



## **PIATTAFORMA RINNOVO CCNL INDUSTRIA VETRO, LAMPAD E DISPLAY 1 SETTEMBRE 2016 – 31 AGOSTO 2019**

**FILCTEM CGIL, FEMCA CISL e UILTEC UIL** con il presente documento danno avvio alla fase di rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro dell'Industria del vetro, delle lampade e display in linea con quanto emerso nella riunione degli Esecutivi Unitari del 2 febbraio 2015, secondo quanto stabilito dal Regolamento Unitario per il coinvolgimento degli iscritti e dei lavoratori, delle loro rappresentanze aziendali, delle strutture sindacali a tutti i livelli, approvato nella riunione degli Esecutivi Unitari del 1 luglio 2015.

### **PREMESSA**

Il rinnovo del CCNL delle industrie del vetro, delle lampade e display si colloca nel pieno della stagione dei rinnovi contrattuali. Le chiusure positive dei rinnovi del chimico-farmaceutico e della gomma-plastica avvenute ancora prima della loro naturale scadenza testimoniano della concreta possibilità di fare altrettanto anche in questi settori.

Non ci nascondiamo che la perdurante crisi globale e la debolezza della ripresa economica nel nostro Paese definiscono le difficoltà in cui anche questo contratto dovrà essere rinnovato. Servirebbero politiche comunitarie e nazionali di settore orientate allo sviluppo, anche con investimenti pubblici in direzione di un'economia sostenibile in termini ambientali, distributivi e sociali.

Il costo sproporzionato dell'energia è solo un esempio degli effetti negativi che la mancanza di politiche industriali scarica nell'apparato produttivo del nostro Paese.

Tuttavia, i settori del vetro e delle lampade hanno saputo reagire e adattarsi a questo difficile contesto pur con qualche differenza: con il *vetro cavo* che ha risentito meno della crisi rispetto al *vetro piano* (ormai assestato su livelli più bassi rispetto allo stato pre-crisi, soprattutto nell'edilizia e con qualche segnale positivo nell'automotive); con i mutamenti in corso nel settore *lampade*; con le piccole e medie imprese, in particolare nei distretti del *vetro artistico e dell'arredamento*, che richiederebbero misure urgenti e appropriate per affrontare la crisi.

La Piattaforma che viene proposta tiene conto di queste condizioni e propone un rinnovo del CCNL compatibile con le condizioni generali e di settore.

FILCTEM-FEMCA-UILTEC ritengono di avere contribuito alla tenuta del settore grazie a relazioni industriali fortemente partecipative diffuse sia a livello nazionale che nelle singole imprese; relazioni che hanno determinato il clima più favorevole, sia pure con distinti ruoli, per operare congiuntamente nella direzione del rispetto dei diritti dei lavoratori e del miglioramento qualitativo e quantitativo dei prodotti e dei processi produttivi.

Nei settori del vetro e delle lampade il rapporto tra i due livelli di contrattazione, pur migliorabile, registra tuttavia uno stato avanzato e consolidato: diffusa è infatti la contrattazione di secondo livello, spesso con accordi quadro nazionali nei gruppi industriali che orientano la contrattazione nelle unità produttive e favoriscono il protagonismo delle RSU nel loro rapporto con le Direzioni di stabilimento.

Per tutti questi motivi FILCTEM-FEMCA-UILTEC tenendo conto delle compatibilità del settore ritengono possibile, così come già fatto nel precedente rinnovo contrattuale, avviare e concludere la trattativa sottoscrivendo un nuovo CCNL prima della scadenza fissata nel 31 agosto prossimo. In tal senso FILCTEM-FEMCA-UILTEC riconfermano il valore e il ruolo dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011.

## **RELAZIONI INDUSTRIALI E RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA**

Nell'ambito della valorizzazione delle Relazioni Industriali l'obiettivo non può che essere quello di aumentare il livello di partecipazione dei lavoratori e delle RSU alla vita e alle scelte strategiche delle imprese.

Per fare questo riteniamo che debba essere rafforzato e maggiormente sviluppato l'Osservatorio Nazionale e che esso possa svolgere per il futuro anche un ruolo d'indirizzo strategico per le scelte di politica industriale del settore.

In tutte le aziende con almeno 100 dipendenti si richiede l'istituzione di un Osservatorio Aziendale per sviluppare la partecipazione nell'impresa e che, oltre ad assolvere ai diritti di informazione e consultazione previsti dal CCNL e dalla legge, possa approfondire e sviluppare tematiche propedeutiche alla contrattazione di secondo livello.

A questo proposito occorre che tutte le aziende presenti in almeno due Regioni riconoscano l'importanza di confrontarsi in modo stabile con i rispettivi coordinamenti di RSU estendendo così le positive esperienze fin qui maturate.

FILCTEM-FEMCA-UILTEC ritengono altresì qualificante l'adozione di Codici etici e di condotta insieme ad azioni concertate a tutela del "Made in Italy", puntando anche alla tracciabilità del prodotto, al contrasto della delocalizzazione, al rispetto della legalità, promuovendo azioni di contrasto al dumping anche comunitario del settore.

In riferimento ai distretti del vetro e in particolare alla tradizione Muranese, vanno valorizzate le politiche formative specifiche come l'istruzione tecnica di settore o come l'attività della Stazione Sperimentale del Vetro (S.S.V.) per la ricerca e per tematiche relative a problemi di salute e sicurezza.

Per una maggiore fruibilità e una migliore gestione del CCNL si propone una semplificazione del testo attuale.

## **CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO**

FILCTEM-FEMCA-UILTEC ritengono che a partire dalle esperienze maturate in questi settori sia possibile oltre che necessario qualificare e irrobustire la contrattazione di secondo livello valorizzando la titolarità assegnata alle RSU e aggiungendo alla contrattazione aziendale o territoriale, altre forme di negoziazione che tendano alla ricomposizione delle relazioni (contrattazione di distretto, reti di impresa, filiera, sito). In particolare si richiede l'istituzione di uno specifico capitolo da inserire nel CCNL che identifichi in maniera chiara temi e compiti da assegnare alla contrattazione di secondo livello.

### **Classificazioni**

Il progresso tecnologico da sempre contribuisce a generare modifiche nell'organizzazione del lavoro e a rendere necessario un costante sforzo di adeguamento e di miglioramento della professionalità dei lavoratori addetti alle varie mansioni previste dal CCNL. A ciò non sempre ha corrisposto un confronto a livello aziendale in grado di collocare attraverso nuovi profili individuali, i lavoratori in posizioni maggiormente rispondenti alle nuove mansioni svolte. Le OO.SS. ritengono indispensabile attivare una Commissione Nazionale composta dalle Parti firmatarie che entro il primo anno di vigenza del contratto produca un documento di sintesi, raccogliendo tutte le esperienze prodotte nella contrattazione di secondo livello, da sottoporre all'attenzione dell'Osservatorio Nazionale e da utilizzare nelle successive fasi di negoziazione.

## **POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE E FORMAZIONE**

E' necessario prevedere l'adozione di politiche occupazionali volte a favorire l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro con la valorizzazione e la tutela dei lavoratori anziani. Il ricambio generazionale già in corso deve sempre e comunque avvenire nel rispetto delle esigenze di tutti i soggetti interessati. Le modalità devono pertanto essere oggetto di confronto e contrattazione preventiva, riservando alle RSU un ruolo di protagonismo nel determinare le condizioni dell'avvicendamento fra lavoratori.

FILCTEM-FEMCA-UILTEC ritengono la formazione un tema strategico per i lavoratori e le imprese per i riflessi sulla qualità della prestazione, sulla professionalità, sulla occupabilità nelle diverse fasi della vita lavorativa delle persone e per il migliore andamento aziendale.

Nell'ambito della sezione formazione del CCNL, le Organizzazioni Sindacali Nazionali e Assovetro, devono raccogliere le esigenze e le opportunità formative finanziabili con le risorse di Fondimpresa. In particolare per le aziende medio-piccole e i lavoratori lì occupati con l'utilizzo del "conto sistema". Per quelle più grandi, attraverso il confronto preventivo e il coinvolgimento delle RSU nella fase di definizione delle esigenze fino alla stesura del progetto e alla verifica dei risultati, con l'utilizzo del "conto impresa".

A tale fine e per migliorare l'operatività si chiede di poter istituire all'interno delle RSU la figura del delegato alla formazione.

## **DIRITTI E TUTELE**

### **Salute, sicurezza e ambiente**

L'orientamento alla green economy come modello di sviluppo ecocompatibile, deve essere sostenuto adeguatamente attraverso intese e protocolli con le Associazioni che indirizzeranno la ricerca verso prodotti innovativi, valorizzando la responsabilità sociale e collegando la competitività alla qualità ambientale, anche con l'adozione di strumenti e metodologie di misurazione/valutazione dei prodotti per tutto il ciclo di vita e dei carichi ambientali.

FILCTEM-FEMCA-UILTEC ritengono che per consolidare e migliorare i risultati sin qui raggiunti in materia di prevenzione di infortuni e incidenti sia necessario mantenere alta l'attenzione e l'iniziativa. A questo scopo, per rendere sempre più partecipativa la presenza dei lavoratori, delle RLSSA e delle RSU è opportuno incrementarne le agibilità con un aumento delle ore a disposizione; attivare programmi e iniziative congiunte, come ad esempio un'assemblea annuale per tutti i lavoratori sui risultati e i progetti in materia di salute e sicurezza. Si richiede altresì che nella fase di definizione dei Piani di Azione conseguenti alla valutazione dello stress da lavoro correlato, RLSSA e RSU siano attivamente coinvolte.

### **Appalti**

Su questo tema va perseguita una forte azione tesa ad evitare che il ricorso all'appalto sia finalizzato a una riduzione dei costi per l'impresa appaltante ottenuta con trattamenti collettivi meno favorevoli o peggio ancora imponendo condizioni che favoriscano inadempienze contrattuali, fiscali, contributive e in materia di lavoro.

FILCTEM-FEMCA-UILTEC chiedono di rafforzare, per via contrattuale, gli elementi di informazione e controllo delle RSU/Strutture sindacali territoriali in materia di appalti, che certifichi la corretta applicazione del CCNL e delle normative in vigore. Chiedono inoltre l'applicazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale, normativa e reddituale dei lavoratori in caso di cambiamento di appalto anche applicando in quanto ammissibile la procedura di cui all'art. 2112 del codice civile.

### **Lavoro**

Le novità legislative introdotte in materia di lavoro non devono indurre a un atteggiamento di passivo adeguamento della normativa contrattuale. Al contrario, dalla contrattazione collettiva possono scaturire soluzioni più aderenti alle concrete esigenze delle Parti, con accordi utili ed efficaci nel prevenire o risolvere conflitti e/o contenziosi.

Si chiede pertanto di:

- Assicurare anche ai lavoratori assunti a tempo indeterminato dopo il 7 marzo 2015, l'applicazione delle norme previste dal CCNL in materia disciplinare a garanzia della proporzionalità e progressività fra infrazione e sanzione, evitando licenziamenti non giustificati.
- Garantire anche ai nuovi assunti, in caso di licenziamenti collettivi, l'applicazione delle disposizioni previste dagli artt. 4, 24, 5 della L.223/91.
- Per ciò che attiene la nuova legislazione relativa ai temi del demansionamento e dei controlli a distanza si chiede che gli stessi siano argomento di confronto nella fase di rinnovo del contratto collettivo nazionale.
- Aggiornamento della normativa contrattuale in materia di rapporti di lavoro in relazione alle novità legislative. Si richiede che la percentuale massima complessivamente intesa di contratti a termine e somministrati a tempo determinato intesa come media annuale sia

riferita ai lavoratori a tempo indeterminato occupati in ogni singola unità produttiva dell'impresa.

### **Diritti individuali**

FILCTEM-FEMCA-UILTEC ritengono necessario affrontare i temi del bilanciamento tra le esigenze personali e familiari con quelle del lavoro per il miglioramento della qualità della vita e del lavoro stesso.

Si chiede pertanto:

- Per i lavoratori affetti da patologie oncologiche e da patologie cronico-degenerative elevare al 100% i giorni di assenza non computabili ai fini del comparto.
- Aumento del periodo di aspettativa allo scadere del termine di conservazione del posto per patologie particolarmente gravi.
- Congedo per malattia: possibilità di interrompere il congedo per maternità/paternità in caso di ricovero del figlio neonato; istituzione di permessi retribuiti al 30% per almeno 30 giorni in caso di ricovero del figlio fino a tre anni di età.
- Congedi parentali fruiti ad ore: modalità di fruizione su base oraria definendo la misura giornaliera di utilizzo, estendendola a partire da due ore e la cumulabilità con riposi per allattamento e con permessi frazionati in caso di figli con handicap grave.
- Diritto alla trasformazione del contratto da tempo pieno a parziale nel caso di malattie oncologiche o di gravi patologie cronico degenerative inaggravanti riguardanti i figli, i genitori, il coniuge o convivente (art.8 punto 4 Dlgs 81 del 15/06/2015).
- Diritto alla trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale in presenza di figlio convivente di età non superiore ai tredici anni o di figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art.3 L.104/1992.
- Consentire la cessione a titolo gratuito dei riposi e delle ferie maturate da parte di ogni lavoratore, di cui al Dlgs.151/2015 art 24, ai colleghi dipendenti dalla stessa impresa, al fine di consentire loro di assistere i figli minori, anziani affetti da gravi patologie che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, previo consenso dei lavoratori interessati e nella misura e modalità concordate con la direzione aziendale, dando priorità ai riposi accantonati nel conto ore e a quelli in ogni caso maturati negli anni precedenti a quelli della richiesta. La contrattazione aziendale potrà disciplinare misure e modalità per la cessione collettiva di ferie e riposi da parte dei lavoratori e l'accantonamento delle relative ore per le finalità sopra descritte al quale potrà contribuire l'azienda con quote orarie da definire nella contrattazione.
- Lavoro agile (smart-working): introdurre una specifica norma contrattuale definendo linee guida che ne consentano la diffusione e la gestione.

## **WELFARE**

Le politiche di Welfare contrattuale trovano nella contrattazione di secondo livello la possibilità di svilupparsi anche con l'obiettivo di favorire l'integrazione della fabbrica nel territorio e con le altre imprese del sito.

FILCTEM-FEMCA-UILTEC anche in considerazione dei differenti assetti legislativi/normativi richiedono inoltre un potenziamento del welfare contrattuale settoriale, sia sanitario che previdenziale.

In particolare:

- Per incentivare l'adesione alla previdenza complementare si chiede di differenziare la quota di contribuzione fra lavoratore e impresa incrementando quest'ultima.
- Poiché il costo del welfare è parte del costo contrattuale si chiede che le aziende versino il loro contributo al Fondo di Previdenza complementare negoziale a prescindere dalla decisione del lavoratore di incrementarlo con le proprie risorse aggiuntive, garantendo in questo modo l'universalità del trattamento.
- In tema di assistenza sanitaria, nell'arco della vigenza, si chiede che le aziende si facciano carico per dodici mesi del contributo complessivo per l'iscrizione dei lavoratori. Si chiede inoltre un incremento della quota totale, aumentando quella a carico dell'impresa e diminuendo quella a carico del lavoratore.

## **SALARIO**

Per combattere la crisi economica e occupazionale nel Paese è necessario aumentare la quota di risorse da destinare alla domanda, in modo tale da innescare un circuito virtuoso che possa far ripartire i consumi e determinare in conseguenza una ripresa complessiva dell'attività industriale nella produzione di beni e servizi. In tal senso il rinnovo del contratto nazionale deve garantire, tenuto conto degli obiettivi economici, la difesa del potere d'acquisto dei salari attraverso l'incremento dei minimi contrattuali e migliorare il welfare contrattuale e le condizioni delle prestazioni lavorative. Pertanto si chiede un incremento di 110 euro nel triennio settembre 2016 – agosto 2019 e l'aumento delle maggiorazioni dell'indennità per turni disagiati. Si chiede inoltre che anche nei casi in cui l'azienda adibisca definitivamente o temporaneamente il lavoratore turnista a lavori in regime orario giornaliero o in semi-orario sia garantita la conservazione dell'indennità media di turno ex-turnisti di cui all'art.20 bis del vigente CCNL.

Bologna, 17 maggio 2016