

IPOTESI PIATTAFORMA CHIMICO FARMACEUTICO 2025 – 2028

Premessa e quadro generale:

Il settore Chimico Farmaceutico dell'industria italiana è un'eccellenza internazionale che va conservata e resa sempre più competitiva, nella considerazione dei particolari scenari geo-politici in evoluzione. Allo stato delle cose attualmente il nostro settore, che comprende Chimica, Chimica Farmaceutica, Fibre Chimiche, Abrasivi, Lubrificanti e Gpl, grazie alle buone relazioni Sindacali, ad investimenti strategici ed alle maestranze dotate di alti livelli di conoscenza e competenza, è una delle migliori espressioni del Made in Italy, e quella particolare qualità che contraddistingue il valore italiano nei mercati e nella cultura mondiale.

Nonostante il confermarsi di condizioni di alta variabilità dei rifornimenti energetici, delle condizioni geopolitiche influenzate dai conflitti bellici e dalle normative che giustamente obbligano a maggiore rispetto ambientale, il settore chimico farmaceutico italiano è saldamente ai vertici tra quelli mondiali e questo è motivo di orgoglio di tutte le categorie operative impegnate in questo ambito. Queste componenti sono parte integrante del valore rappresentato dall'intero comparto industriale verso il quale ci apprestiamo a sottolineare le nostre indicazioni.

Seppure l'intero settore Chimico Farmaceutico Nazionale si trovi in una condizione di salute, come evidenziato in premessa, ci sentiamo di indicare alcune direzioni che a nostro giudizio possono incrementare e stabilizzare il mercato diretto ed indiretto relativo a questa produzione industriale. Uno di questi è nell'efficientamento della mobilità e del trasferimento, a partire dalle informazioni fino alla viabilità del prodotto finito. Alcune zone del nostro paese, attraversate dalla filiera orizzontale come da quella verticale, non sono di assoluta garanzia. Mancanze dovute anche a fenomeni ambientali che necessitano di adeguati contenimenti. È nostro auspicio che queste criticità siano ben considerate nelle valutazioni d'impatto che ogni piano industriale deve prevedere per affrontare con consapevolezza i tempi futuri previsti. A nostro giudizio queste variabili, quelle dovute a fenomeni ambientali di forte intensità, debbono diventare osservazioni puntuali di ogni valutazione integrale relative allo sviluppo industriale come di ogni altro ambito.

Relazioni industriali:

Le buone relazioni industriali a livello nazionale si fondano su un modello partecipativo consolidato, basato su valori comuni come il dialogo continuo e la ricerca di soluzioni condivise. Sostenere e sviluppare produttività competitiva e buona occupazione rimangono per noi principi fondamentali.

Riteniamo importante il ruolo di tutti gli organismi che, nel tempo, abbiamo inserito nel nostro contratto. Guardando al futuro, sarà essenziale continuare a valutare l'evoluzione del mondo del lavoro e, se necessario, introdurre nuovi strumenti per affrontare le sfide emergenti.

Formazione:

La formazione aziendale è un investimento strategico fondamentale per rimanere competitivi.

Il mondo del lavoro è in continua evoluzione, con nuove tecnologie e metodologie che emergono costantemente. La formazione consente ai dipendenti di rimanere aggiornati sulle ultime continue tendenze e di acquisire le competenze necessarie per adattarsi ai cambiamenti. Questo garantisce che le aziende possano mantenere il passo con l'innovazione e rimanere rilevanti nel nostro settore. Dipendenti ben formati sono più competenti e sicuri nelle loro mansioni, il che si traduce in un aumento della produttività e dell'efficienza. Può garantire che i dipendenti comprendano appieno i processi aziendali e le migliori pratiche, il che si traduce in una maggiore qualità dei prodotti e dei servizi offerti.

Inoltre, investire nella formazione, dimostra ai dipendenti che l'azienda si preoccupa del loro sviluppo professionale, il che può aumentare la loro motivazione e il loro senso di appartenenza, vero valore aggiunto di qualsiasi azienda. Le attività produttive che offrono opportunità di formazione continua diventa più attraente per i potenziali talenti, che cercano opportunità di crescita e sviluppo.

L'articolo 63 del nostro CCNL si è dimostrato uno strumento efficace per garantire risultati eccellenti nelle realtà produttive. Riteniamo fondamentale valorizzarlo e rafforzarlo attraverso un confronto costante nelle relazioni aziendali con la RSU. L'obiettivo deve essere quello di assicurare a tutti i lavoratori un accesso equo alla formazione, elemento essenziale per la crescita professionale e il miglioramento continuo delle competenze.

Inoltre, di incrementare le ore di permesso previste all'art. 63 Punto 7 "**Formazione individuale**" nei commi A – B – C "**diritto allo studio per i lavoratori studenti**".

Mercato internazionale:

Il mercato del lavoro è in continua evoluzione e richiede un approccio proattivo da parte di tutti gli attori coinvolti per affrontare le sfide e cogliere le opportunità che si presentano; è un sistema complesso e dinamico, influenzato da molteplici fattori economici, sociali e tecnologici. Analizzarne le dinamiche è fondamentale per comprendere le sfide e le opportunità che si presentano ai lavoratori e alle imprese.

Nel nostro settore gli occupati a tempo indeterminato sono in percentuale tra le più alte in Italia, tuttavia, riteniamo che ulteriori strumenti vanno considerati principalmente nelle realtà produttive attraverso contrattazioni di Secondo Livello, al fine di contribuire alla crescita costante di tale buona occupazione.

Declaratoria:

Alla luce dell'evoluzione del settore chimico-farmaceutico e dell'introduzione di nuove tecnologie, si rende sempre più necessario un aggiornamento e un'integrazione delle declaratorie professionali previste dal CCNL. Attualmente, il contratto nazionale contempla 187 profili, ma l'emergere di nuove mansioni rischia di generare interpretazioni discordanti e contenziosi.

Per garantire chiarezza e omogeneità nell'inquadramento professionale, proponiamo l'istituzione di un Tavolo Tecnico permanente sui Profili Professionali per raccogliere segnalazioni di difficoltà interpretative ed individuare chiarimenti ufficiali, con il compito di:

1. Analizzare l'evoluzione delle competenze nel settore, monitorando le nuove figure emergenti a seguito dell'innovazione tecnologica e organizzativa.
2. Definire criteri oggettivi per l'individuazione di nuovi profili, evitando interpretazioni soggettive e garantendo uniformità applicativa.
3. Aggiornare periodicamente le declaratorie, in un processo condiviso tra le parti sociali, per adattare alle reali esigenze del comparto e delle mansioni svolte.

Riteniamo che questa iniziativa possa rappresentare un passo fondamentale per un CCNL sempre più aderente alle trasformazioni in atto nel settore, garantendo al contempo tutele adeguate per i lavoratori e certezze applicative per le imprese.

Una definizione chiara e dettagliata dei ruoli e delle responsabilità aziendali non solo garantisce la conformità normativa e favorisce un clima aziendale più sereno ed efficiente, ma rappresenta anche un vantaggio strategico durante le ispezioni ministeriali nei siti produttivi.

Questa attività di raccolta e analisi delle segnalazioni contribuisce a rendere il CCNL uno strumento sempre più aderente alle esigenze del settore e a prevenire possibili criticità applicative.

Intelligenza Artificiale:

La nostra O.S. punta all'integrazione sistemica tra uomo e macchina e non alla sostituzione dell'una o dell'altra componente; per noi saranno sempre le tecnologie al servizio dell'umanità e nella fattispecie al servizio del lavoro manuale ed intellettuale dell'uomo e della donna, pertanto, richiediamo di inserire un capitolo dedicato per regolamentare l'IA.

L'Intelligenza Artificiale (IA) sta trasformando il mondo del lavoro, portando con sé opportunità e sfide significative per i lavoratori. In questo contesto, la nostra proposta mira a garantire che l'Intelligenza Artificiale sia utilizzata in modo equo e responsabile, controllo e trasparenza sugli effetti degli algoritmi, a tutela dei diritti e delle condizioni di lavoro.

In sintesi, le proposte sindacali sull'IA mirano a garantire che questa tecnologia sia utilizzata per il progresso sociale, la sicurezza nei luoghi di lavoro e il benessere dei lavoratori, e non per aumentare le disuguaglianze

e l'insicurezza, prevedendo una valutazione approfondita e un controllo costante nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale Chimico – Farmaceutico.

Informazione scientifica del farmaco:

Il ruolo dell'Informatore Scientifico del Farmaco (ISF) si trova oggi a un bivio cruciale, caratterizzato da sfide significative e potenziali rischi derivanti dalla rapida evoluzione del settore farmaceutico e dalle mutate dinamiche del mercato del lavoro. Analizzare attentamente questi aspetti è fondamentale per delineare strategie efficaci che garantiscano il futuro e la valorizzazione di questa figura professionale.

Uno dei cambiamenti più impattanti è rappresentato dalla trasformazione delle modalità di interazione tra l'industria farmaceutica e la classe medica. La pandemia di COVID-19 ha accelerato in modo esponenziale l'adozione di canali digitali per la comunicazione e l'aggiornamento professionale. Molti medici hanno scoperto e apprezzato la comodità e l'efficienza di ricevere informazioni scientifiche attraverso webinar, piattaforme online e materiale digitale interattivo. Questa tendenza comporta una riduzione delle opportunità di incontro diretto tra gli ISF e i medici, canale tradizionalmente centrale per la loro attività. Di conseguenza, l'efficacia del modello operativo tradizionale dell'ISF, basato prevalentemente sulla visita medica in presenza, rischia di essere significativamente compromessa.

Parallelamente, il settore farmaceutico è in continua evoluzione, con l'introduzione di terapie sempre più complesse e personalizzate, un focus crescente sulla medicina di precisione e una maggiore attenzione all'analisi dei dati e agli outcome terapeutici. Questo scenario richiede agli ISF competenze sempre più specialistiche e una profonda comprensione del contesto clinico e farmacoeconomico.

Il futuro degli ISF è indubbiamente complesso e sfidante. Riteniamo necessari investimenti mirati nella formazione, un'efficace adattamento agli strumenti digitali e una rinnovata valorizzazione del loro ruolo professionale all'interno di un quadro di relazioni industriali attento alle evoluzioni del mercato, è possibile trasformare queste sfide in opportunità, garantendo la continuità e l'evoluzione di una figura chiave per la diffusione dell'innovazione scientifica nel settore farmaceutico.

Proponiamo incontri annuali dedicati, anche attraverso l'Osservatorio.

Riduzione orario di lavoro:

La riduzione dell'orario di lavoro porta benefici significativi sia ai lavoratori che alle aziende. Migliora il benessere dei lavoratori, aumenta della produttività. Proponiamo la riduzione da 37,45 ore a 37 ½ ore settimanali.

Diversità Equità Inclusione:

La diversità, l'equità e l'inclusione (DEI) sono diventate pilastri fondamentali nel mondo del lavoro moderno, non solo come imperativi etici, ma anche come fattori chiave per il successo aziendale. Recenti studi dimostrano che le aziende con una forza lavoro diversificata superano quelle omogenee in termini di redditività e prestazioni. La diversità favorisce un ambiente di lavoro più dinamico e stimolante, in cui le idee vengono messe in discussione e migliorate. Un'ambiente di lavoro equo significa garanzia che tutti i dipendenti abbiano le stesse opportunità di crescita e successo, indipendentemente dalla loro origine, genere, orientamento sessuale o disabilità. Eliminare le barriere e i pregiudizi che ostacolano il progresso di determinati gruppi di persone è essenziale per creare un ambiente di lavoro giusto e meritocratico.

Riteniamo che l'inclusione crea un ambiente in cui tutti i dipendenti si sentano valorizzati, rispettati e inclusi.

In conclusione, la diversità, l'equità e l'inclusione non sono solo valori etici, ma anche fattori strategici che possono portare a un vantaggio competitivo significativo. Le aziende che abbracciano la D.E.I. sono meglio posizionate per avere successo in un mondo del lavoro in continua evoluzione.

Considerato quanto sopra riteniamo utile aprire, in fase di trattativa, una discussione in merito.

Sicurezza salute ambiente:

Migliorare la sicurezza, la salute e l'ambiente del lavoro è un obiettivo fondamentale per qualsiasi azienda e società. Il percorso che abbiamo sempre intrapreso al Capitolo XIV ha portato risultati positivi.

Riteniamo necessari investimenti su tecnologie e attrezzature d'avanguardia per migliorare la sicurezza sul posto di lavoro oltre che implementare iniziative di formazione- intervento, volte a favorire un apprendimento sui fabbisogni e sulle necessità dei luoghi di lavoro attraverso l'uso di metodologie didattiche ed interattive.

È opportuno valutare una formazione meno generica ma più strutturale per singola mansione che integri conoscenze competenze e capacità al fine di favorire l'identificazione, la riduzione e la gestione dei rischi nell'ambiente lavorativo.

Occorre sviluppare canali di comunicazione aperti (software aziendali) che permettano il coinvolgimento diretto dei lavoratori, preposti RLSSA, management aziendali sulla gestione dei rischi associati alle mansioni, segnalazioni e non conformità aziendali.

Riteniamo quindi fondamentale che ogni azienda investa nell'implementare un corretto rapporto comunicativo e formativo al fine di generare motivazione e competenze a tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Sociale:

La questione di genere, focalizzata primariamente sul rapporto tra uomo e donna, riveste un'importanza fondamentale e imprescindibile nel contesto sociale e lavorativo. È un principio cardine che le donne debbano godere di diritti e riconoscimenti assolutamente identici a quelli degli uomini, senza alcuna distinzione o riserva. Questa eguaglianza non è un'aspirazione, ma un diritto umano fondamentale che deve essere pienamente attuato in ogni ambito, con particolare enfasi nel mondo del lavoro.

In quest'ottica, proponiamo l'implementazione di programmi di integrazione che siano sempre più inclusivi. L'obiettivo primario deve essere quello di favorire una cultura del rispetto reciproco, della collaborazione e della valorizzazione delle diversità come fonte di ricchezza. A tal fine, riteniamo fondamentale prevedere una riunione annuale con la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU).

Welfare:

Faschim

Per rispondere alla tendenza delle aziende di offrire prestazioni assicurative superiori a quelle di Faschim, è essenziale che le Parti Istitutive collaborino per esplorare la possibilità di ampliare l'offerta, mantenendo l'equilibrio economico e la gestione bilaterale.

Questo obiettivo richiede un adeguamento dei contributi aziendali

Fonchim

Pilastro della previdenza per i lavoratori e le loro famiglie, deve evolversi e ampliare la propria missione, coinvolgendo anche i lavoratori che attualmente non aderiscono. Si propongono iniziative informative e formative. In questo modo, la previdenza complementare diventerà un elemento sempre più strategico, sia a livello sociale che contrattuale.

Chiediamo un aumento della quota aziendale

Salario:

Il metodo stabilito nel contratto per calcolare gli aumenti di stipendio si basa sulla previsione dell'inflazione del triennio passato che ci ha permesso di attenuare le conseguenze dell'inaspettato aumento inflattivo degli ultimi anni. Tale modello ha garantito di anticipare gli aumenti salariali previsti.

In considerazione del contesto normativo in continua evoluzione, delle mutate condizioni di mercato e delle esigenze espresse dalla forza lavoro, si rende necessario un aggiornamento delle condizioni contrattuali vigenti. Tale revisione è finalizzata a garantire un quadro di riferimento equo, a rafforzare la tutela dei lavoratori e a promuovere uno sviluppo sostenibile per l'organizzazione e i suoi dipendenti. Tra le misure proposte, si annoverano l'introduzione del buono pasto per i lavoratori operanti in modalità AGILE, in linea con quanto previsto per il personale in sede, e l'adeguamento del valore minimo del buono pasto a 10 euro

per tutti i dipendenti, indipendentemente dal livello contrattuale o dalla modalità di esecuzione della prestazione lavorativa

- *Lavorazioni in turno:*

I turni di lavoro che cambiano frequentemente richiedono un riconoscimento specifico, data la loro natura particolarmente impegnativa oltre alle modalità di lavoro che prevedono una rotazione continua dei turni devono essere considerate con particolare attenzione, e di conseguenza valorizzate economicamente.

- *Lavoro straordinario:*

A fronte delle nuove esigenze produttive e della crescente richiesta di flessibilità necessaria per la competitività. Riteniamo necessario avviare un confronto per la revisione delle maggiorazioni relative al lavoro straordinario e supplementare.

- *EAR:*

Incremento economico Elemento Aggiuntivo della Retribuzione per livelli A e B

- *Quattordicesima mensilità:*

L'attuale situazione economica e l'aumento del costo della vita rendono particolarmente importante il riconoscimento di tale elemento retributivo, al fine di garantire un adeguato sostegno al reddito dei lavoratori.

Chiediamo l'apertura di un tavolo di confronto, al fine di istituire la quattordicesima mensilità

Richiesta aumento Trattamento Economico Complessivo

del 01/07/2025 – 30/06/2028 pari a €uro 305,00 riferito al livello D1

Latina, 31/03/2025

Il Segretario Nazionale
F.A.I.L.C. – CONF.A.I.L.
Giovanni Chiarato

