

Franco Chiriaco (Filcea Cgil): «È un accordo apripista»

Chimici primi al traguardo Contratto per 230.000

Accordo raggiunto, nella notte fra venerdì e sabato, tra Federchimica e Fulc sul rinnovo contrattuale per gli oltre 230.000 lavoratori della chimica privata, farmaceutica e pubblica. Ora il testo sarà sottoposto al giudizio finale delle assemblee dei lavoratori che comunque avevano già ribadito la fiducia alla delegazione trattante. Il nuovo contratto nazionale dei chimici è il primo arrivato in porto fra quelli delle grandi categorie dell'industria.

EMANUELA RISARI

ROMA. Il rinnovo del contratto nazionale dei chimici è il primo arrivato in porto fra quelli delle grandi categorie dell'industria e, secondo il segretario generale della Filcea Cgil, Franco Chiriaco, può essere considerato un accordo «apripista».

Quali sono le principali ragioni di soddisfazione?

Intanto abbiamo dimostrato che l'accordo del 23 luglio scorso sul costo del lavoro è credibile ed esigibile. Ed altrettanto importante è aver difeso i due livelli di contrattazione, nazionale e decentrata. Il tutto in una situazione del settore difficilissima, di crisi e di recessione produttiva e di mercato. Nonostante questo contesto siamo riusciti a garantirci autonomia sindacale e contrattuale e a rinnovare il contratto nazionale di lavoro.

Ma che atteggiamento ha tenuto la controparte?

Va detto che Federchimica «spacca» in qualche modo il fronte dei falchi di Confindustria. La nostra è stata ed è una controparte difficile, ma «illuminata». Che certamente non rinuncia alla difesa dei propri interessi, ma in modo trasparente, non ideologico.

Dici che nell'accordo ci sono elementi che possono allargare la contrattazione di altre categorie, in primo luogo i metalmeccanici. Cominciamo allora a vedere nel dettaglio i risultati raggiunti.

Abbiamo cercato di non fare errori, consapevoli che avremmo pesato. Complessivamente direi che ci siamo riusciti. Intanto occorre una premessa: per la prima volta un accordo chiuso il 19 marzo decorre dal 1° gennaio e prevede due biennali, come contempla l'accordo di luglio. Per quanto riguarda il salario abbiamo ottenuto un aumento medio di 152.000 lire, più le 28.000 di «trascinamento»

della vecchia scala mobile, difendendo in modo particolare le categorie operaie. Ma la grande novità è che fra due anni l'accordo sulla parte salariale scade, e sarà rinegoziato. A partire, però, da un dato certo che abbiamo già inserito, e cioè 18.000 lire per punto di inflazione programmata. In sostanza, pur in assenza della scala mobile, abbiamo inserito elementi per un quadro certo.

Prevedete anche un premio di partecipazione variabile, esigibile con la contrattazione decentrata. In che cosa consiste?

In primo luogo abbiamo ottenuto che la contrattazione decentrata parta già dal 1° gennaio '95 e non, come voleva Confindustria, che su questo ha cercato di condizionare pesantemente il tavolo della trattativa, nel secondo biennio. Si tratta evidentemente di un punto politico forte. In questo quadro si innesta il premio di partecipazione, che si lega a indici di produttività di stabilimento e a indici di andamento economico aziendali a livello nazionale. Questi due indici, contrattati con le Rsu, costituiranno, legati, il parametro per la contrattazione decentrata sul salario.

Che cosa rappresenta il riconoscimento delle Rsu nel contratto?

Si tratta di un altro punto politicamente rilevante. Per la prima volta il riconoscimento delle Rsu è scritto in un contratto, il loro potere negoziale è definito, e le aziende non possono evitarlo.

L'acquisizione finale sull'orario, invece, si discosta dalle vostre richieste iniziali. Anzi, sembra rappresentare effettivamente una zona d'ombra. È così?

Inutile nascondere che questo è stato un elemento di grande sofferenza e che non siamo riusciti a raggiungere i nostri obiettivi, che

I punti principali dell'intesa

Ecco i punti principali del nuovo contratto nazionale dei chimici:

- 1) Relazioni industriali: è stato potenziato il ruolo dell'Osservatorio nazionale tra Federchimica e Fulc sui diversi fronti del comparto.
- 2) Rsu: nuova disciplina contrattuale, sostitutiva di quella relativa ai consigli di fabbrica, che introduce principi di democrazia, rafforza l'unitarietà della rappresentanza sindacale e definisce i diritti e i rapporti connessi con lo svolgimento dell'attività sindacale a livello aziendale.
- 3) Ambiente di lavoro: sono stati meglio definiti gli impegni con giunti in tema di formazione sulla sicurezza e sull'ambiente.
- 4) Inquadramento: sistema di inquadramento su sei categorie, all'interno delle quali sono state previste 14 posizioni organizzative, nei cui ambiti sono stati individuati numerosi profili professionali.
- 5) Incrementi retributivi: è stato riconosciuto un aumento medio complessivo nel biennio '94-'95 di 152.000 lire (più 28.000). Inoltre è stato unificato e incrementato di 20 mila lire l'elemento aggiuntivo della retribuzione per i quadri.
- 6) Trattamento economico aziendale: è stato introdotto un premio di partecipazione collegato a obiettivi e programmi concordati di produttività e di andamento economico delle imprese, con parametri definiti tra azienda e Rsu.
- 7) Orario di lavoro: è prevista la possibilità, in situazione di crisi o di innovazione tecnologica, per ridurre l'impatto sull'occupazione, di realizzare una gestione collettiva delle riduzioni già in atto della prestazione annua. Inoltre sarà possibile ricorrere a contratti di solidarietà e a lavoro part-time nonché a interventi preventivi di riqualificazione.
- 8) Previdenza integrativa: si auspica il superamento degli ostacoli legislativi per facilitare una concreta realizzazione della previdenza integrativa.

prevedevano per i turnisti una riduzione di 28 ore. Ci siamo lasciati prendere atto dell'impossibilità ad affrontare questo nodo ma con un impegno certo, inserito nel contratto: dato che entrambe le parti ritengono che una ripresa ci sarà, nell'ultimo trimestre del '95 una commissione ad hoc tra sindacato e Federchimica discuterà e farà proposte sulla possibile revisione dei regimi e delle quantità d'orario.

Proprio sull'orario, avete detto, il contratto rischiava di «saltare». Ma qualcosa avete ottenuto?

Sì. La Rol accantonata (108 ore per i giornalieri) diventa riduzione settimanale e annuale e credibilmente, nella negoziazione con le Rsu, l'orario potrà scendere a 37 ore e 45 minuti. Per i turnisti abbiamo ottenuto la possibilità di utilizzare gli accantonamenti di ferie e permessi, introducendo la quinta settimana di ferie, che corrisponde a 40 ore sulla settimana. Per le qualifiche operaie abbiamo raggiunto l'equiparazione con gli impiegati, con l'aggiunta di due

giornate di ferie. Inoltre per la prima volta possiamo negoziare, col premio di partecipazione, di destinare quote di salario alla riduzione di orario. E introduciamo il controllo sulle ore straordinarie con la negoziazione delle sostituzioni attraverso assunzioni a termine e part time.

L'accordo prevede anche ulteriori riduzioni d'orario attraverso i contratti di solidarietà. Solo nelle situazioni di crisi?

No, anche nelle situazioni di innovazione tecnologica. Complessivamente siamo consapevoli che si tratta di soluzioni parziali. L'orario resta un punto fondamentale per la salvaguardia dei livelli occupazionali. In questa situazione di crisi, però, ottenere una riduzione d'orario minima non avrebbe inciso in modo determinante sull'occupazione. Comunque non pensiamo affatto di abbandonare la partita: ripresenteremo le richieste di riduzione nelle altre piattaforme, a partire dalla prossima, quella dei lavoratori del vetro. Insomma, ci riproviamo.



Terziario, addetti in calo (-1,6%)

L'occupazione nelle grandi aziende del terziario è diminuita nel 1993 dell'1,6 per cento. Lo rileva l'Istat, precisando che il calo riguarda sia gli impiegati (-0,3%), sia le altre categorie (-5,3%). La flessione è stata del 3 per cento nei trasporti, dell'1,2 nei servizi alle imprese e dello 0,6 nel commercio, pubblici esercizi ed alberghi. Crescita contenuta ma costante, invece, nel credito (+0,6%) e nelle assicurazioni (+0,4%).

Lo scorso dicembre ha segnato l'apice della flessione congiunturale, in seguito alle ristrutturazioni nelle ferrovie. Nel '93, inoltre, rispetto al 1992, sono calate le ore effettivamente lavorate per dipendente (-1,6%), mentre sono aumentati i guadagni lordi mensili (2,9) ed il costo del lavoro medio per dipendente (+4,3%).

□ R. W.

Parla Benedini, presidente Federchimica

«Così non cediamo alla crisi Ma il '94 sarà ancora duro»

ROMA. Bene il rapporto con il sindacato, buono l'accordo. Meno bene il confronto col governo uscente. È questo, in sintesi, il giudizio del presidente di Federchimica, Benito Benedini, a poche ore dalla conclusione della trattativa.

Entriamo subito nel merito. Considerata la crisi che colpisce il settore, qual'è il significato dell'accordo appena raggiunto?

È un atto politicamente importante. L'accordo rappresenta la prova del fatto che cerchiamo di non arrenderci alla crisi, ma di trovare il modo d'essere d'aiuto alla ripresa. È un momento di vitalità, di speranza, che ci auguriamo serva al rilancio del nostro settore e del sistema Paese.

Vogliamo definire meglio il quadro in cui vi siete mossi?

Abbiamo chiuso il '93 con un indice produttivo del -2%. Solo un terzo delle imprese, quelle medio piccole, hanno avuto un andamento positivo. Un altro terzo è andato malino, il resto malissimo, e sono state soprattutto le grandi imprese. In termini occupazionali la ricaduta è stata gravissima, con la perdita di circa 7.000 addetti.

E le previsioni per quest'anno?

Io sono ottimista di natura, ma è inutile creare illusioni: ci aspetta un '94 ancora difficile, che potrà conoscere un andamento economico in crescendo, ma senza parlare di ripresa. Prevediamo un'ul-

teriore crescita dell'export, al +5% ma contro un mercato ancora stagnante in Italia, che abbasserà la media intorno al +1%. Come si vede si tratta di risultati assai modesti.

Tomiamo al contratto. Quali sono, al suo interno, gli elementi più innovativi?

Intanto questo è il primo contratto che si chiude dopo l'accordo interconfederale del 23 luglio scorso, una bella cornice senza quadro, per darne un'immagine. Alle categorie spettava il riempirla. Così abbiamo fatto, pure in una situazione difficile. Una pietra miliare, dunque. Ciascuno qui ha fatto la sua parte, tranne il Governo, che si era impegnato in una serie di progetti legislativi che non ha portato a termine. Sul premio di partecipazione, per esempio, avevamo chiesto uno sgravio dei contributi sociali, non fiscali, perché una sorta di distribuzione di un «dividendo». Ciampi si era impegnato, ma l'impegno è stato disatteso. Stesso discorso sulla previdenza integrativa: davanti alla delegazione nostra e del sindacato il ministro Giugni ha allargato le braccia. Idem per l'assistenza sanitaria integrativa, un altro disegno di legge rimasto nei cassetti. Eppure sono tutte materie sulle quali, secondo l'accordo di luglio, il Governo doveva intervenire.

Intanto, l'atteggiamento di Fe-

derchimica in questa vertenza è stato considerato positivamente dal sindacato. Quanto peserà sull'abito futuro di Confindustria?

Ma auguro che i buoni esempi vengano seguiti! Ma certo, da sempre esiste fra noi e la Fulc, nel rispetto della reciproca autonomia, un modo attivo di dialogo particolarmente positivo.

Ora quali impegni vi attendono?

Avendo già definito la scala parametrica sul salario anche per il secondo biennio abbiamo eliminato un possibile momento conflittuale, consentendo, nello stesso tempo, alle imprese e ai lavoratori di fare previsioni per il futuro. Ora, entro dicembre, l'Osservatorio nazionale per la chimica tra noi e la Fulc dovrà preparare le linee guida per la contrattazione aziendale, in particolare rispetto al premio di partecipazione, che avrà piena attuazione dal '96, avendo bisogno di un anno di riferimento. L'altro appuntamento, in novembre, sarà dedicato alle verifiche sull'orario e sugli strumenti proposti per gestire la crisi occupazionale. Ma credo che nei prossimi mesi ci vedremo molto spesso, proprio perché ci siamo dotati di questo strumento dell'Osservatorio. Ne siamo orgogliosi, il nostro è l'unico contratto che prevede un organismo di questo genere.

□ E. R.

CTE

CERTIFICATI DEL TESORO IN EUROSCUDI

- I CTE sono titoli emessi dallo Stato italiano in ECU e cioè nella valuta della Comunità Economica Europea.
- Capitale e interessi dei CTE sono espressi in ECU ma vengono pagati in lire, in base al cambio lira/ECU del secondo giorno lavorativo che precede la loro data di scadenza. Per i CTE custoditi nei conti centralizzati della Banca d'Italia, capitali e interessi possono essere pagati anche in ECU.
- La durata di questi CTE inizia il 21 febbraio 1994 e termina il 21 febbraio 1999.
- L'interesse annuo lordo è del 6,25% e viene pagato posticipatamente.
- Il collocamento avviene tramite procedura d'asta riservata alle banche e ad altri operatori autorizzati, senza prezzo base.
- I privati risparmiatori possono prenotare i titoli presso gli sportelli della Banca d'Italia e delle aziende di credito fino alle ore 13,30 del 21 marzo.
- Il rendimento effettivo dei CTE varia in relazione al prezzo di aggiudicazione: nell'ipotesi di un prezzo di aggiudicazione alla pari il rendimento netto è del 5,43% annuo effettivo.
- Il prezzo d'aggiudicazione d'asta e il rendimento effettivo verranno comunicati dagli organi di stampa.
- I CTE fruttano interessi a partire dal 21 febbraio; all'atto del pagamento (25 marzo) - che dovrà essere effettuato in ECU o in lire al cambio del 22 marzo 1994 - dovranno essere quindi versati, oltre al prezzo di aggiudicazione, gli interessi maturati fino a quel momento. Questi interessi saranno ripagati al risparmiatore con l'incasso della prima cedola annuale.
- Per le operazioni di prenotazione e di sottoscrizione dei titoli non è dovuta alcuna provvigione.
- Il taglio minimo è di cinquemila ECU.
- Informazioni ulteriori possono essere richieste alla vostra banca.