



PROT. 353

## **PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL GOMMA PLASTICA**

**FILCTEM CGIL, FEMCA CISL e UILTEC UIL con il presente documento danno avvio unitariamente alla fase di rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro del settore GOMMA-PLASTICA in linea con quanto emerso nella riunione degli Esecutivi Unitari del 02 febbraio 2015, con le modalità contenute 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**

Il prossimo rinnovo del CCNL del settore gomma-plastica si colloca in una fase difficile e complicata della vita del paese. Nonostante i primi segnali di una possibile ripresa, rappresentati dal miglioramento di alcuni indici finanziari, siamo ancora in una fase di debolezza della nostra economia che continua ad avere effetti negativi sulle dinamiche industriali e su quelle sociali, con i dati della disoccupazione che evidenziano numeri drammatici soprattutto per ciò che riguarda i giovani.

L'economia reale è ancora in sofferenza! La lunga crisi che abbiamo attraversato ha avuto effetti devastanti sul tessuto industriale del nostro Paese e in questo scenario a tutt'oggi non è cambiato il verso delle scelte che le aziende compiono: chiusure, decentramenti, riorganizzazioni e ristrutturazioni che lasciano ancora sul campo migliaia di posti di lavoro. Tutto ciò è reso evidente dai numeri, ancora altissimi, di utilizzo dei diversi ammortizzatori sociali previsti dalla legislazione vigente. Il futuro, almeno nel breve-medio periodo non lascia intravedere momenti di svolta: assisteremo probabilmente ancora ad un periodo di bassa crescita che produrrà scarsi effetti sull'occupazione e quindi deboli miglioramenti nella vita e nelle condizioni economiche dei lavoratori.

Dai dati relativi all'andamento economico del settore gomma – plastica rileviamo un comportamento che non si discosta dal quadro generale: le condizioni migliorano grazie al forte incremento dei dati relativi all'export che vengono però "bilanciati" negativamente da numeri che evidenziano un mercato nazionale in fase di stagnazione. Una fotografia "plastica" della situazione che riguarda tutti i settori dell'industria e in modo particolare quelli del comparto manifatturiero.

In questo scenario FILCTEM – FEMCA – UILTEC ritengono fondamentale procedere rapidamente al rinnovo del CCNL, convinte che ciò possa rappresentare una leva importantissima, soprattutto in una fase caratterizzata da molte incertezze anche sul versante dei modelli contrattuali, per migliorare le condizioni di competitività delle imprese e per questa via aumentare la crescita dell'occupazione e migliorare le condizioni sociali ed economiche dei lavoratori del settore.

Sfide, queste, che non possono essere basate sulla deregolamentazione, sull'abbattimento dei diritti e sullo sfruttamento delle risorse umane, ma piuttosto sulla competizione qualitativa dei fattori del lavoro, della sostenibilità ambientale e della sicurezza, sulla capacità di innovazione di prodotto e di processo in un quadro di sempre maggiore coinvolgimento e sinergia tra mondo del lavoro e impresa.

A tal fine FILCTEM – FEMCA – UILTEC intendono riconfermare un ruolo forte e insostituibile del contratto nazionale, rinnovato e innovato per meglio rispondere alle grandi sfide che ci attendono; capace di individuare norme chiare ed esigibili ma anche di orientare le Parti nel secondo livello, per estendere e qualificare la contrattazione: un secondo livello a cui affidare maggiore responsabilità, nuovi compiti e dotandolo di strumenti atti a cogliere esigenze specifiche che migliorino le condizioni dei lavoratori e la competitività dell'impresa.

In tal senso FILCTEM – FEMCA – UILTEC riconfermano il valore e il ruolo dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011.

## **RELAZIONI INDUSTRIALI**

Sul versante delle relazioni Industriali FILCTEM – FEMCA - UILTEC ritengono necessario e non più rinviabile un cambio di passo che accentui il carattere partecipativo del sistema di relazioni. Il ruolo dell' OSSERVATORIO NAZIONALE deve essere rafforzato sia aumentando ad almeno 2 volte all'anno la cadenza degli incontri, sia prevedendo un ampliamento dei suoi compiti con l'obiettivo di renderlo un luogo concreto di discussione e condivisione di iniziative di politica industriale da sostenere congiuntamente nei confronti delle ISTITUZIONI sia nazionali che locali attraverso la determinazione di avvisi comuni delle PARTI (sindacali e imprenditoriali) su tematiche di rilievo strategico per le dinamiche economico- industriali del settore. Si richiede inoltre l'istituzione degli OSSERVATORI AZIENDALI, che fermi restando i compiti previsti dal CCNL a livello nazionale, integrino il loro ruolo prevedendo confronti di carattere non negoziale, su temi concordati tra le Parti favorendo il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori.

Il problema, centrale nel nostro Paese, della mancanza di scelte di politica industriale, ha prodotto negli anni una progressiva deindustrializzazione di vaste aree del territorio nazionale. Noi pensiamo che il CCNL sia uno degli strumenti con cui affrontare anche questi temi indicando percorsi e trovando soluzioni a sostegno di politiche industriali che invertano questi processi e favoriscano lo sviluppo e la coesione sociale, l'occupazione e la competitività delle imprese.

In questa logica la scelta non può che essere quella di aumentare il livello di partecipazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze alla vita e alle scelte strategiche compiute dalle imprese.

Il sistema di relazioni industriali e il miglioramento della sua qualità rappresentano, in tal senso, uno snodo centrale e una delle possibili leve per agire sul sistema. Non è più sufficiente un sistema di relazioni, seppur positivo, che si occupa unicamente della gestione delle conseguenze delle scelte dell'impresa; occorre che i lavoratori e i loro rappresentanti svolgano un ruolo attivo nei momenti e nei luoghi dove le decisioni si generano per fermare la deriva della eccessiva finanziarizzazione delle imprese e riposizionare un punto di equilibrio verso il lavoro, in un alveo di confederalità che possa far vivere il valore imprescindibile della solidarietà del mondo del lavoro.

FILCTEM – FEMCA – UILTEC richiedono la piena attuazione di quanto previsto dall'Art. 46 della Costituzione Italiana e in tal senso ritengono che il CCNL debba definire puntualmente le modalità e gli ambiti per la sperimentazione di modelli “duali di governance” delle imprese. Tali intese, laddove realizzate e rese coerenti con la discussione legislativa in corso in materia, dovranno prevedere, oltre alle prerogative già previste in tema di informazione e consultazione dei lavoratori, precise indicazioni riguardo gli strumenti individuati per istituire spazi di confronto su tutti i temi di DEMOCRAZIA INDUSTRIALE ed ECONOMICA.

### **CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO.**

FILCTEM - FEMCA - UILTEC ritengono che il secondo livello di contrattazione debba essere rafforzato, esteso, qualificato innanzitutto attraverso un rinnovamento della normativa del CCNL in un quadro di relazioni industriali che condivida e sviluppi un'interrelazione fra i due livelli.

E' necessario chiarire ruolo, compiti, materie e strumenti delegati al contratto di secondo livello sia esso aziendale, di gruppo o territoriale cercando di cogliere le specificità delle singole imprese in relazione alla loro dimensione e in particolare a quelle di carattere internazionale.

In questo senso è necessario:

- Lasciare alla sperimentazione la possibilità di sviluppare la contrattazione a livello territoriale in particolare nei distretti e laddove vi siano concentrazioni di PMI in realtà settoriali omogenee.
- Sviluppare e costituire dove necessario i Coordinamenti di Gruppo e i relativi strumenti

di partecipazione.

- Definire compiti e strumenti da delegare alla contrattazione di secondo livello come ad esempio sui temi dell'organizzazione del lavoro, delle classificazioni, del welfare e della formazione.
- Prevedere tra i temi di confronto con le RSU il capitolo delle politiche retributive aziendali relativamente alle modalità e ai sistemi utilizzati.
- Per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro si deve prevedere una apposita norma che definisca una sede di confronto permanente e preventiva che consenta analisi e valutazioni condivise, propedeutiche alla gestione degli orari di lavoro e alla conciliazione tempi di vita-lavoro, professionalità, flessibilità organizzativa, fabbisogni formativi e le questioni relative alle problematiche connesse alla attività dei lavoratori più anziani con particolare attenzione alle attività in turno.
- Nelle fasi di riorganizzazione e ristrutturazione aziendali, si dovranno utilizzare, in via prioritaria, tutti gli strumenti contrattuali finalizzati alle soluzioni dei problemi e delle ricadute, nonché un 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 al fine di affrontare le ricadute organizzative e professionali.
- Intervenire sull'articolo 9 del ccnl aggiungendo un comma relativo al computo delle ROL negli schemi di turno da 18 a 21 a cui non dovranno essere applicati i commi 4 e 5.

## **FORMAZIONE**

Per FILCTEM - FEMCA - UILTEC il tema della formazione è divenuto oramai strategico e lo sarà sempre di più per i lavoratori e per le imprese sul piano della qualità del lavoro, su quello della prestazione stessa e della professionalità, sul piano dell'occupabilità nelle diverse fasi della vita lavorativa della persona e dell'andamento dell'impresa. Occorre rafforzare il ruolo e la struttura dell'Organismo Bilaterale previsto dal contratto.

Inoltre il tema della FORMAZIONE non può continuare ad essere considerato esclusivamente nella logica dell'organismo bilaterale ma deve assumere l'importanza dovuta a livello negoziale nel confronto con le RSU.

In tal senso si richiede:

- La disponibilità delle imprese ad affiancare risorse proprie e aggiuntive a quelle previste dai piani di FONDIMPRESA per l'implementazione della formazione continua, utile ad arricchire e qualificare il bagaglio culturale e professionale del lavoratore per aumentare la sua "spendibilità occupazionale" sia all'interno che all'esterno dell'impresa.
- La programmazione ad inizio anno attraverso apposito confronto con la RSU, dei fabbisogni formativi e dei relativi piani di coinvolgimento delle risorse umane.
- Prevedere, attraverso il confronto con la RSU, la possibilità nella contrattazione aziendale di individuare tempi e luoghi per lo svolgimento della formazione continua, compatibili con l'organizzazione del lavoro e degli orari.

- Definire almeno due giornate annue di formazione per tutti i dipendenti nell'ambito dei piani formativi concordati.
- Definire nell'ottica di migliorare e qualificare il sistema di relazioni industriali, piani di formazione congiunta tra RSU e Management dell'impresa sui temi rilevanti riguardanti le dinamiche economiche ed industriali generali e specifiche dell'impresa
- Pianificare confronti periodici tra RSU e azienda per monitorare l'insieme delle attività formative
- Istituire all'interno della RSU la figura del delegato alla formazione

## **SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE**

In tema di salute, sicurezza e ambiente si richiede la costituzione della Commissione contrattuale nazionale HSE paritetica con il compito di:

- Presidiare congiuntamente il tema SSA.
- Avviare la formazione congiunta RLSSA ed RSPP.
- Promuovere linee-guida sui sistemi di gestione elaborati con INAIL.
- Avviare linee-guida di indirizzo sui sistemi ambientali e di smaltimento rifiuti.

## **Appalti.**

Sul piano generale gli obiettivi del rinnovo non possono che essere quelli di:

- Ribadire il valore della responsabilità solidale fra appaltante e appaltatore riguardo ai trattamenti economici, normativi e previdenziali dovuti ai lavoratori negli appalti.
- 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 inadempimenti contrattuali, fiscali, contributivi e in materia di lavoro.
- Valorizzare i comportamenti corretti della maggior parte delle imprese del settore affermando il comune interesse ad evitare e contrastare comportamenti distorsivi dal punto di vista della concorrenza (e negativi dal punto di vista economico).
- Rafforzare, per via contrattuale, gli elementi di informazione e controllo delle RSU/Strutture sindacali territoriali in materia di appalti.
- 

Sul piano delle proposte per un impegno condiviso fra le Parti e per rafforzare il ruolo della contrattazione di 2° livello su questa materia le OO.SS. richiedono di:

- Introdurre un vincolo di confronto con le RSU/Strutture sindacali territoriali sugli appalti, al fine di una verifica congiunta sulle gare che certifichi l'applicazione del corretto CCNL ed il rispetto delle norme ivi contenute, prevedendo l'introduzione delle clausole sociali che tutelino in particolare 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 c.c. .

- Censire e adottare le migliori pratiche già presenti nelle aziende in cui si applica il contratto.

## **DIRITTI E TUTELE**

### **Lavoro.**

Le novità legislative introdotte in materia di lavoro non devono indurre ad un atteggiamento di passivo adeguamento della normativa contrattuale. Al contrario dalla contrattazione collettiva possono scaturire soluzioni più aderenti alle concrete esigenze delle Parti. Accordi utili ed efficaci nel prevenire o risolvere conflitti e/o contenziosi che potrebbero rivelarsi lunghi e dispendiosi. Per quanto riguarda la Parte sindacale l'obiettivo deve essere il superamento di ogni disparità di trattamento fra lavoratori. Per entrambe le Parti, sindacale e datoriale, dovrebbe essere il comune interesse e quindi la volontà di favorire nuova occupazione stabile, motivata e qualificata.

In tal senso le OO.SS. richiedono di:

- Garantire 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 escludendo licenziamenti non giustificati.
- Per quanto riguarda i licenziamenti collettivi devono essere garantite a tutti i nuovi assunti le disposizioni previste agli art. 4, 24, 5, della legge 223/91.

### **Diritti individuali.**

FILCTEM, FEMCA e UILTEC ritengono necessario nell'ambito del tema della responsabilità sociale di impresa 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. Pertanto le OO.SS. Richiedono:

- Congedo per paternità: due giorni di permesso retribuito in aggiunta alle previsione di legge.
- Congedo parentale: recepire e declinare la normativa di utilizzo su base oraria, in misura fino ad  $\frac{1}{4}$  dell'orario medio giornaliero; definire il criterio di calcolo della base oraria; consentire la cumulabilità con riposi per allattamento e con permessi frazionati in caso di figli con handicap 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.
- Esclusione dal calcolo per il periodo di comporta dei giorni di assenza richiesti per terapie salvavita nel caso di malattie oncologiche, patologie cronico degenerative e ingravescenti; obbligo di comunicazione preventiva del dipendente almeno un mese prima della scadenza del comporta stesso.
- Smart- working: introduzione di una normativa specifica; azione formativa a

manager/rsu su nuova cultura organizzativa; definizione di specifiche linee guida per gestione e la diffusione del lavoro in remoto, orario ridotto, modulato, flessibile (tempo fuori azienda fino ad un massimo del 50%); definire un quadro di esigibilità nei casi di genitorialità e assistenza anziani.

- Maternità (maternity management): linee guida e formazione specifica a manager/rsu per la gestione dell'assenza e del rientro.
- Computo delle ore per donazione di sangue e midollo osseo nel comma 4 dell'art.9 del CCNL.
- Incremento della percentuale del part-time.
- Diritto alla trasformazione del contratto part-time oltre che per i lavoratori/lavoratrici affetti da malattie oncologiche e da gravi patologie cronico degenerative ingravescenti, anche per le stesse patologie riguardanti i figli, i genitori, il coniuge o convivente.
- Aumento (raddoppio) del periodo di aspettativa per gravi patologie.
- Prevedere il frazionamento dell'utilizzo dei congedi per le donne vittime di violenza.
- Aggiornamento della normativa contrattuale in materia di rapporti di lavoro in relazione alle novità legislative (tempo determinato, somministrazione a tempo determinato e indeterminato, lavoro intermittente).

## **CONTROLLO A DISTANZA**

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

## **WELFARE e OCCUPAZIONE.**

Le modifiche legislative sulla previdenza hanno prodotto un allungamento dei tempi per il pensionamento delle persone e la conseguenza di ciò risulta evidente dall'analisi demografica della popolazione lavorativa.

In un settore come quello della Gomma Plastica caratterizzato da un forte utilizzo dei turni, anche di quelli a ciclo continuo (21 turni) le ripercussioni, sugli schemi di turno e sulla organizzazione del lavoro per la presenza di personale in avanzata età anagrafica, sono molto pesanti. A fronte di ciò le OO.SS. ritengono opportuno e indispensabile governare, attraverso la contrattazione in azienda, il processo di ricambio generazionale, già in corso, favorendo l'inserimento dei giovani e probabilmente ulteriormente accentuato e accelerato nei prossimi anni. Tutto ciò favorito anche dalle recenti disposizioni legislative sui contratti a tempo indeterminato e dai relativi vantaggi fiscali.

Il ricambio generazionale non può e non deve essere un processo legato esclusivamente al rapporto individuale tra lavoratore e azienda, ma deve rappresentare un momento di governo e contrattazione del fenomeno in cui le RSU svolgono un ruolo di protagonismo primario nel determinare le condizioni di uscita o di riduzione dell'orario part-time del lavoratore che individualmente e volontariamente decide in tal senso, unitamente alle

condizioni di entrata dei lavoratori chiamati alla sostituzione o al completamento dell'orario part-time lasciato scoperto. Il governo congiunto, attraverso accordi aziendali, del processo di ricambio generazionale dovrà rappresentare una delle leve fondamentali per la gestione dell'organizzazione del lavoro in un contesto di cambiamento e di richiesta di flessibilità organizzativa che spesso rappresentano una delle chiavi di successo della competitività dell'impresa.

In questo senso si richiede di sviluppare congiuntamente un progetto di solidarietà generazionale che favorisca l'uscita dei lavoratori anziani con la corrispondente assunzione di giovani con modalità di orario ridotto.

Nel caso di richiesta del lavoratore di ricorrere al PART-TIME l'Azienda dovrà farsi carico comunque della totale copertura contributiva utilizzando, in tal senso, le risorse derivanti dal risparmio fiscale previsto per l'assunzione del lavoratore part-time a copertura dell'orario di lavoro.

L'accordo sindacale aziendale dovrà inoltre determinare gli interventi formativi che l'azienda predisporrà per il lavoratore in entrata al netto della formazione professionale derivante dall'affiancamento con il lavoratore in uscita /PART-TIME.

### **Occupazione giovanile.**

Nell'ottica di rafforzare il ruolo del contratto nazionale nella definizione di politiche e orientamenti che favoriscano l'occupazione giovanile si richiede l'implementazione a livello aziendale di progetti originati dal confronto con le RSU riguardanti percorsi definiti di alternanza scuola-lavoro finalizzati all'ingresso nel mondo del lavoro.

### **Previdenza complementare e Assistenza sanitaria.**

L'esperienza in corso - ricca ed articolata in alcuni casi già consolidata in altri in via di consolidamento- ci dimostra ogni giorno l'interesse che i lavoratori hanno sulle potenzialità di questi istituti contrattuali come garanzia e supporto a situazioni sociali difficili e di tutela del reddito.

Per questi motivi è utile non limitarci al perimetro dei fondi pensione complementari o ai fondi sanitari integrativi bensì definire nel CCNL un sistema di welfare aziendale vero e proprio esteso a tutti. Per fornire a tutti i lavoratori strumenti e servizi che, laddove già esistono, integrano efficacemente quelli offerti dal sistema pubblico, contribuendo al benessere più generale dei lavoratori. Promuovendo così la qualità della vita a partire dalla conciliazione fra quella personale e quella lavorativa (work life balance) ed incrementando l'offerta di servizi a costi sostenibili (people care). Fattori che indirettamente favoriscono anche la competitività dell'impresa.

In considerazione anche dei differenti assetti legislativi/normativi le OO.SS. richiedono:

- L'aumento del contributo aziendale destinato al Fondo Gomma Plastica o ad altri Fondi negoziali contrattuali chiusi per tutti i lavoratori iscritti.
- Che le aziende versino il loro contributo al Fondo di Previdenza complementare a

prescindere che il lavoratore lo incrementi con le proprie risorse aggiuntive poiché il costo del welfare è parte del costo contrattuale. Si garantirà in questo modo l'universalità del trattamento come per gli altri istituti contrattuali e la stabilità del Fondo che potrà aumentare considerevolmente nel tempo, soprattutto considerando la presenza di una moltitudine di imprese medio piccole associate.

- Che si proceda verso l'unificazione dei fondi di previdenza complementare al fine di allargarne il perimetro, evitando ai lavoratori variazioni non volute per ristrutturazioni e/o cambi contrattuali, rendendo i fondi per questa via economicamente più solidi, riducendo ulteriormente i costi di gestione a vantaggio degli iscritti.
- Che si rafforzino e si rendano più competitivi i fondi negoziali allargando l'offerta di strumenti e servizi mediante la contrattazione; costruendo una proposta adeguata e sostenibile agli ulteriori bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori.
- Che in tema di Assistenza Sanitaria nell'arco della vigenza contrattuale, a seguito della partenza operativa del Fondo e per favorire l'adesione, le aziende si facciano carico per dodici mesi del contributo complessivo per l'iscrizione dei lavoratori.

## **SALARIO.**

Le condizioni generali del paese, l'aumentare delle diseguaglianze nella distribuzione delle risorse che, concentrando la ricchezza in una percentuale marginale della popolazione, hanno determinato l'ulteriore impoverimento delle fasce più deboli e del ceto medio, deve indurre il sindacato a rafforzare le sue proposte in tema di politica salariale per riequilibrare un sistema ormai fuori controllo. Per combattere la crisi economica del 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 andamenti economici, la difesa del potere d'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 di 105 euro nel triennio 2016-2018. Si richiede altresì l'aumento delle maggiorazioni delle indennità per i turni disagiati.

*Roma, 23 settembre 2015*