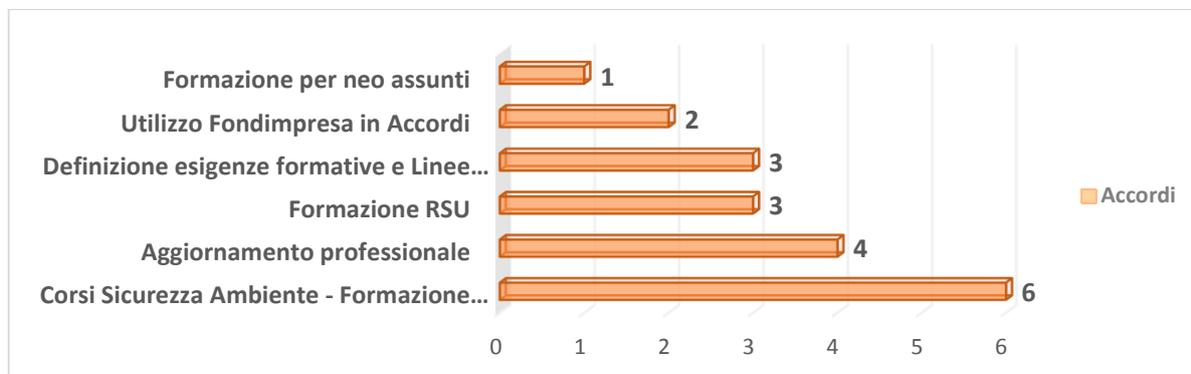
Questi Istituti sono stati fortemente negoziati, perché le flessibilità ed il ricorso a diverse tipologie di orario è aumentata nelle aziende, ne è prova un incremento di Accordi su Reperibilità e Maggiorazioni per i turnisti notturni e per il lavoro domenicale.



FORMAZIONE

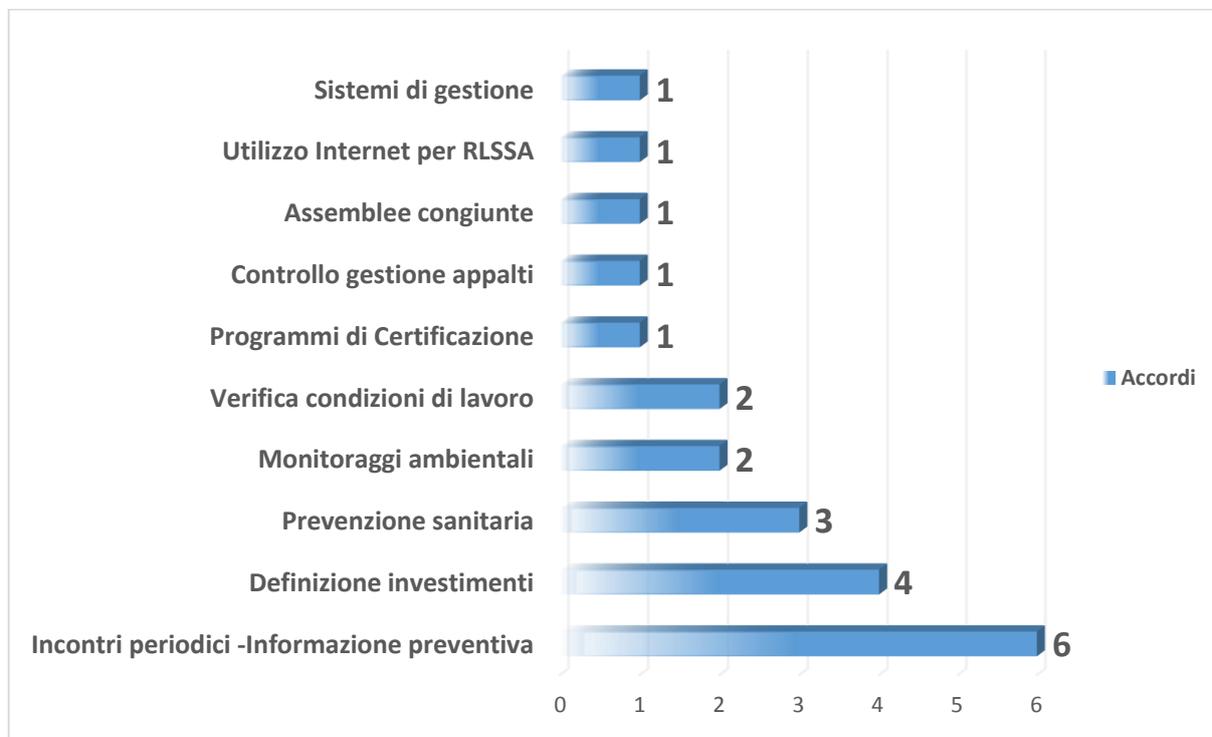
Su questo argomento in generale si sono prodotti meno Accordi rispetto al passato, forse perché per le grandi aziende si è realizzata la formazione congiunta frutto di Accordi nazionali tra Federchimica/Farminindustria e Filctem-Femca-Uiltec e di Accordi Nazionali con Assovetro.

Comunque non è calata l'attenzione per i corsi su Sicurezza e Ambiente e Formazione per RLSSA.



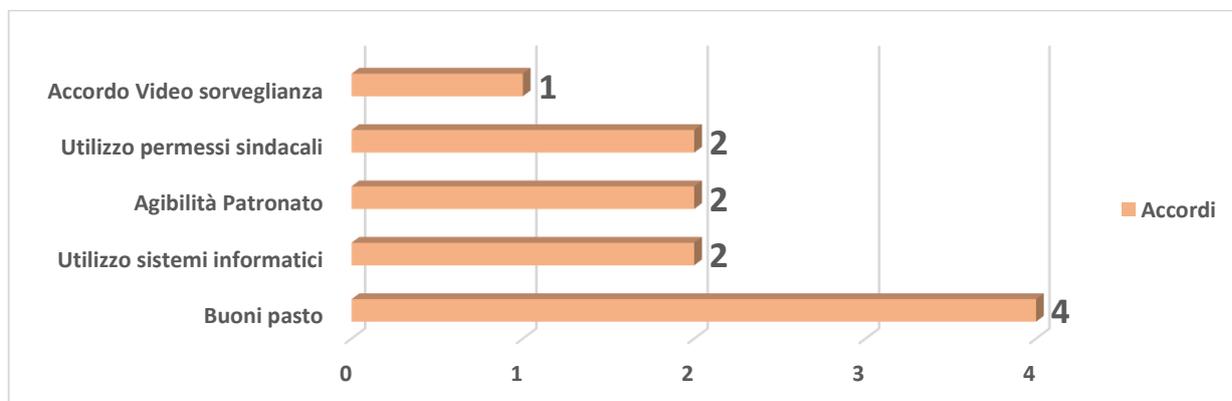
AMBIENTE E SICUREZZA

Gli Accordi su Ambiente e Sicurezza hanno tenuto anche se in percentuale inferiore aumentandone la qualità come ad esempio nella definizione di Investimenti e nell'Informazione preventiva.



DIRITTI

Nei Diritti l'argomento prevalente è stato l'utilizzo dei Buoni Pasto ed in relazione anche all'analisi fatta in precedenza si sta sempre monitorando con modalità di utilizzazione dei nuovi sistemi informatici.

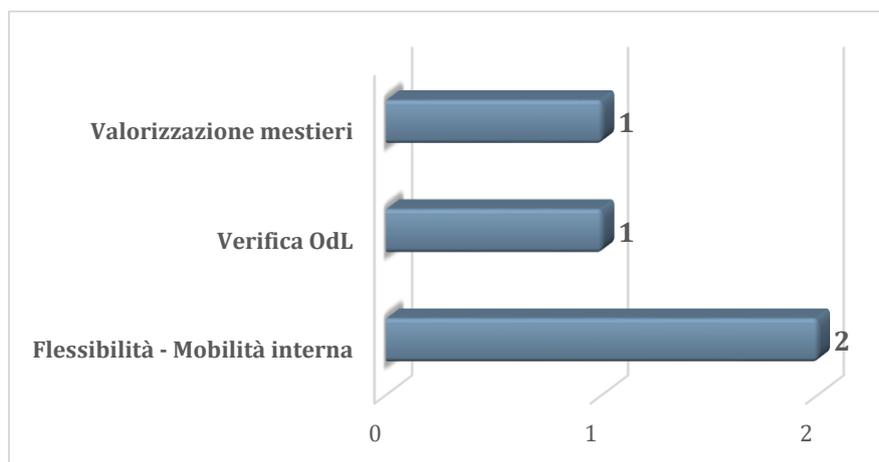
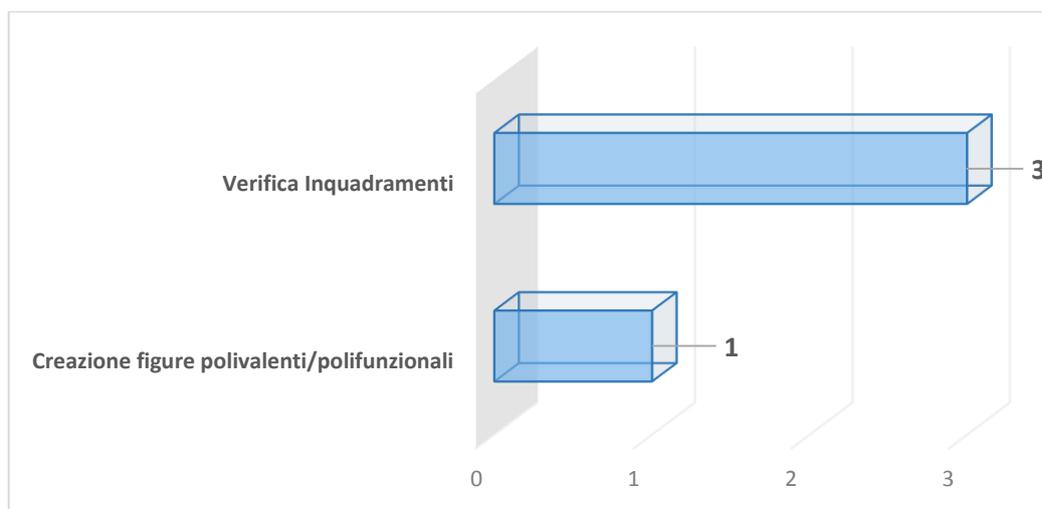


INQUADRAMENTI – ORGANIZZAZIONE LAVORO

Su questi due temi c'è stato un calo di attenzione producendo meno Accordi.

Si è passati dal 15% di Accordi dello scorso Report ad un 5% di Accordi totali dell'attuale analisi.

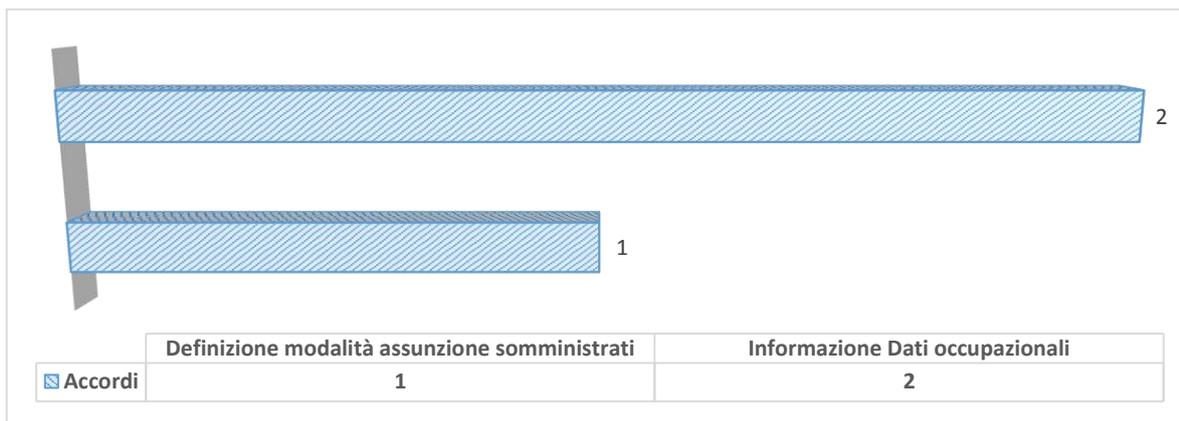
Riteniamo che queste discussioni non debbano essere ridimensionate né abbandonate in quanto temi come Organizzazione del lavoro ed Inquadramento sono strategici per il governo dei cambiamenti organizzativi e per lo sviluppo delle professionalità dei lavoratori che rappresentiamo.



OCCUPAZIONE – INFORMATORI SCIENTIFICI FARMACO

Anche per questi argomenti si è allentata la pressione ed è quasi scomparsa dalle discussioni nelle aziende.

Se è vero che il problema occupazione soprattutto giovanile è tra le emergenze primarie dobbiamo prestare la dovuta attenzione al Mercato del Lavoro e alle modalità per far crescere l'occupazione.



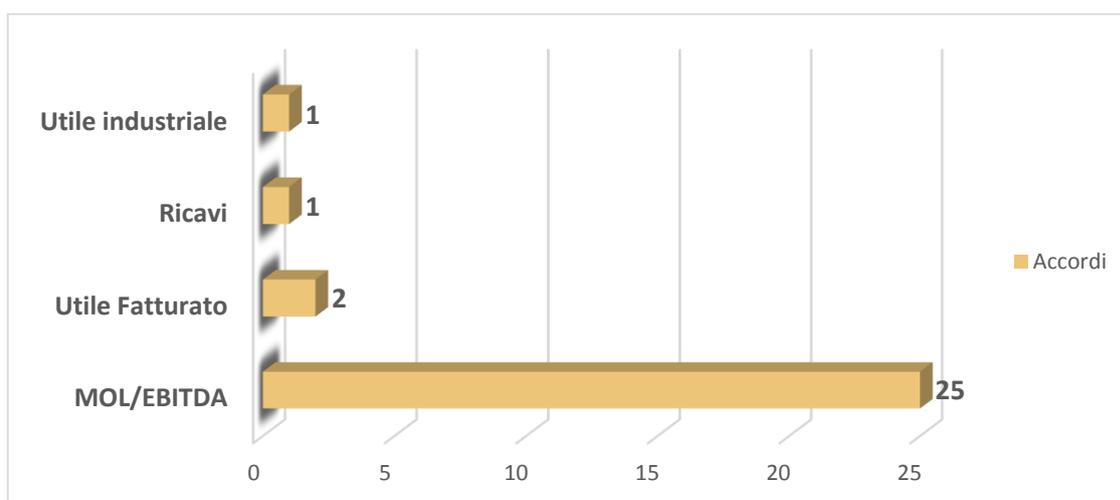
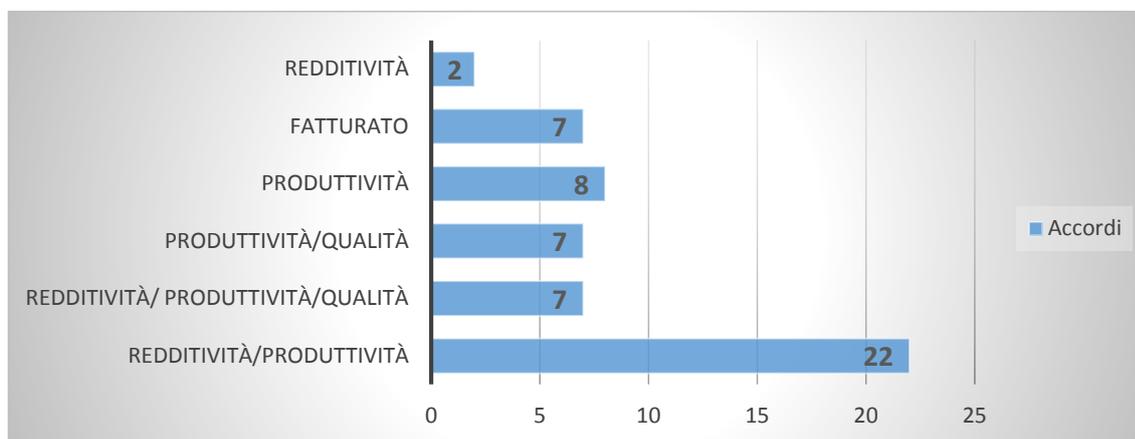
PREMI PARTECIPAZIONE/RISULTATO – PARAMETRI REDDITIVITA'

Dei 71 Accordi analizzati negli anni 2013-2014 in 56 di essi è stato negoziato il Premio di Partecipazione e/o Risultato pari all'80% degli Accordi stipulati.

Sono stati approfonditi i parametri e gli obiettivi presi in considerazione, i risultati economici, le modalità di erogazione ed il rapporto fra di essi.

Il primo dato che si evidenzia, che nella totalità degli Accordi, nel 55% dei casi è stato negoziato unicamente il Premio economico.

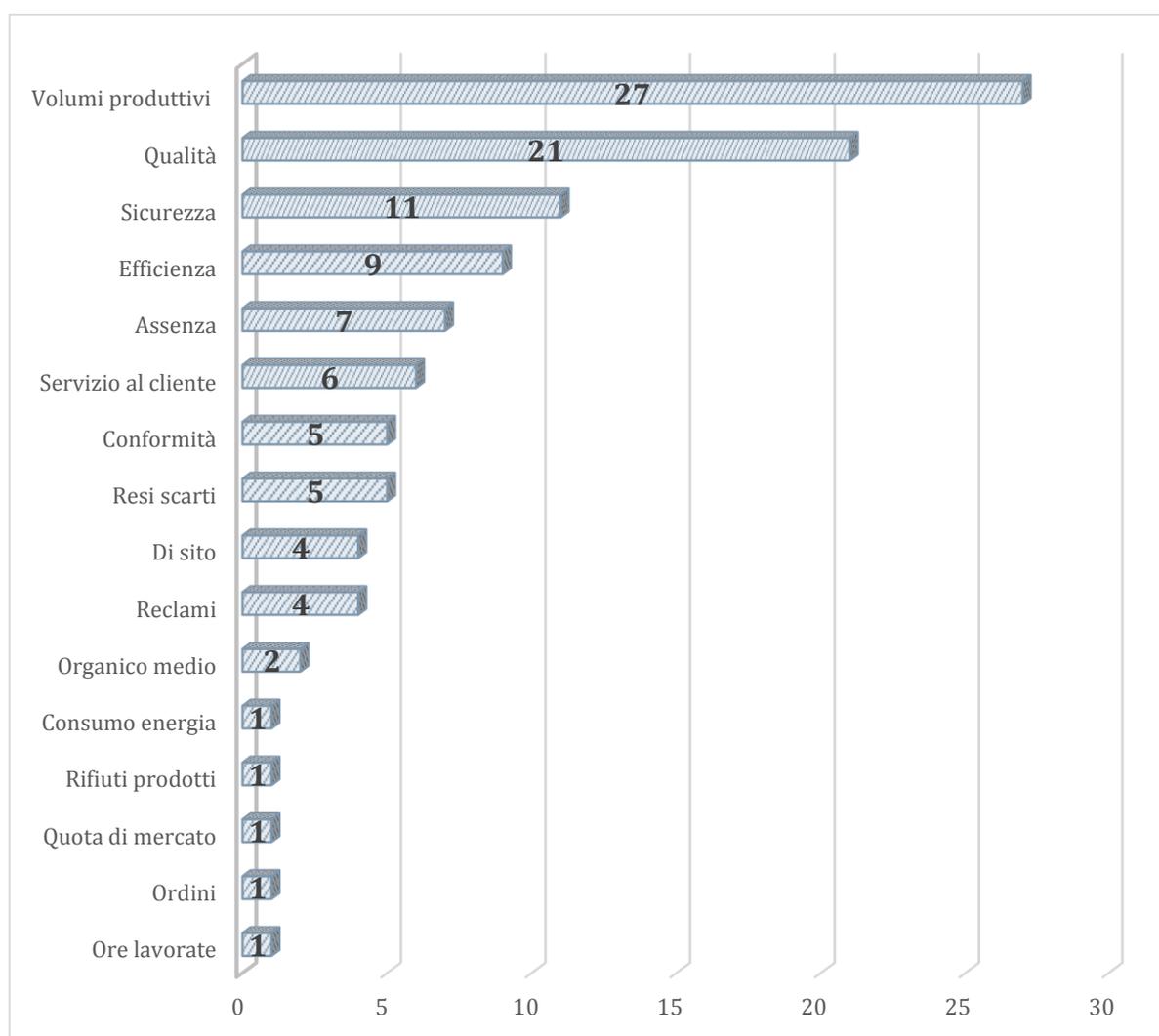
Il trend nella identificazione dei parametri continua ad essere in linea con il precedente Report. Infatti il parametro più utilizzato e relativo alla produttività (in 45 Accordi, 80% degli Accordi), seguito da redditività (32 Accordi, 57%), qualità (14 Accordi, 25%) e fatturato (7 Accordi, 13%)



TIPOLOGIA PARAMETRI PRODUTTIVITA'

Nella stragrande maggioranza dei casi per quanto riguarda la Redditività il MOL/EBITDA è l'indice preso in considerazione (85%), per ciò che concerne la Produttività gli indici più utilizzati sono i volumi produttivi (48%), qualità nelle sue varie declinazioni (38%), sicurezza (20%), efficienza (16%), assenza (12%), servizio al cliente (10%), conformità (9%), ecc.

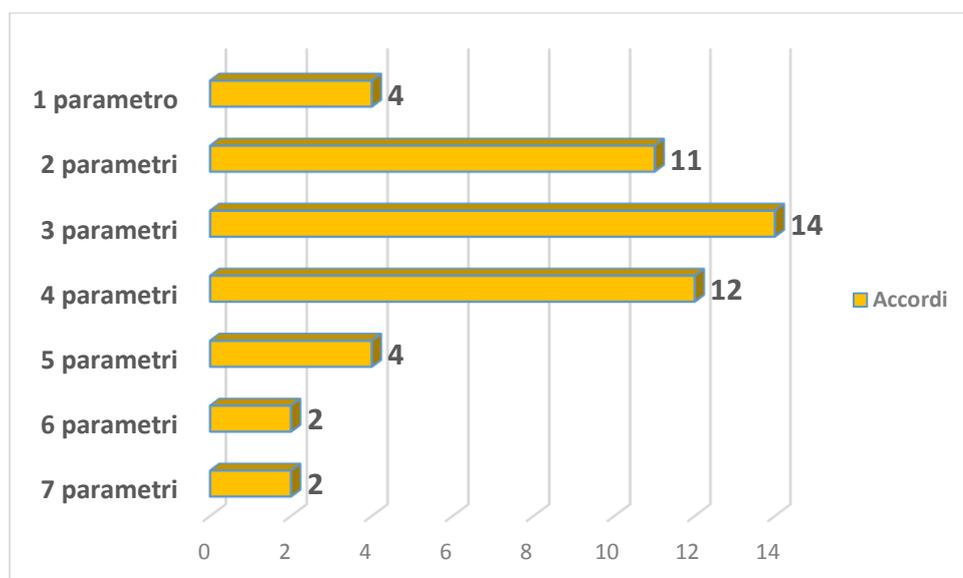
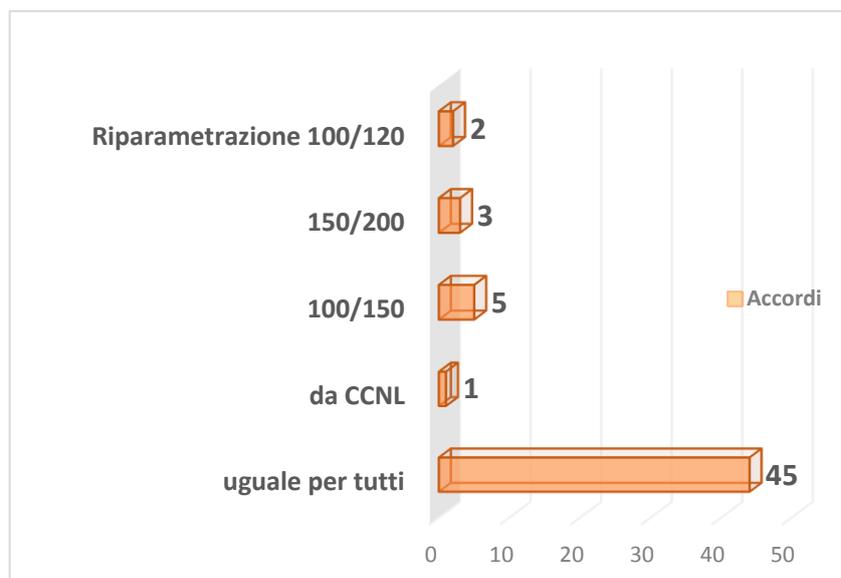
Ad una più approfondita analisi si evidenzia che la ricerca di parametri ed indici è molto migliorata, affinando sempre di più il rapporto dei miglioramenti e performances aziendali, andando alla ricerca di parametri che identificano meglio quali sono gli obiettivi aziendali e quale apporto può dare il lavoratore al suo miglioramento.



RIPARAMETRAZIONE PREMIO E NUMERO PARAMETRI ECONOMICI

L'individuazione del numero dei parametri è aumentato. La media si è attestata tra i tre ed i quattro parametri (mediamente si è aumentato un parametro, più comunemente l'intreccio è volumi produttivi/qualità/sicurezza/efficienza).

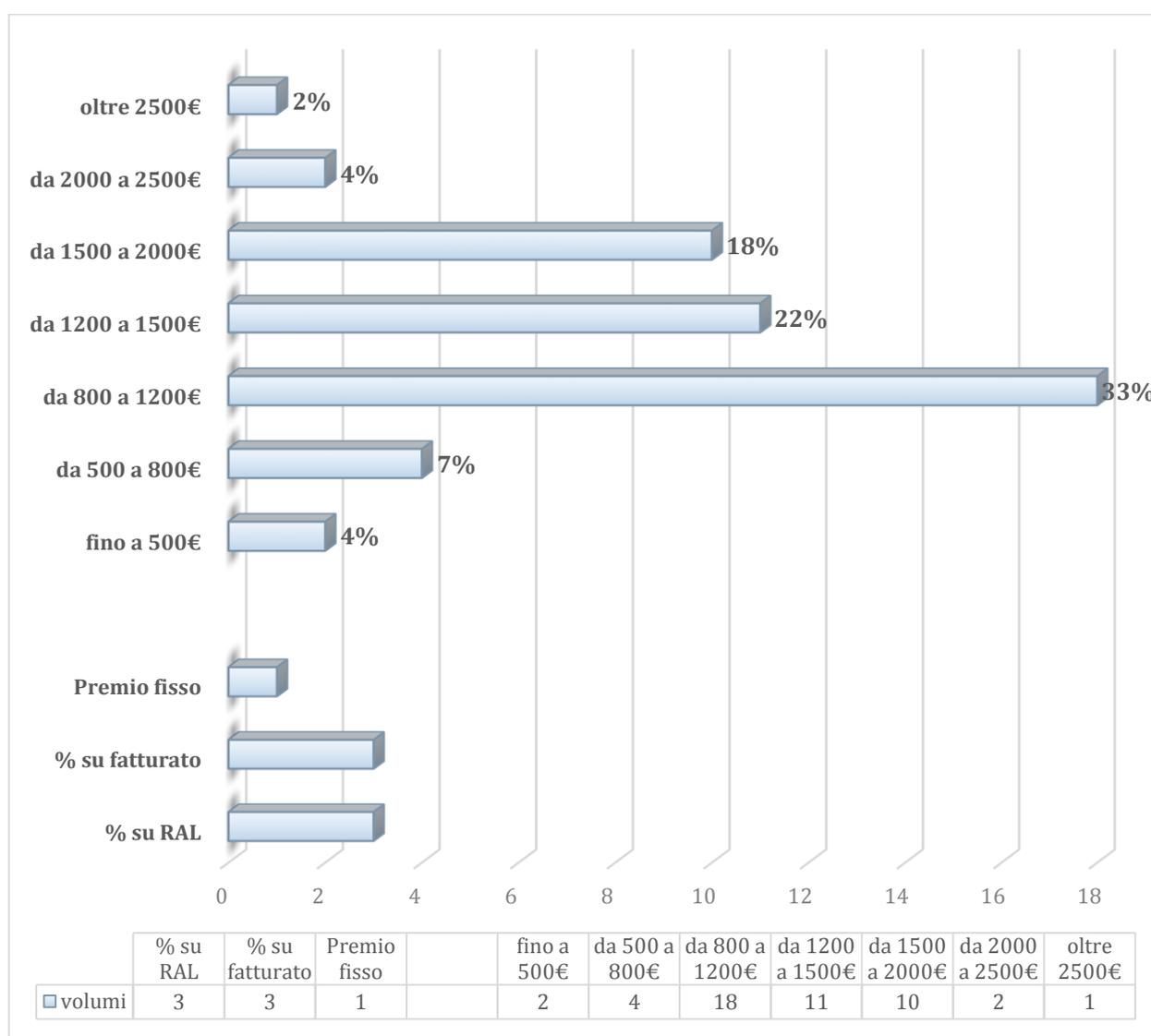
Sono state sperimentate nuove frontiere quali ad esempio il consumo di energia, quote di mercato, produzione di rifiuti, ordini, mentre costante è rimasta la modalità di erogazione, principalmente uguale per tutti in pochi casi attraverso una riparametrazione.



VALORI ECONOMICI SALARIO AZIENDALE PREMIO RISULTATO/PARTECIPAZIONE

Mediamente il valore economico delle erogazioni si concentra nelle fasce che vanno da 1200 a 2000€ passando dal 47% al 40% ma sono aumentati i divari di erogazioni tra quelli medio bassi a quelli alti.

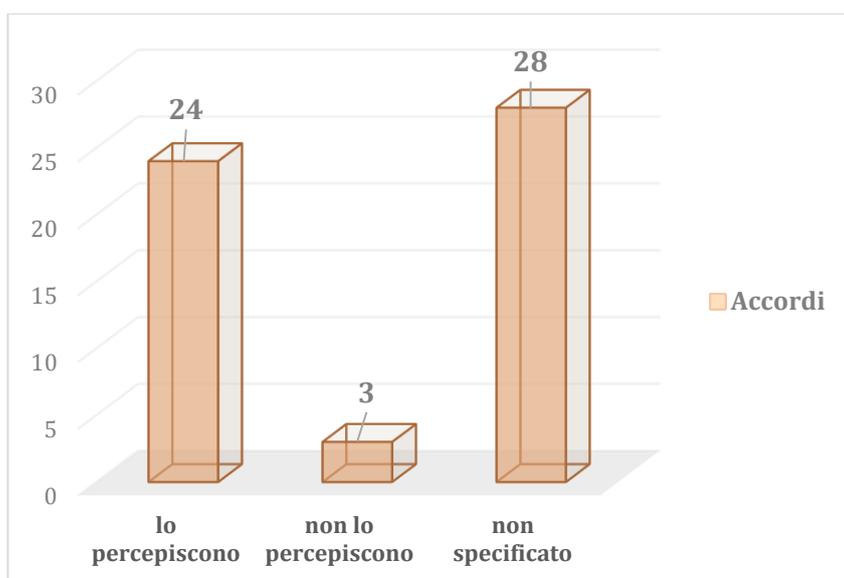
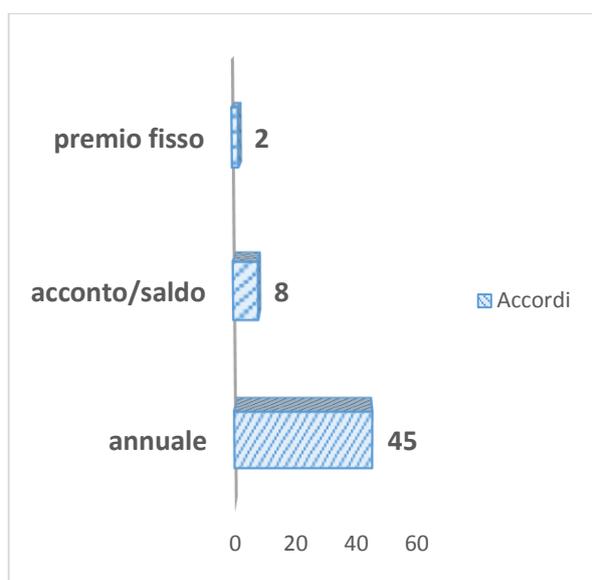
Sono aumentate enormemente le costruzioni dei Premi realizzati in percentuale infatti in 6 casi il riferimento economico è dato da una percentuale economica o sul fatturato raggiunto o sulla RAL (retribuzione annua lorda).



EROGAZIONE SALARIO AZIENDALE PREMIO A CONTRATTI TERMINE E SOMMINISTRAZIONE

Nella stragrande maggioranza dei casi l'erogazione è annuale (45 Accordi), in 8 casi è previsto un acconto con un saldo ed in 2 casi il Premio è fisso.

Le erogazioni del Premio economico variabile anche ai contratti a termine e somministrati maggiorato, prevedendolo espressamente negli Accordi realizzati.



RAPPORTO % PRODUTTIVITA' - REDDITIVITA'

In questa tabella abbiamo voluto analizzare il rapporto tra Produttività e Redditività. Nella maggior parte dei casi la Produttività è il parametro di riferimento negli Accordi.

Redditività	Produttività	Casi
0	100%	22
10	90%	5
20	80%	3
30	70%	8
40	60%	6
50	50%	3
60	40%	1
70	30%	1
100	0%	1

CONSIDERAZIONI FINALI

Questo 3° Report sulla Contrattazione Aziendale nel Comparto Chimico costituisce un aggiornamento dei dati del precedente a cui si aggiungono 71 Accordi che nelle sue linee e tendenze essenziali, conferma le analisi e le valutazioni già emerse.

L'attuale fase economia ancora negativa, anche se si intravedono timidi segnali di ripresa soprattutto nei Comparti e nelle aziende dove si è investito in Ricerca e Innovazione, dedicate soprattutto all'export ha posto un freno allo sviluppo della Contrattazione ed a quello di tipo "progressivo" che per una sua effettiva affermazione ha bisogno di una fase congiunturale di crescita. Complessivamente tutti i livelli del Sindacato hanno negoziato molto soprattutto nei processi di riorganizzazione.

La crisi ha richiesto un grande impegno di tutte le nostre Strutture per la gestione delle riorganizzazioni e ristrutturazioni, cessioni di attività, fallimenti ed una modalità di Contrattazione Aziendale più "adattiva", per adeguarsi alle situazioni di difficoltà economiche o produttive.

Il tema di grande attualità è quello della flessibilità ed in particolare delle "INTESE TEMPORANEE MODIFICATIVE" oggetto di Accordi Interconfederali, ma anche di norme di Legge, che possono essere attuate con Accordi Aziendali nelle diverse situazioni di crisi, o di nuovi investimenti per favorire sviluppo e competitività dell'impresa.

Quattro Intese hanno definito Accordi modificativi nell'analisi fatta. Essi hanno trattato per lo più di deroghe per la definizione delle percentuali dei lavoratori in somministrazione e tempi determinati, e contratti di lavoro intermittenti, ma che sono stati meglio regolarizzati. Mentre su due Accordi dei quattro sono state determinate manovre sul salario dei lavoratori, soprattutto per le nuove assunzioni, che hanno avuto come scambio la determinazione ed un consolidamento ed una stabilizzazione dell'occupazione, soprattutto giovanile. Su di un Accordo c'è stata anche una manovra sull'orario di lavoro.

Questi sono gli Accordi che ci sono pervenuti, possiamo quindi affermare che sono state scarsamente utilizzate, questa pratica non è diffusa nei nostri settori ma legata a dei casi.

Comunque nella negoziazione si preferisce modificare quanto previsto dalla Contrattazione di 2° livello, prima di mettere mano alla modifica seppur temporanea del CCNL. Possiamo dire che il CCNL viene vissuto come elemento di garanzia forte in attesa di capire come la Contrattazione Aziendale reagirà agli stimoli e alle flessibilità provenienti dalle norme contrattuali intervenuti con l'ultimo rinnovo.

Altro dato interessante che in questa fase negli Accordi aziendali si discute principalmente del solo Premio variabile, passando da circa 65% ad un 55% di Accordi con solo salario.

Questa situazione e questo trend deve farci riflettere, se volgiamo aspirare ad avere un ruolo partecipativo, di gestione e governo all'interno delle nostre aziende, nell'attuale fase di cambiamento e trasformazione, non possiamo relegarci a negoziare solo quote a volte esigue di salario e con un arco temporale sempre più ridotto o con proroghe di vecchi Accordi.

Dobbiamo tentare di allargare il nostro campo di azione e migliorare la qualità delle Relazioni Industriali e gli strumenti partecipativi.

Per quanto riguarda gli Accordi su **RELAZIONI INDUSTRIALI**, le Intese hanno puntato molto all'informazione e consultazione su investimenti e piani di sviluppo, con una buona interlocuzione tra le Parti, definendo modalità e periodicità degli incontri.

Riteniamo che siano ancora poche (guardando tutti i 293 Accordi) le Intese dove è stata concordata la costituzione degli **OSSERVATORI AZIENDALI**, che sono uno strumento, così come elaborato e progettato nel CCNL Chimico, strumento che può consentire l'affermazione di modalità di confronto più partecipative per un concreto coinvolgimento delle RSU nella vita aziendale e dei processi di cambiamento e trasformazione.

L'Osservatorio o al forme di Partecipazione, negli Accordi sottoscritti è stato considerato importante da entrambi le Parti come luogo di confronto continuo su temi condivisi che può e deve facilitare la costruzione di soluzioni contrattuali, contenendo anche una valenza strategica sul piano delle Relazioni.

Gli Accordi su **RESPONSABILITA' SOCIALE** e **WELFARE AZIENDALE** anche in quest'ultimo anno hanno avuto un buon successo traducendosi in 21 Accordi, passando dal 20% al 30% con un aumento del 10% di Accordi che contengono questi temi.

Quindi sempre di più questi argomenti stanno diventando patrimonio comune di confronto nelle aziende delineando un diverso approccio ed una sensibilità che aumenta continuamente.

Questi risultati sono frutto di una strategia sindacale, soprattutto Femca, portata avanti negli anni che ha inteso privilegiare nell'ambito di un equilibrio dei costi, soluzioni che potessero maggiormente tutelare i lavoratori e le loro famiglie.

Sono diminuiti gli Accordi su Permessi retribuiti per paternità e assistenza figli e/o sostegno al reddito (Convenzioni, interventi di integrazione), mentre è aumentata l'attenzione sui Fondi contrattuali (sanitari e previdenziali) con interventi economici per aumentare la percentuale a carico aziendale e/o destinare quote di salario aziendale alla sanità integrativa, coinvolgendo e tutelando anche le famiglie.

Su **SALUTE SICUREZZA E AMBIENTE** l'attenzione continua ad essere costante attraverso l'informazione e la formazione che sono diventate patrimonio comune nel confronto tra le Parti e tra i soggetti che sono preposti alla tutela e sicurezza sul lavoro.

Va sicuramente incentivata e sviluppata l'informazione congiunta con l'Assemblea annuale di tutti i lavoratori.

Per quanto riguarda la **FORMAZIONE**, il tema è stato trattato in maniera ridotta negli Accordi sottoscritti e si è ribadita l'importanza strategica della Formazione Professionale. In pochi Accordi hanno visto il ruolo attivo della RSU alla Ricerca e alla proposta dei fabbisogni formativi dei lavoratori. Il ruolo assolto è stato notarile o di semplice presa visione dei piani.

Su questo tema pensiamo che le RSU debbano svolgere un ruolo maggiormente propositivo e laddove non è stato fatto, costituire il Delegato alla Formazione.

Per quanto riguarda gli **INQUADRAMENTI** e l'**ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO** si è avuta meno attenzione rispetto al passato con la conseguenza di una riduzione di Accordi.

Diventa importante riprendere questi temi e metterli al centro della nostra discussione in quanto discutere di **ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO** significa entrare nel merito dei processi organizzativi e di tutto ciò che ne consegue orari, flessibilità, produttività ed anche il sistema di valorizzazione e gestione delle risorse umane e dello sviluppo professionale dei lavoratori.

Nella nostra storia negoziale il **SALARIO VARIABILE** si è consolidato come prassi nelle Relazioni Sindacali.

Il valore medio del salario negli ultimi anni ha avuto una contrazione, si è passati dai Premi variabili medi a circa 1.450€ che avevamo riscontrato nella passata ricerca ad una media di circa 1.300€.

Risulta evidente che la crisi si è scaricata sul salario aziendale rendendolo ancor più modesto e scarsamente incentivante, nell'ultimo periodo abbiamo notato la tendenza di legare il salario aziendale a parametri percentualizzati su fatturato, RAL, ecc.

Un dato che possiamo ritenere positivo è nella ricerca dei parametri da individuare come obiettivi aziendali. Mediamente i parametri individuati sono stati 3: Produttività/Redditività/ Qualità che sono stati declinati in ogni azienda in relazione alle loro specificità.

La Qualità è stata usata molto, esemplificandola nel servizio al cliente, conformità, resi, scarti e reclami. Questo denota che lentamente le Aziende si stanno aprendo a logiche di Partecipazione dei Lavoratori e alle scelte aziendali per andare nella direzione di un coinvolgimento maggiore delle RSU e dei Lavoratori.

Per rendere il meccanismo più incentivante ne va aumentato il valore complessivo, per legare ancora di più il lavoratore alla sua Azienda.

Viene confermato che gli indici di Produttività (così come è giusto che sia) vengono utilizzati maggiormente rispetto a quelli di Redditività, mentre il parametro della Qualità è aumentato in modo significativo.

Sempre di più si stanno legando i Premi ad indici di presenza legandoli a giorni di assenza di assenza e/o agli eventi.

Riteniamo però che questo elemento vada calibrato meglio individuandolo soprattutto nella ripartizione individuale.

Nella maggioranza dei Premi si è consolidata la modalità di erogazione uguale per tutti, che riteniamo importante premiare le professionalità attraverso una riparametrazione, che vada quanto meno a riequilibrare le differenti aliquote fiscali.

Consideriamo che maggior parte dei nostri Premi variabili rimangono ancora poco sfidanti e poco incentivanti.

CONCLUSIONI

I risultati sin qui evidenziati nei 3 nostri Report testimoniano che la Contrattazione di 2° livello è diventata sempre più strategica per l'affermazione del Sindacato nelle Aziende e della grande importanza degli accordi interconfederali dal 2009 ad oggi compreso quello sulla rappresentanza che di fatto chiude il cerchio in materia di ruoli, validazione ed efficacia della contrattazione a livello aziendale.

Questo ruolo si è confermato a maggior ragione nella contrattazione della gestione delle situazioni di crisi aziendali per la difesa della occupazione e nella tutela delle persone, nelle quali in questi anni siamo stati fortemente impegnati.

Il Sindacato e la FEMCA CISL, hanno trovato un nuovo protagonismo raccogliendo la sfida della produttività che oramai non possiamo più evitare per sostenere l'occupazione e la dinamica salariale.

Strada ancora molto difficile da percorrere ma crediamo che la nostra Federazione sia il faro a cui guardare per il cambio di cultura delle Relazioni Industriali che devono andare nella direzione di una maggiore Partecipazione, più Responsabilità Sociale, del Welfare Aziendale per tutelare il futuro dei lavoratori e delle loro famiglie.

E' un cambiamento culturale, quello della partecipazione, che incontra ancora molte resistenze forse ancor più nella parte manageriale e imprenditoriale prima ancora che tra i lavoratori ed il sindacato: sicuramente la presenza di parti del sindacato che privilegiano una visione ideologica dei rapporti contribuisce a creare una cultura di diffidenza che impedisce lo sviluppo di strumenti ed un "modello italiano" di partecipazione dei lavoratori nei luoghi in cui si decide sul futuro dell'azienda.

Una cultura costituita da un intreccio tra diritti e doveri tra le parti, che esce dalla logica dello scambio ed entra in quella della collaborazione per il raggiungimento di obiettivi condivisi di Occupabilità e di Competitività.

Permane una posizione che sembra ancor oggi essere prevalente nelle associazioni imprenditoriali lontana se non addirittura in alcuni casi ostile al cambiamento in termini partecipativi sostanziali dei lavoratori e del sindacato in azienda.

Le esperienze fatte dalla nostra categoria negli Accordi Aziendali ci indicano che laddove l'approccio negoziale è di tipo partecipativo e si costituiscono luoghi di confronto permanenti e su tematiche strategiche che riguardano l'impresa, questo contribuisce ad accrescere la Produttività e la Qualità con maggiore soddisfazione sul lavoro.

Questa è la strada da percorrere in particolare nelle aziende di un certo rilievo dimensionale senza appunto nasconderci che in quelle piccole dimensioni, e sono molte, le difficoltà impediscono di fatto uno sviluppo di tali strumenti.

Nei circa 300 Accordi censiti si evidenzia l'impegno che abbiamo compiuto nella direzione del miglioramento in termini qualitativi della contrattazione aziendale (salariali, normative, Welfare, Sicurezza, percorsi professionali) anche se evidenziato che la crisi ha segnato sicuramente in negativo in questo senso in particolare nell'ultimo anno.

Li dove le condizioni aziendali lo hanno consentito la Contrattazione Aziendale è riuscita ad inserirsi con incisività ed efficacia nei processi produttivi ed organizzativi dell'impresa abbiamo potuto sviluppare accordi con effetti positivi ed a volte innovativi sulle condizioni dei lavoratori.

La esperienza della **formazione congiunta sulle Relazioni Industriali** del settore chimico-farmaceutico ha visto la partecipazione di centinaia di Delegati e Responsabili del personale si è dimostrata concretamente uno strumento utile per compiere un'azione innanzitutto culturale, ma anche pragmatica, tesa a rendere più efficaci e coerenti le Relazioni a livello Aziendale.

La formazione per le RSU, anche congiunta deve divenire un elemento chiave per far crescere una cultura della consapevolezza e della responsabilità del ruolo e la premessa per **una partecipazione più efficace in azienda** rispetto alla quale dobbiamo **compiere un deciso passo avanti con la contrattazione anche nazionale.**

Va pensato **un ulteriore decentramento dei temi della contrattazione** oltre a quello che i contratti hanno già cominciato a fare in questi anni, appunto per rafforzarla e renderla concreto strumento della azione delle parti nella rappresentanza degli interessi dei propri associati.

La esperienza contrattuale del comparto chimico è positiva e va nella direzione del consolidamento dei due livelli contrattuali: essa è basata su un modello di relazioni industriali, che sostanzialmente ha contraddistinto il comparto, fatta di due livelli di contrattazione, nazionale e aziendale, che intrecciano la loro azione senza sovrapporla e che insieme contribuiscono a determinare un ruolo forte delle parti per la gestione dei temi della produttività ma anche della occupazione.

Certo **dovremo fare qualche approfondimento e riflessione sul tema del salario aziendale legato ad obiettivi di produttività e di redditività, alla sua effettiva variabilità e legame vero ad obiettivi condivisi** se vogliamo evitare alcuni rischi evidenti che stanno emergendo nella discussione con le nostre controparti e più in generale sul piano politico.

Da un lato il rischio che vi sia una sorta di salario garantito aziendale, che farebbe prevalere la posizione imprenditoriale che porterebbe alla alternatività nella applicazione di un solo livello di contrattazione nell'impresa, o nazionale o aziendale.

Dall'altro che le quote di salario destinate al livello aziendale rimangano esigue come spesso vediamo negli accordi, a discapito della contrattazione ed a favore di un salario elargito unilateralmente dalle imprese ed in maniera troppo spesso discrezionale.

Il sistema contrattuale deve avere in questo senso una coerenza se vogliamo che la politica riconosca un adeguato vantaggio fiscale stabile per un salario variabile legato al miglioramento di obiettivi di produttività che sappiamo essere uno dei problemi maggiori della nostra industria e nello stesso tempo aprire spazi di contrattazione salariale anche legata al merito in cui i sistemi di valutazione siano trasparenti e condivisi dai lavoratori e dal sindacato.

Noi rimaniamo forti sostenitori dei due livelli di contrattazione, opportunamente rimodulati, con ruoli e compiti chiari e concretamente distinti, nel quale il secondo livello, aziendale o territoriale, possa trovare il necessario protagonismo in favore della azione di rappresentanza che dobbiamo svolgere.

Ci auguriamo che la discussione più generale che si sta aprendo su questi temi trovi le adeguate soluzioni e le necessarie intese per consentire che la prossima tornata contrattuale nazionale e quindi aziendale possano rilanciare ulteriormente la contrattazione ed il sistema di relazioni industriali come leve fondamentali per la competitività e per lo sviluppo dell'industria, ed un ruolo forte delle parti sociali.

Rafforzare il ruolo delle nostre rappresentanze sindacali in azienda, integrate organicamente con le strutture sindacali territoriali, **questo deve essere un indirizzo chiaro e concreto della nostra azione politica e organizzativa**, rafforzare le loro competenze e gli strumenti a loro disposizione, perché quando le RSU svolgono in termini sempre più qualificati il proprio compito, i lavoratori percepiscono che il Sindacato ha un ruolo importante di Rappresentanza di interessi, assumendo con il consenso e la Rappresentatività una autorevolezza nei confronti delle imprese.

Attivare una piena e attiva partecipazione degli iscritti nella vita e nelle decisioni che la organizzazione deve assumere in particolare sui temi contrattuali, che li faccia sentire protagonisti della vita della propria associazione.

Ciò è oramai imposto dalle nuove regole per la elezione delle rappresentanze sindacali che da un lato spingono verso una visione unitaria e universalista della rappresentanza, mentre dall'altra aprono ad una forte competizione elettorale tra federazioni, che dobbiamo saper

affrontare se vogliamo essere protagonisti nella contrattazione a tutti i livelli ma in particolare a livello aziendale.

Il decentramento della negoziazione impone nuovi modelli relazionali anche all'interno della nostra Organizzazione e la necessità di un maggiore interscambio di informazioni tra centro e periferia e viceversa sugli Accordi realizzati, valorizzando il lavoro a rete utilizzando i sistemi informatici a nostra disposizione, e la necessità sempre più forte di predisposizione di percorsi formativi a tutti i livelli.

Le difficoltà ci sono state e sono oggettive sul piano metodologico, nonostante ciò proseguiamo comunque sulla strada del Report, consapevoli che può essere un utile strumento per migliorare e rafforzare il rapporto tra i vari livelli dell'Organizzazione e per costruire un valido ed efficace sistema contrattuale nei settori del Comparto.

Riteniamo che il Report possa essere sicuramente importante per il Comparto Chimico e per la FEMCA, per la sua capacità di analisi ed elaborazione delle linee strategiche in materia di Contrattazione e di approccio ai temi sulla base delle migliori esperienze maturate.

Un sentito grazie a tutti per il lavoro svolto e per la collaborazione offerta per la redazione del Report.

SEGRETERIA COMPARTO CHIMICO FEMCA CISL

Gianluca Bianco

Luciano Tramannoni

Roberto Bonacquisti