



PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL PMI SETTORI CHIMICA, CONCIA E SETTORI ACCORPATI, PLASTICA E GOMMA, ABRASIVI, CERAMICA E VETRO 2016-2018.

Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil con il presente documento danno avvio unitariamente alla fase di rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro dei settori, chimica, concia e settori accorpati, plastica e gomma, abrasivi, ceramica e vetro per il periodo 2016-2018, in linea con quanto emerso nella riunione degli Esecutivi Unitari del 02 febbraio 2015, con le modalità convenute nel vigente CCNL e secondo quanto previsto dal percorso 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

Filctem, Femca, Uiltec, ritengono che, il quadro delle relazioni industriali consolidato nel contratto nazionale consenta di superare le criticità imposte da un pur necessario ammodernamento del sistema contrattuale e di affrontare il rinnovo e le problematiche del lavoro e della produttività con uno spirito costruttivo e pragmatico nell'interesse dei lavoratori e delle imprese.

Il contratto nazionale di lavoro deve vedere riaffermato il suo ruolo di rappresentanza delle istanze del mondo del lavoro.

I lavoratori coinvolti dal rinnovo di questo contratto nazionale di lavoro dai nostri dati sono circa 56.000 distribuiti in circa 3.800 piccole e medie imprese.

Il CCNL soprattutto per le PMI è uno degli strumenti con cui affrontare i temi e le scelte rispetto alla competizione globale che per i settori manifatturieri e di trasformazione, risiedono soprattutto nelle scelte inderogabili di investire nelle produzioni di qualità, incentivando le competenze e la specializzazione attraverso processi di ricerca, innovazione e formazione, indicare percorsi trovando soluzioni a sostegno delle politiche industriali, nel dialogo tra le parti per lo sviluppo dell'occupazione, la competitività delle imprese e la coesione sociale.

Le sfide che dobbiamo affrontare non possono essere basate sulla deregolamentazione e lo sfruttamento delle risorse e delle persone, ma sulla competizione qualitativa dei fattori del lavoro e della sostenibilità ambientale, della sicurezza, sulla capacità di innovazione di processo e di prodotto, che richiedono sempre di più il coinvolgimento professionale e responsabile dei lavoratori e degli imprenditori.

In questo senso FILCTEM, FEMCA, UILTEC ritengono che il CCNL debba continuare a sviluppare un sistema di Relazioni sempre più partecipativo e responsabile che coinvolga imprese e lavoratori per consolidare ed implementare l'occupazione, migliorare la produttività e la competitività anche al fine della redistribuzione della ricchezza prodotta.

FILCTEM, FEMCA, UILTEC ritengono che nonostante alcuni segnali di una possibile ripresa economica nel Paese che si inizia ad intravedere, essi siano ancora troppo deboli e discontinui e comunque non evidenti da poter affermare che siamo usciti dalla lunga crisi che ha attraversato questi anni, che ha ridefinito e ridimensionato profondamente il settore manifatturiero ed in parte interessato i settori ricompresi nel perimetro contrattuale oggetto di rinnovo.

Tuttavia nei settori manifatturieri di competenza del presente CCNL, pur subendo la crisi, oggi sono riscontrabili segnali di ripresa seppur in maniera disomogenea.

Per le PMI il lavoro diventa sempre più in maniera evidente l'elemento su cui investire in modo da poter utilizzare a proprio vantaggio i repentini cambiamenti, per rispondere in maniera qualificata e flessibile alle richieste del mercato interno e soprattutto di quello esterno, per incentivare l'export.

I problemi del nostro paese nei prossimi anni saranno quelli di una bassa crescita, che purtroppo sarà accompagnata da una bassa occupazione, che rimane quindi la piaga da combattere; si devono assumere politiche contrattuali capaci di consolidare e rilanciare l'occupazione stabile.

A questo scopo le OO.SS intendono perseguire il rinnovo del CCNL e l'affermazione di un suo ruolo forte e nello stesso tempo rinnovato per meglio rispondere alle grandi sfide che ci attendono, basato su un sistema di Relazioni industriali sempre più partecipative e di indirizzo per lo sviluppo, per l'estensione e qualificazione della contrattazione di secondo livello a cui dare più responsabilità, compiti e strumenti favoriti da una possibile politica fiscale e contributiva del Governo già sollecitata da Cgil Cisl Uil.

Bisogna procedere alla semplificazione strutturale e normativa del testo contrattuale divenuto troppo complesso, per migliorare l'utilizzo del CCNL, la sua efficacia ed esigibilità ai fini della contrattazione di secondo livello e non solo, come strumento di lavoro per le RSU, riteniamo sia necessaria avviare una riflessione per ridurre ed accorpate i CCNL nell'ambito delle competenze di FILCTEM-FEMCA-UILTEC. A tale scopo riteniamo che debba essere costituita una Commissione Paritetica per approfondire tali problematiche.

RELAZIONI INDUSTRIALI E PARTECIPAZIONE

FILCTEM-FEMCA-UILTEC, ritengono che il sistema di buone relazioni industriali instaurato con Unionchimica/Confapi e le PMI, vero asse portante del nostro sistema produttivo e del Made in Italy, siano da migliorare ed implementare per meglio rispondere alle esigenze attuali.

Diventa quindi importante rafforzare ed ampliare il sistema della partecipazione sia al livello nazionale che soprattutto su quello aziendale nel rapporto con le RSU e i lavoratori nel quale si gioca la partita più importante del miglioramento della produttività e della qualità del lavoro.

Il CCNL deve essere un utile strumento per rilanciare tutti i settori in esso contenuti, se verrà rilanciata la bilateralità frutto di accordi interconfederali sottoscritti tra le parti, che deve essere chiara e visibile, anche se rivista, aggiornata e semplificata nei suoi assi portanti quali la sanità integrativa SANAPI, la formazione, la sicurezza e l'ambiente, il sostegno al reddito attraverso l'attivazione del Fondo ENFEA.

FONDAPI deve essere rilanciato tramite una campagna informativa indirizzata a tutti ma soprattutto ai più giovani per favorirne la loro adesione, così come il FAPI dove i propri bandi di formazione debbono essere semplificati, e nello stesso tempo aumentare l'accesso all'attività di sportello.

E' necessario che il mondo delle PMI arresti la sua divisione per migliorare le sinergie e la funzionalità di questi strumenti.

FILCTEM-FEMCA-UILTEC in linea con le politiche confederali, sono contrarie alla proliferazione dei CCNL e alla loro ulteriore frammentazione, ritengono che lo strumento contrattuale vada rafforzato ed implementato, prevedendo ed iniziando a ragionare su futuri accorpamenti di CCNL omogenei nella sfera di competenza delle nostre rispettive federazioni, per rendere il CCNL utile allo sviluppo del sistema produttivo delle PMI.

Va rafforzata la rappresentanza sia delle imprese che dei lavoratori per una maggiore rappresentatività.

Il sistema delle Relazioni Industriali e della partecipazione perciò, deve evolvere per coinvolgere sempre più i lavoratori e le RSU, bisogna implementare e migliorare il confronto preventivo tra le parti anche per condividere i piani industriali, e gestionali dell'impresa nonché sui temi della formazione.

A tal fine si chiede che al punto 3. Parte prima del CCNL "Relazioni industriali" a livello aziendale il diritto di informazione venga esteso alle aziende con almeno 30 dipendenti.

Bisogna altresì migliorare e rendere più esigibili i percorsi condivisi di informazione e definire con chiarezza il concetto della consultazione delle RSU, basato su regole chiare.

FILCTEM-FEMCA-UILTEC ritengono si debba procedere alla semplificazione del testo del contratto nazionale, alla creazione di uno strumento di monitoraggio e valutazione della contrattazione aziendale nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale plurisettoriale, che può diventare un luogo di confronto e di condivisione di iniziative per favorire lo sviluppo delle PMI, vero motore economico del nostro Paese.

E' altresì necessario prevedere ore specifiche di formazione per le RSU su nuove forme di organizzazione e produzione finalizzate al miglioramento della competitività aziendale in una logica di partecipazione.

Si chiede di inserire negli allegati il nuovo Regolamento per l'elezione della RSU che sarà predisposto da FILCTEM FEMCA UILTEC.

FORMAZIONE

FILCTEM-FEMCA-UILTEC, ribadiscono che il tema della formazione dei lavoratori rappresenta un'opportunità inderogabile per le aziende che vogliano competere in una economia fortemente globalizzata, collocandosi su standard elevati di qualità del lavoro e delle produzioni.

L'obiettivo è quello di arricchire non solo il bagaglio professionale dei lavoratori, attraverso la formazione tecnica effettuata nell'impresa, ma anche quello culturale sui temi della partecipazione e condivisione e l'apprendimento di competenze delle mansioni svolte, favorendo sia la riqualificazione che il ricollocamento interno ed esterno dei lavoratori.

In questo senso, lo strumento contrattuale del FAPI, insieme agli investimenti aziendali, devono essere oggetto di condivisione preventiva tra azienda ed RSU per la progettazione dei piani formativi e dei suoi obiettivi.

Va incentivato l'utilizzo del fondo FAPI i sia in termini di formazione di lungo che di breve periodo.

E' necessario prevedere un formazione specifica delle RSU sui temi della contrattazione di secondo livello in applicazione di quanto previsto dalle "Linee guida sul Premio per obiettivi", impegnandosi a garantire almeno 24 ore di formazione per ogni RSU.

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

FILCTEM-FEMCA-UILTEC, ritengono che l'attuale sistema classificatorio nei vari settori di competenza del perimetro contrattuale, vada adeguato e aggiornato, armonizzando e migliorando profili e declaratorie anche in virtù delle riorganizzazioni produttive aziendali avvenute a seguito della crisi e delle nuove professionalità emerse anche allo scopo di meglio valorizzare la professionalità acquisita.

A tal fine va effettuato un monitoraggio per ogni specifico settore tramite la costituzione di un Comitato Paritetico specifico settoriale da costituirsi congiuntamente al rinnovo del presente CCNL con compiti e tempistiche definite.

AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA, APPALTI

FILCTEM-FEMCA-UILTEC, ritengono sia necessario perseguire e mantenere alta l'attenzione sui temi della salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro e pur riconoscendo l'impegno congiunto delle parti per la realizzazione della formazione in tal senso, chiedono di aumentare di 8 ore annue la formazione a disposizione degli RLSSA nonché migliorare l'agibilità nello svolgimento delle proprie funzioni.

Oggi obiettivo importante è quello di tradurre le norme contrattuali in azioni concrete, in particolare nelle aziende di piccole dimensioni, e nella diffusione di buone pratiche contrattuali e delle norme indicate nel CCNL.

Bisogna sviluppare attività che promuovano la partecipazione ed il coinvolgimento attivo di tutti gli attori della prevenzione in azienda, a partire dalla formazione.

In questa ottica è necessario riformulare e sintetizzare in un testo unico a valere per tutti i settori gli articoli 47 e 48 del CCNL.

Si richiede l'istituzione di un registro aziendale per tutte le attività e le azioni che saranno svolte in tema di salute, sicurezza e ambiente attraverso un format da allegare al CCNL.

FILCTEM-FEMCA-UILTEC, ritengono che la questione degli Appalti sia di grande attualità non solo per quanto riguarda la sicurezza dei lavoratori ma anche per ciò che riguarda l'efficienza organizzativa e la qualità dei prodotti.

Nelle aziende con contratto di appalto che nel corso del tempo si siano rilevati ripetuti infortuni, incidenti e gravi inadempienze devo essere segnalati e monitorati.

Si chiede una maggiore agibilità coordinata tra RSU e RLSSA dell'impresa appaltatrice e delle rappresentanze delle imprese di appalto allo scopo di favorire la formazione comune, anche prevedendo la sperimentazione dell'RLSSA di bacino nelle aree più complesse.

Si chiede l'applicazione della clausola sociale di garanzia occupazionale in caso di gare e cambi di appalto, tramite incontri preventivi specifici tra le Parti allo scopo di raggiungere la salvaguardia a dei livelli occupazionali e delle condizioni di lavoro dei lavoratori coinvolti.

DIRITTI E TUTELE

FILCTEM-FEMCA-UILTEC, allo scopo di migliorare le condizioni di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro in coerenza con le esigenze sociali e personali per il miglioramento della qualità della vita e del lavoro stesso chiedono:

Congedo per paternità: un giorno in più di permesso retribuito rispetto a quanto già previsto indipendentemente dal monte ore personale.

Congedi parentali: si chiede il recepimento del D.L. 80 del 15/6/15 in applicazione dell'art.1 commi 8 e 9 L. 183 del 10/12/14 normando la fruizione oraria e la cumulabilità con i riposi per puerperio e adeguamento del loro utilizzo fino al 12 anno di età del minore.

Permessi: in caso di ricovero ospedaliero del minore fino al terzo anno di età, retribuzione del 30% per un massimo di 30 giorni lavorativi.

Part-time, prevedere l'innalzamento della percentuale di trasformazioni di contratti di lavoro a tempo pieno in tempo parziale e l'accoglimento della richiesta nei casi di gravi problemi familiari e di salute.

Articolo 21 CCNL settore Gomma Plastica cancellare nel comma 4 la frase che recita "che comporti il ricovero ospedaliero" in conformità con le disposizioni di Legge.

Prevedere la frazionabilità dei permessi di cui alla L.104 per i lavoratori diversamente abili e recepimento dell'utilizzo del congedo biennale per figli portatori di handicap fino ai 12 anni di età.

Adozioni internazionali, prevedere un'aspettativa non retribuita di 30 giorni di calendario.

Provvedimenti disciplinari, devono essere riconfermati tutti gli articoli del CCNL sul sistema di tutele in materia di progressività e proporzionalità delle sanzioni.

Per quanto riguarda le procedure per i licenziamenti collettivi, si confermano per tutti i dipendenti, le disposizioni di cui agli articoli 4, 5 e 24, della Legge 223/91, e comunque in essere al 31/12/2014.

Si richiede la costituzione di una Commissione Paritetica per l'armonizzazione degli istituti, come ad esempio della malattia, malattia professionale, infortunio sul lavoro, trasferte etc. di tutti i settori del CCNL.

Prevedere il diritto di precedenza anche per i lavoratori somministrati qualora l'azienda dovesse fare assunzioni a tempo indeterminato, e dare un'informazione preventiva ai lavoratori con contratto in scadenza.

Controlli a distanza: l'utilizzo degli strumenti di possibile controllo a distanza dei lavoratori (telefoni, tablet, computer) necessari per la propria prestazione lavorativa, deve essere preventivamente oggetto di confronto con le RSU e oggetto di norma nei codici disciplinari del CCNL.

Organizzazione del lavoro: prevedere un'apposita norma che definisca una sede di confronto permanente e quindi preventivo che consenta analisi e valutazioni condivise, propedeutiche alla gestione degli orari di lavoro e di conciliazione tempi di vita di lavoro, professionalità, flessibilità organizzativa, fabbisogni formativi, e delle questioni relative alle problematiche connesse alla attività dei lavoratori più anziani, con particolare attenzione alle attività in turno. In particolare nelle fasi di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale, in tale sede si dovranno utilizzare in via prioritaria tutti gli strumenti contrattuali finalizzati alle soluzioni dei problemi e delle ricadute, nonché il miglior utilizzo di quelli di legge al fine di garantire pari dignità e diritti a tutti i lavoratori indipendentemente dalla tipologia di rapporto di lavoro nonché affrontare le ricadute organizzative e professionali.

WELFARE CONTRATTUALE.

FILCTEM-FEMCA-UILTEC, ritengono che gli strumenti del welfare contrattuale siano sempre stati elementi di forte tutela dei lavoratori che possono essere migliorati ed implementati attraverso un impegno maggiore delle parti alla loro diffusione e funzionamento.

A tal fine si chiede di aumentare il contributo destinato al fondo di Previdenza Integrativa a carico delle aziende in favore di tutti lavoratori.

Si chiede di favorire l'estensione dell'adesione al Fondo Fondapi soprattutto ai giovani ed ai lavoratori con contratto a tempo determinato attivandosi per la definizione di un modulo da distribuire a tutti i non iscritti almeno una volta l'anno, all'inizio di ogni anno; consentire l'iscrizione al Fondo anche ai lavoratori con contratto a tempo determinato superiore a tre mesi.

CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

FILCTEM-FEMCA-UILTEC, ritengono che il secondo livello di contrattazione debba essere rafforzato, esteso e qualificato dando piena attuazione e migliorando il Protocollo sulle "Linee guida congiunte sul premio per obiettivi" del maggio 2011 ed anche per mezzo di un suo aggiornamento migliorando e semplificando gli schemi per il premio di partecipazione, in un quadro di Relazioni Industriali che condivida e sostenga gli obiettivi e sviluppi una interrelazione tra i due livelli.

Si richiede una ricognizione ed una verifica sull'applicazione e adesione all'accordo sulla bilateralità sottoscritto nell'ultimo CCNL del 25/7/2013.

Riteniamo che debbano essere sperimentate forme di contrattazione di tipo territoriale, in particolare nei distretti e nei siti industriali ad alta concentrazione di Piccole e Medie Imprese tra realtà settoriali omogenee.

Si chiede di attivare una informativa preventiva in caso di avvio di processi di riorganizzazione, ristrutturazione aziendale che comportino cambiamenti sull'organizzazione del lavoro sulle mansioni e sulle professionalità ed esuberanti di personale.

Si richiede di modificare le norme transitorie relative all'art. 32 "Premio per obiettivi", in una unica norma valevole per tutti i settori come segue: "Nelle aziende nelle quali non è contrattato un Premio aziendale in essere collegato ad obiettivi, saranno corrisposti importi perequativi per i settori di appartenenza in base alle tabelle previste dall'art. 32 rivalutati del 4%.

SALARIO

FILCTEM-FEMCA-UILTEC, ritengono sia necessaria una tutela del reddito del lavoratore sempre più ampia, che va dal recupero del potere di acquisto del salario alla redistribuzione della produttività realizzata in azienda, al rafforzamento del welfare contrattuale sia nazionale che aziendale.

Necessita attivare una politica salariale legata alle strategie di sviluppo, di innovazione, di produttività e quindi a dinamiche ed obiettivi concordati, e conseguente in grado di redistribuire la ricchezza prodotta a livello aziendale.

La situazione e le prospettive economiche, dopo anni di crisi, sembrano essere favorevoli ad una ripresa, così come è migliorato il clima generale di fiducia, seppur di fronte ad una bassa crescita che purtroppo continuerà nei prossimi anni e che potrà riprendere solo se sostenuta dall'aumento della domanda interna e quindi dalla capacità di spesa strutturale delle famiglie.

Il rinnovo del contratto nazionale deve garantire, tenuto conto degli andamenti economici, la difesa del potere di acquisto dei salari attraverso l'incremento dei minimi contrattuali e migliorare il welfare contrattuale e le prestazioni lavorative. Pertanto si richiede un incremento salariale complessivo per un valore nel triennio 2016-2018 pari a:

83 Euro sul salario di riferimento per il comparto CHIMICO, CONCIA E SETTORI ACCORPATI

105 Euro sul salario di riferimento per il comparto PLASTICA e GOMMA

95 Euro sul salario di riferimento per il comparto ABRASIVI

95 Euro sul salario di riferimento per il comparto CERAMICA

96 Euro sul salario di riferimento per il comparto VETRO MECCANIZZATO

96 Euro sul salario di riferimento per il comparto VETRO TRASFORMAZIONE

96 Euro sul salario di riferimento per il comparto VETRO SOFFIATO

Si richiede l'aumento delle maggiorazioni per i turni notturni.

LE SEGRETERIE NAZIONALI
FILCTEM CGIL FEMCA CISL UILTEC UIL

Roma, 6 novembre 2015