

SOLMAR

news

Notiziario bimestrale SOLMAR NEWS - Anno V n° 21 Marzo - Aprile 2016
 Proprietà SOLMAR Loc. Casone Scarlino (Gr) email: segreteria@solmine.it
 Referente: Silvano Polvani



Gruppo Sol.Mar una realtà che cresce

"È per me un vero piacere avviare, con l'incontro di oggi, proprio nella nostra impresa il corso di formazione congiunto previsto dal rinnovo del CCNL del 15 ottobre 2015 per le RSU e aperto anche alle funzioni aziendali." È così che ha esordito l'ing. Luigi Mansi nell'aprire i lavori per la giornata di formazione congiunta per gli attori sociali come previsto dal nuovo contratto nazionale chimico da poco rinnovato.

Il piacere deriva anche dal fatto che, ha proseguito, questo rinnovo l'ho vissuto direttamente in prima persona come vice presidente delle Relazioni industriali di Federchimica e posso quindi raccontarvi seppur brevemente perché abbiamo ritenuto tanto utile prevedere una formazione obbligatoria sui temi delle relazioni industriali, del CCNL e della contrattazione aziendale, da

una parte e su temi aziendali, quali il business, l'organizzazione dell'azienda e la cultura aziendale, dall'altra.

Il metodo di confronto partecipativo e la formazione delle Parti aziendali, ha spiegato l'ing. Mansi, sono stati individuati quali strumenti idonei a favorire una contrattazione aziendale adeguata a realizzare accordi innovativi e capaci di sostenere la competitività delle imprese e quindi l'occupazione.

Con riferimento allo strumento del confronto partecipativo, partendo dall'esperienza positiva degli Osservatori nazionali, che hanno rappresentato uno strumento fondamentale per l'affermarsi del modello settoriale di Relazioni industriali, si è deciso di sviluppare la diffusione degli Osservatori aziendali.

PRODUTTIVITÀ E OCCUPABILITÀ IL SISTEMA CHIMICO DI RELAZIONI INDUSTRIALI

È stata, quindi, prevista la costituzione obbligatoria dell'Osservatorio aziendale per le imprese sopra i 50 dipendenti e per i Gruppi industriali, quale ambito non negoziale in cui dare attuazione alle informative ai lavoratori obbligatorie per legge e in cui poter svolgere il confronto e l'approfondimento sui temi già previsti dal CCNL per gli Osservatori e su quelli nuovi indicati dall'Accordo, oltre a quelli concordati e/o proposti dalle Parti aziendali.

Ho accennato volentieri, ha sottolineato l'ingegnere, agli Osservatori aziendali perché, come sapete, siamo stati tra i primi anche a dare attuazione a questa previsione contrattuale e abbiamo già previsto la costituzione del nostro Osservatorio aziendale.

Tra l'altro, nel confermare la valenza strategica della formazione sia per la produttività sia per l'occupabilità, l'Accordo di rinnovo individua gli Osservatori aziendali quali sedi di confronto preventivo anche sulle tematiche della formazione.

E proprio con riferimento a questo secondo strumento, la formazione, partendo sempre da un'altra positiva esperienza, quale è stata quella di formazione congiunta realizzata negli ultimi anni dalle Parti sociali nazionali, si è convenuto di attivare un percorso formativo obbligatorio volto a diffondere la cultura settoriale di relazioni industriali e ad accrescere la consapevolezza del ruolo di attore sociale per favorire una contrattazione

aziendale sempre più efficace, attraverso due moduli formativi distinti:

- il primo, sui temi delle Relazioni industriali settoriali, della rappresentanza, del CCNL e della contrattazione aziendale è rivolto a tutti i componenti le RSU e aperto anche alle funzioni aziendali;
- il secondo, relativo a temi strettamente aziendali, rivolto alle RSU.

L'ingegnere ha proseguito nella sua introduzione presentando gli ospiti e i relatori della giornata di studio e formazione.



Ing. Luigi Mansi presidente Nuova Solmine



Formazione congiunta per gli Attori sociali
Produttività e Occupabilità
Il sistema chimico di Relazioni Industriali
NUOVA SOLMINE - 13 aprile 2016

Ore 10.00	Presentazione del modulo formativo e del quadro economico settoriale e aziendale Luigi Mansi
Ore 10.45	Il Sistema chimico di relazioni industriali: il Contratto collettivo nazionale di lavoro Andrea Piscitelli – Federchimica Gianluca Bianco – FEMCA CISL
Ore 13.00	<i>Lunch</i>
Ore 14.00	Il Sistema chimico di relazioni industriali: la contrattazione aziendale Paolo Cuneo – Federchimica Aldo Zago – FILCTEM CGIL
Ore 16.45	Chiusura del modulo formativo Luigi Ulgiati - UGL Maurizio Don – UILTEC UIL

FORMAZIONE CULTURA E PARTECIPAZIONE ALLA BASE DEL RINNOVO CONTRATTUALE

di Andrea Piscitelli - Federchimica



LIl sistema di relazioni industriali del settore chimico è riuscito negli anni a dimostrare di avere una grande capacità innovativa, con uno sguardo sempre rivolto al futuro per anticipare bisogni ed esigenze delle imprese e dei lavoratori del settore. L'esperienza chimica dimostra come una cultura

partecipativa di relazioni industriali sia lo strumento per una contrattazione collettiva costruttiva e utile per la competitività delle imprese e quindi per l'occupazione. Formazione, cultura e metodo partecipativo sono stati e sono fattori chiave per il successo di questo sistema di relazioni. La necessità di condividere valori e conoscenze nella prospettiva di un miglioramento continuo, ha portato a inserire nell'ultimo contratto la formazione degli attori sociali aziendali e in particolare delle RSU, suddivisa in due moduli. Il primo, realizzato dalle Parti sociali nazionali, prevede una giornata di formazione sulle relazioni industriali in generale, e su quelle chimiche in particolare, perché si possa attingere a un sistema valoriale comune. Il secondo modulo è incentrato sulle caratteristiche proprie dell'impresa in cui si svolge: business, cultura e organizzazione aziendali. La Nuova Solmine è stata la prima impresa a concretizzare tale scelta contrattuale e Federchimica, FILCTEM-Cgil, FEMCA-Cisl, UILTEC-Uil e UGL

chimici, insieme, hanno dato il via a questo percorso. La giornata del 13 aprile è stata l'occasione per dialogare in una importante realtà aziendale, per trasferire alle nuove Rappresentanze Sindacali la passione e l'impegno che da anni sono elemento distintivo del nostro sistema di relazioni industriali e per raccogliere le impressioni, le aspettative e le esperienze dei protagonisti aziendali a tutti i livelli.

Quello chimico è un sistema di relazioni industriali nel quale è forte la consapevolezza della responsabilità della rappresentanza. Credibilità, autorevolezza, competenza coerenza, capacità di ascolto, pragmatismo, flessibilità e dialogo continuo, sono alcuni dei fattori determinanti per svolgere al meglio il mestiere di attore sociale.

Nel settore il metodo di confronto partecipativo, nell'ambito di una sede non negoziale come l'Osservatorio nella quale condividere e approfondire i problemi e le conoscenze, è risultato vincente. Il dialogo costante, a tutti i livelli, ha permesso e permette di affrontare i problemi con spirito collaborativo, prevenendo ed evitando i motivi di conflitto. L'ultima conferma dell'efficacia di questo



Chimici: firmato il rinnovo del contratto

metodo è stata il rinnovo dello scorso 15 ottobre 2015: il contratto è stato firmato in una notte, senza una sola ora di sciopero. È chiaro che è impossibile costruire un rinnovo contrattuale in una notte! È raro, ma comunque possibile, solo se alle spalle esiste un percorso di dialogo e condivisione realizzato anche nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale.

Alla base delle scelte settoriali la Responsabilità Sociale, che coinvolge gli addetti del settore chimico di ogni ruolo ed emerge nei comportamenti etici e coerenti all'interno e all'esterno del luogo di lavoro. Sistema di solidarietà, assistenza sociale, fondi integrativi (Fonchim, pensionistico e FASCHIM, sanitario) formazione continua dei dipendenti, istituzione della figura del responsabile dei lavoratori per la sicurezza (RLSSA) sono solo alcuni degli impegni assunti dal settore in quello che nel CCNL si chiama Welfarchim.

A parlare sono i risultati, frutto della passione di chi sceglie di impegnarsi nella rappresentanza, consapevole che ogni decisione andrà a impattare profondamente sulla vita dei lavoratori. Bisogna avere le idee ben chiare sulle esigenze delle imprese e dei lavoratori, specie in un settore particolarmente esposto come quello dell'industria chimica. Tutte le iniziative promosse negli anni in materia di Sicurezza, Salute e Ambiente, riconfermate e ampliate nell'ultimo CCNL, vanno proprio in questa direzione, con risultati a dire il vero eccellenti.

Resta ancora però un gran lavoro da fare sul territorio, come emerso proprio durante il dibattito in Nuova Solmine, affinché l'impresa chimica, anche attraverso un trasparente rapporto e dialogo con le Istituzioni e tutti gli interlocutori locali, non sia vista come un corpo esterno o un pericolo, ma sia considerata un valore da proteggere e sostenere.



Federchimica - Brindisi al rinnovo del contratto chimico



Ing. Ottorino Lolini presidente Sol.Mar

UN CONTRATTO A DIFESA DELLA COMPETITIVITÀ E OCCUPAZIONE

di Gianluca Bianco - segretario Femca CISL



L'Accordo raggiunto il 15 ottobre 2015 a Roma fa assumere una valenza nuova al CCNL, sempre più partecipativa nei rapporti tra sindacato ed imprese e, con le novità introdotte, un ruolo sempre meno prescrittivo alle norme e sempre più invece di indirizzo,

di orientamento per la contrattazione di secondo livello che assume così sempre maggior ruolo e responsabilità nell'affrontare le sfide impegnative che ci attendono nei prossimi anni sul piano della competitività e della occupazione.

Accordo concluso in largo anticipo rispetto alla scadenza del CCNL, in una sola giornata di contrattazione, ed il merito sicuramente va ascritto alle buone relazioni ed al lavoro svolto dall'Osservatorio Nazionale che negli anni precedenti ha sviluppato iniziative di coinvolgimento dei territori sugli argomenti che sono stati al centro del rinnovo contrattuale.

Ne esce confermata la struttura già condivisa nei due rinnovi precedenti, con la durata triennale del CCNL e i due livelli di contrattazione in una logica di complementarità dei rispettivi ruoli e delle funzioni.

La condivisione della necessità di semplificazione del testo del CCNL ha portato a rivedere strutturalmente l'articolazione dei capitoli e i loro contenuti ponendo in via prioritaria quelli della gestione del rapporto di lavoro, delle Relazioni Industriali, della Salute-Sicurezza-Ambiente in una ottica complessiva di miglioramento della esigibilità delle norme previste.

Sono stati riconosciuti aumenti dei minimi contrattuali rapportati alla inflazione prevista dall'ISTAT nel triennio con un nuovo sistema di verifica annuale degli scostamenti a consuntivo sui differenziali inflazionistici.

Nell'Accordo si sono trovate le soluzioni per dare risposta alla verifica agli scostamenti avvenuti negli anni precedenti, che hanno salvaguardato in buona sostanza il valore dei minimi contrattuali.

Il risultato sostanziale è che abbiamo saputo costruire uno strumento utile a rendere esigibili le norme previste ed avere un sistema di Relazioni Industriali in grado di esprimere le potenzialità e la diffusione della contrattazione aziendale e in particolare lo sviluppo della partecipazione.

Ora la palla passa agli attori aziendali e credo che la sfida vera del contratto stia proprio lì e a loro che dovranno saper utilizzare al meglio le opportunità in esso contenute che possono costituire elementi forti per la competitività delle aziende, di convinto sostegno allo sviluppo sostenibile con il territorio e nello stesso tempo garantire la qualità delle tutele dei lavoratori.

Uno dei temi fondamentali da affrontare insieme sarà quello della formazione, quella degli protagonisti della contrattazione e quella professionale sulla quale si giocano le partite della innovazione, della flessibilità, della qualità del lavoro, della occupabilità.

Questa prima esperienza di formazione in SOLMAR a Scarlino è stata un ottimo banco di prova e l'inizio di un lungo cammino. Buon lavoro a tutti.



RUOLO E DEFINIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

di Paolo Cuneo - Federchimica



Nel pieno del dibattito in corso sul ruolo del livello nazionale di contrattazione e su quello aziendale, le Parti sociali settoriali dopo aver riscontrato tra le imprese e i lavoratori l'utilità per il settore di un Contratto Collettivo Nazionale, ritenuto stru-

mentale per la competitività delle imprese, hanno puntato a un ulteriore miglioramento dell'integrazione tra i due livelli contrattuali.

Con il rinnovo contrattuale dell'ottobre 2015 le Parti nazionali si sono quindi impegnate a rendere il CCNL sempre più uno strumento idoneo ad incentivare una contrattazione aziendale che, attraverso l'adeguata preparazione degli attori sociali e il ricorso a tutti gli strumenti offerti dal CCNL, possa dare un ulteriore importante contributo al miglioramento della competitività delle imprese.

Gli Osservatori aziendali, divenuti obbligatori per le imprese sopra i 50 dipendenti e per i Gruppi industriali, sono stati individuati come ambiti non negozia-

li di sviluppo di un metodo di confronto partecipativo e strumento idoneo per approfondire e ricercare soluzioni, da realizzare poi nella contrattazione, in merito a specifiche esigenze delle imprese e dei lavoratori e alle diverse tematiche demandate dal CCNL a tale luogo di confronto, tra le quali vi rientra quella dei fabbisogni formativi per la definizione di piani condivisi di formazione. Per cogliere tali finalità, è stato previsto che si debba procedere all'individuazione del delegato alla formazione all'interno della RSU.

Tra le scelte tese a valorizzare la contrattazione aziendale è importante ricordare l'abolizione del Premio Presenza (dal 31.12.2016) che viene ricondotta al Premio di Partecipazione secondo i modi e i contenuti che saranno definiti dalla contrattazione aziendale, a cui è affidato anche la gestione della tematica dell'invecchiamento attivo dei lavoratori con la possibilità di individuare soluzioni diverse da quelle previste dall'art.10 del CCNL nel caso del passaggio definitivo del lavoratore turnista a lavori a giornata.

In merito al premio di Partecipazione un'altra rilevante novità riguarda le imprese nelle quali non è contrattato, indipendentemente dalla loro dimensione. Ora infatti tutte queste imprese in alternativa al PdP dovranno scegliere tra applicare il Premio variabile

definito attraverso semplici formule dal CCNL o un premio in cifra fissa. Con accordo sarà inoltre possibile destinare, in tutto o in parte, gli importi di questi istituti ad iniziative condivise di welfare contrattuale e alla formazione.

Grazie alle innovazioni apportate con il rinnovo del 2015, la contrattazione aziendale potrà disciplinare anche ipotesi di attività stagionali ulteriori a quelle individuate dal CCNL e misure e modalità per la cessione collettiva di ferie e riposi tra colleghi finalizzati all'assistenza a figli minori che necessitano di cure.



OSSERVATORIO AZIENDALE: CONFRONTO E PARTECIPAZIONE

di Aldo Zago - segretario Filctem Cgil nazionale

Si è tenuto lo scorso 13 Aprile su invito della Nuova Solmine il seminario formativo, gestito congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali e da Federchimica, sul contratto chimico ed il sistema di relazioni sindacali che lo caratterizza.

È una iniziativa messa in atto da tempo, rivolta particolarmente alle RSU di nuova costituzione e alle strutture aziendali coinvolte che mira ad approfondire le conoscenze dei contenuti contrattuali e a favorire lo sviluppo e la diffusione di un modello partecipativo di relazioni sindacali che sia in grado di misurarsi e costruire soluzioni alle problematiche presenti nelle realtà produttive. Questo modello di relazioni basato sul dialogo continuo, la trasparenza, il confronto aperto nel rispetto del reciproco ruolo, è mutuato direttamente dall'esperienza decennale compiuta a livello di Osservatorio Nazionale che ha consentito, attraverso il contratto nazionale, di individuare risposte alle esigenze emerse dai processi di trasformazione intervenuti nel mondo delle imprese come della società.

È da questa modalità di concepire e praticare le relazioni che sono maturate le importanti innovazioni che vengono riconosciute al contratto chimico.

La giornata di formazione si è sviluppata in due momenti. Il primo, partendo dagli elementi culturali e gli obiettivi che sottendono al sistema di relazioni del settore, ha teso a illustrare i capitoli contrattuali con particolare riferimento alle novità intervenute con l'ultimo rinnovo.

A questo riguardo va evidenziata la norma che rende obbligatori gli Osservatori Aziendali per le aziende con più di 50 addetti, elemento che costituisce una opportunità e contemporaneamente una sfida alla diffusione di pratiche di confronto e di partecipazione dei lavoratori alle scelte dell'impresa.



La seconda parte del seminario formativo, in cui ho dato il mio contributo, ha sviluppato le norme inerenti la contrattazione aziendale, dove anche in questo caso registriamo cambiamenti introdotti con il nuovo contratto nazionale.

Gli ultimi rinnovi hanno progressivamente sviluppato gli ambiti della contrattazione di secondo livello, ma non come elementi separati rispetto al contesto definito dal contratto nazionale.

In sostanza si è teso definire il ruolo che deve svolgere il contratto nazionale nei suoi elementi prescrittivi e soprattutto nella sua capacità di indirizzo, nella consapevolezza che le scelte vanno compiute e gestite a livello

locale dove effettivamente avvengono i processi.

Sempre più la contrattazione aziendale non si esaurisce con la definizione del premio di partecipazione, ma si misura con tematiche in parte nuove come il welfare aziendale, la formazione, l'invecchiamento progressivo dei lavoratori in attività.

Saper affrontare questi temi, valorizzando quindi il capitale umano quale fattore indispensabile anche per la competitività delle imprese è l'obiettivo che ci dobbiamo porre.

Agire su più fronti, ad esempio, coniugando l'organizzazione del lavoro anche per rispondere all'invecchiamento dei lavoratori, con la formazione e il welfare aziendale, vuol dire avere una capacità di risposta ai cambiamenti sociali che stanno intervenendo e che investono oltre che i lavoratori anche le stesse imprese.

Questa evoluzione del ruolo del contratto nazionale e soprattutto della contrattazione aziendale richiede un forte impegno degli attori sociali perchè deve essere supportato da un convinto e diffuso sistema di relazioni che sia in grado di dare risposte alle necessità dei lavoratori come delle imprese.

RICONOSCIMENTO DEI RUOLI E CONDIVISIONE DEI PERCORSI

di Maurizio Don Uiltec nazionale



Non ero mai stato in Nuova Solmine, ma è una realtà che conoscevo per la sua riconosciuta importanza nel panorama chimico nazionale e per il ruolo che il suo Presidente ha in Federchimica.

Come per altri grandi petrolchimici si percepisce

già arrivando l'integrazione che nel tempo è stata costruita con il territorio circostante: una storia impiantistica e produttiva improntata alla valorizzazione di sito, gli ampi spazi con cui in passato si realizzavano strutture, una occupazione consolidata nonostante il periodo, una capacità di adattamento strategico dell'impresa alle evoluzioni del mercato ed al controllo dei costi.

Tutto questo è possibile anche, evidentemente, per le basi su cui è stata costruita nel tempo la capacità di sviluppare relazioni sindacali fra impresa e ooss, e fra di loro con il tessuto esterno alla fabbrica: politico e sociale.

Il modello di Formazione Congiunta che abbiamo presentato il 13 aprile scorso tende a rappresentare e sviluppare proprio questo.

È una esperienza sviluppata nel tempo e fortemente voluta sia da Filtem, Femca e Uiltec che da Federchimica, tendente al coinvolgimento degli attori delle relazioni industriali aziendali, sia delegati che risorse umane, nella conoscenza del contratto di lavoro, delle sue potenzialità e della necessità di costruire e condividere processi di gestione interna che consentano di regolare la vita dell'impresa nei momenti importanti. Ma attenzione, noi, le Parti, siamo però soggetti portatori di interessi diversi e a volta contrapposti, noi rappresentiamo i lavoratori e le risorse umane rappresentano gli obiettivi degli azionisti.

È solo partendo dal necessario reciproco riconoscimento dei nostri ruoli, della importanza fondamentale che dimostriamo, dal rispetto che entrambi ci scambiamo, che si può arrivare alla condivisione dei percorsi.

Una volta ci venne chiesto quale fosse il ruolo del "conflitto" nelle presentazioni che facciamo in giro per le fabbriche, e sia i relatori per le ooss che quelli per Federchimica ribadirono che lo scopo principale di questa formazione era proprio quello di evitare che la discussione, la difesa degli interessi di parte, l'arroccarsi su posizioni precostituite, giungesse ad una rottura sugli obiettivi, spesso dannosa più per i lavoratori che per gli interessi aziendali.

Questo vuol dire che il "conflitto" non è più uno strumento di rivendicazione? No!

Quello che vogliamo raggiungere è un punto di equilibrio fra le rispettive rivendicazioni che ci consenta di utilizzare il conflitto, l'arma dello sciopero, come estrema ratio in un rapporto che ha provato tutte le strade alternative al conflitto stesso.

Emergeva nel dibattito fra i partecipanti al seminario, e anche dall'intervento dell'ing. Mansi, come le condizioni esogene allo stabilimento: il delicato contesto ambientale in cui è inserita la Solmine, una coscienza ambientalista fondamentale per il territorio ma spesso ignara delle condizioni di sicurezza interne allo stabilimento, una politica a volte non particolarmente attenta al valore sociale dei modelli industriali che rappresentiamo, ma anche una costante ricerca di contenimento dei costi per continuare ad aggredire il mercato, ci devono far capire come la collaborazione fra lavoratori ed impresa oggi sia di importanza tale come mai nel passato.

Il riconoscimento della professionalità dei nostri lavoratori, della continua ricerca delle migliori condizioni di sicurezza, della necessità di implementare le migliori tecnologie impiantistiche, il mantenere alto il valore economico dell'impresa, sono sempre più il risultato di relazioni sindacali che sono consolidate e che devono essere costantemente perfezionate ed i lavoratori di Scarlino rappresentano in questo, un modello per la storia industriale di questo territorio.

Ecco, è a questo che può servire un modello di Formazione Congiunta come quello presentato in Nuova Solmine ed è per questo che ringraziamo chi ha partecipato al seminario è chi l'ha richiesto.

LA FORMAZIONE CONGIUNTA

per una nuova cultura delle relazioni industriali

di Luigi Ulgiati - segretario generale dell'Ugl Chimici



LIl seminario sul nuovo ccnl chimico e chimico-farmaceutico che si è tenuto il 13 aprile alla Nuova Solmine rappresenta un esempio significativo delle potenzialità che iniziative di formazione congiunta fra parti datoriali e organizzazioni sindacali possono esprimere nella

valorizzazione di una nuova “cultura” delle relazioni industriali e nella ricerca di nuovi modelli di partecipazione che promuovano, anche nel campo della formazione professionale, una logica innovativa di concepire il rapporto fra imprenditore e lavoratore, fra parte datoriale e sindacato. La direzione è quella della cooperazione per un traguardo comune: la crescita economica e sociale dell'azienda in un contesto sempre più competitivo e sempre più globalizzato.

Nell'impianto del nuovo contratto nazionale di categoria, la valorizzazione della formazione si innesta nel più generale potenziamento della contrattazione aziendale e dell'integrazione fra il primo e il secondo livello, che continuano a rappresentare rispettivamente la cornice e la tela del quadro delle relazioni industriali. Dunque, nell'ambito delle regole basilari dettate dal contratto nazionale, è alla “sub-struttura” della contrattazione di secondo livello che va il merito di promuovere strumenti oggi essenziali per garantire il giusto riconoscimento del lavoro, dagli elementi di retribuzione variabile in base agli obiettivi al welfare integrativo, fino ad organismi come l'Osservatorio Aziendale, che svolge l'importante ruolo di incubatore di nuove idee e proposte, consentendo un confronto costante fra le parti, allo scopo di garantire meglio il diritto all'informazione e consultazione dei lavoratori, attraverso analisi, valutazioni sia delle strategie aziendali, che delle necessità dei lavoratori.

Un approccio basato sull'allargamento della sfera d'azione del secondo livello,

fermi restando i principi del contratto nazionale, è essenziale per consentire alle diverse realtà produttive del comparto di affrontare le sfide della competitività globale senza tralasciare le peculiarità dei diversi contesti aziendali e territoriali. Ma questo approccio può avere uno sviluppo effettivo solo partendo da un cambiamento di tipo “culturale”, che è proprio quello che ci siamo prefissati con la formazione congiunta e continua.

I risultati concreti ottenuti fino ad oggi dimostrano la validità di questo percorso, che l'Ugl Chimici sostiene da tempo. È infatti nell'ambito delle sperimentazioni poste in essere nelle relazioni industriali del nostro settore che sono stati introdotti per la prima volta istituti poi ripresi con successo anche in altri comparti produttivi: il premio di partecipazione, i fondi pensionistico e sanitario di categoria, Fonchim e Faschim, il ponte generazionale per la promozione del turn-over, che ha valorizzato l'ingresso dei giovani senza però penalizzare i lavoratori più maturi, l'Osservatorio Aziendale, già citato, e la stessa formazione continua come impegno comune delle parti a favore di un orientamento più consapevole alle problematiche del lavoro e alle sfide che oggi si impongono alle aziende. Come accade per tutti i cambiamenti che coinvolgono in profondità consuetudini e tradizioni, la strada da percorrere per introdurre una nuova cultura delle relazioni industriali è ovviamente ancora lunga, e sono molti gli ostacoli che si frappongono, ma è certamente dal loro superamento che dipenderà la capacità di riuscire a dare concrete chance di ripresa e di crescita alla nostra industria chimica.



ATTORI SOCIALI

di Emilio Doneddu - RSU Nuova Solmine



Giorno ricca di avvenimenti, quella che si è svolta il 13/04/2016 con tema “Gli Attori Sociali”, presso lo Stabilimento Nuova Solmine di Scarlino. In un periodo come questo infatti, di crisi ed incertezza economica, abbiamo voluto sottolineare,

con il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro (settore chimico-farmaceutico), l'importanza della formazione R.S.U. e della collaborazione tra sindacato, azienda e lavoratori, al fine di auspicare ed intraprendere assieme delle soluzioni effettive, in termini di azioni coerenti ed adeguate alle diverse tipologie organizzative. Nel corso della giornata molti sono stati gli interventi in chiave collaborativa. La Direzione di Nuova Solmine ha esposto ai presenti il

bilancio e le prospettive di mercato; ha sottolineato un aumento della richiesta nazionale a scapito di quella internazionale e quindi una modifica del mercato ma non una risoluzione della crisi, affrontando il tutto con ottimismo e con la consapevolezza di chi ha sulle spalle anni di esperienza nel settore. Gli autori del rinnovo del Contratto Nazionale invece, (le Delegazioni Sindacali e Federchimica), hanno illustrato con estrema precisione le modifiche fatte, dimostrando ancora una volta impegno, serietà e competenza nel trovare un accordo in tempi record, “evento più unico che raro”. Il Contratto tuttavia, può non risultare privo di imperfezioni agli occhi dei lavoratori. Personalmente ritengo di doverlo vedere come un “bicchiere mezzo pieno”, viste le difficoltà e l'assenza di trattative riscontrate in altri settori. L'aumento di responsabilità per i rappresentanti dei lavoratori (R.S.U.) non deve spaventare ma convogliare verso un unico scopo, che è quello di migliorare noi stessi come lavoratori e le condizioni socio-economiche dell'azienda per la quale lavoriamo.

Questo è possibile attraverso una costante informazione sull'andamento aziendale ed una significativa collaborazione tra le parti, che prediliga il dialogo allo scontro sempre e comunque nel rispetto dei propri ruoli. Il tutto dovrebbe proiettare verso un futuro dove ambiente, salute e crescita economica possano andare di pari passo e crescere insieme sul territorio, il quale deve essere, oggi più che mai, nostro alleato e non nemico. Il sindacato dovrà lavorare insieme all'azienda per divulgare il messaggio che l'industria chimica non è un “diavolo” da esorcizzare ma una risorsa da poter sfruttare a proprio vantaggio.



RSU Nuova Solmine. Da sinistra Alessio Cerquettini, Emilio Doneddu, Paolo Scarpettini, Gabriele Bambagioni

PASSIONE GIALLOBLU

Il Basket Golfo sta disputando un campionato superiore alle aspettative, si perché, oltre alla presenza di quattro squadre che tutti riconoscevano alla vigilia di caratura superiore, Piacenza, Forlì, Cento e Cecina, il team di coach Padovano ha dovuto fare i conti nella seconda parte di stagione, con infortuni vari e con la partenza di uno degli acquisti più importanti del mercato estivo, quel Genovese che per problemi familiari ha dovuto lasciare al squadra a 11 giornate dal termine, giocatore che pesava molto nell'economia della squadra coi suoi 15 punti di media partita. Nonostante tutto ciò, Piombino si è piazzata quinta al termine della regular season, sfiorando il terzo posto, sfumato solo

nascita e alla crescita di quella che ad oggi sta divenendo una delle migliori tifoserie organizzate del girone, la "Marea Gialloblu". L'apoteosi di questo entusiasmo, che non si limita all'amico Palatenda, ma che si è fatta sentire anche lontano da casa con numeri importanti, è arrivata nella vittoria di due domeniche orsono contro Cecina, quasi mille spettatori, un muro gialloblu, che ha assistito ad uno spettacolo ad altissimo tasso emotivo, vinta da Piombino in rimonta dal meno 18 alla parità e poi battendo i cugini nell'overtime. Questa gara è stata l'emblema che meglio rappresenta questa squadra, una squadra dal grande carattere, infatti quella con Cecina è stata una delle moltissime volte in cui



per la più inaspettata delle sconfitte, contro Faenza in casa all'ultima di campionato. Quinto posto che ha consentito l'accesso ai play/off per la sfida dei quarti di finale contro Cento. Domenica si è disputata la prima sfida che ha visto il Piombino perdere per 58 a 75, pagando cara l'assenza di Gigena, ma comunque stando in partita fino all'ultimo quarto, giovedì si gioca gara due al Palatenda alle 21.15 e i gialloblu proveranno a vincere e ad allungare la serie. Questa squadra sta facendo ritornare la passione per il basket a Piombino, assieme alla

questi ragazzi sono stati capaci di ribaltare situazioni che sembravano compromesse, trasformare probabili sconfitte in meravigliose vittorie. Una squadra che ha saputo trasformarsi nel corso della stagione, adattandosi alle nuove situazioni che via via si creavano, fortificandosi nelle difficoltà, un gruppo forte e compatto, che giovedì proverà a fare ancora un miracolo, davanti ai suoi meravigliosi tifosi che, come han sempre fatto, la sosterranno fino alla fine e anche oltre.