



Piattaforma per il rinnovo del CCNL INDUSTRIE CERAMICHE 1° luglio 2013 – 30 giugno 2016

Le organizzazioni sindacali Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil unitamente intendono, sulla base della presente piattaforma, aprire il confronto con Confindustria Ceramica per il rinnovo del CCNL per gli addetti del settore industrie ceramiche per il periodo 1 luglio 2013 – 30 giugno 2016, sia per la parte normativa che per quella economica in coerenza con l'accordo interconfederale del 28 Giugno 2011, attraverso il percorso di coinvolgimento delle lavoratrici, dei lavoratori e delle loro rappresentanze, con il sistema delle regole approvate il 22 maggio 2012 dagli organismi unitari nazionali.

Premessa

Il prossimo rinnovo contrattuale del settore ceramico si avvia in una fase molto complessa della crisi globale che impone l'individuazione di nuovi meccanismi per la crescita necessaria al suo superamento in direzione di un'economia sostenibile in termini ambientali, distributivi e sociali.

Il settore delle piastrelle e refrattari così come quello della ceramica sanitaria, essendo fortemente legati al mondo dell'edilizia, subiscono la pesante diminuzione delle nuove costruzioni, il calo dei mutui ed il rallentamento delle ristrutturazioni. Un trend negativo che dura da anni e non accenna a migliorare; che è stato affrontato anche con un intenso ricorso agli ammortizzatori sociali il cui esaurimento, per numerose aziende del settore e in assenza di adeguate contromisure, è concentrato nei prossimi mesi.

L'Osservatorio Nazionale Contrattuale dei settori ceramici evidenzia come nella crisi attuale sia necessario un impegno congiunto tra Confindustria Ceramica e OO.SS. per individuare strumenti d'intervento e di gestione, capaci di favorire il ripristino della competitività nel contesto internazionale, di stimolare la domanda pubblica e privata nel nostro paese dei prodotti delle industrie ceramiche oltre a sviluppare politiche che favoriscano la riduzione dei costi (innanzitutto quelli energetici) e l'innovazione del prodotto. Il tutto nella valorizzazione e nel rilancio della distrettualità, caratteristica vitale e grande punto di forza del settore nel nostro paese.

Filctem, Femca e Uiltec sono pronte a sostenere interventi congiunti a ogni livello per promuovere e richiedere politiche energetiche che salvaguardino aziende "energivore" come quelle della ceramica, insieme a politiche che diano nuovo slancio all'industria delle costruzioni.

Occorrono politiche industriali mirate al riposizionamento del comparto sulla strada dell'innovazione, attraverso la valorizzazione degli strumenti contrattuali e dei diritti già compresi nel CCNL, nei capitoli delle relazioni industriali, in quelli dedicati allo sviluppo sostenibile e alla sicurezza e ambiente, nonché attraverso serie economie esterne materiali ed immateriali.

Occorre mettere al centro la persona, il suo valore nel lavoro, in un'economia di mercato che assuma i valori della responsabilità e della partecipazione per affermare il ruolo sociale dell'impresa.

Assetti contrattuali

In tale ambito del rinnovo del CCNL riteniamo necessario:

- 1) Qualificare e irrobustire la contrattazione di secondo livello anche attraverso la contrattazione di progetto, intesa come perseguimento di obiettivi comuni, assegnando ad essa funzioni da esercitare nell'ambito delle linee guida definite nel CCNL (premio di partecipazione, formazione, ambiente e sicurezza, mercato del lavoro, classificazioni, ecc.).
- 2) Aggiungere alla contrattazione aziendale o territoriale altre forme di contrattazione, di filiera e di sito, con la possibilità di definire accordi-quadro tra l'azienda capofila e le OO.SS. che coinvolgano nel confronto e nell'informazione altre aziende collegate anche laddove non applichino il presente CCNL.

Relazioni industriali

In questo quadro il nostro obiettivo non può che essere quello di aumentare il livello di partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese e delle loro scelte strategiche. In ragione di ciò vanno definiti nuovi strumenti e rafforzati quelli esistenti al fine di favorire la partecipazione dei lavoratori, intesa come capacità di affrontare anche in termini progettuali gli interessi comuni, definendo gli strumenti necessari per perseguirli, anche attraverso la contrattazione di progetto.

Va rafforzato il ruolo dell'Osservatorio Nazionale quale luogo di analisi, confronto, condivisione di strategie e di azioni utili ad affrontare le difficoltà del settore -anche articolate per comprensorio/distretto in modo da coinvolgere gli interlocutori istituzionali e non solo-, nonché attraverso un'azione congiunta sugli ammortizzatori sociali e sul tema della formazione.

Servono azioni concertate a tutela del "Made in Italy", puntando anche alla tracciabilità del prodotto, al contrasto della delocalizzazione, al rispetto della legalità, evitando dumping nel settore.

Sul tema della responsabilità sociale è necessario concordare un codice di condotta da inserire all'interno del CCNL per poi sottoporlo all'adozione volontaria da parte delle singole imprese.

Politiche di settore, Appalti

Al fine di garantire maggiore trasparenza nelle strutture aziendali è necessario prevedere che le RSU e/o le OO.SS. siano sempre informate su quelli che sono gli assetti proprietari delle imprese (partecipazione di capitali stranieri, ripercussioni sul comparto a livello nazionale e sui distretti).

Nelle aziende con più di 150 addetti va previsto l'obbligo informativo alle RSU e/o alle OO.SS. relativamente agli insediamenti collocati fuori dal territorio nazionale in merito ad assetti societari, bilanci, attività sviluppate, investimenti ed occupazione.

Chiediamo l'istituzione di un Albo dei fornitori per le attività conferite in appalto in modo che siano corrispondenti ai criteri di legge; che le imprese appaltatrici applichino i CCNL confederali, abbiano insediato gli RLSSA e presentato il DUVRI.

Nel capitolo appalti è necessario togliere la soglia numerica a oggi stabilita per l'applicazione della normativa contrattuale vigente e prevedere l'informazione alle RSU e/o alle OO.SS. territoriali.

Politiche per l'occupazione, Mercato del lavoro

E' necessario prevedere l'adozione di politiche occupazionali volte a favorire l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, la valorizzazione professionale e la tutela dei lavoratori anziani, anche alla luce dell'ultima riforma previdenziale.

Va effettuata una verifica congiunta nel secondo livello dei fabbisogni occupazionali e la definizione delle modalità di stabilizzazione dei rapporti flessibili.

Il CCNL deve essere l'ambito in cui prevedere strumenti che permettano di contenere le esternalizzazioni e rendere cogente l'affermazione che il contratto tipo è quello a tempo indeterminato. In tale ottica va ridotto significativamente il tempo massimo di utilizzo di contratti a termine e somministrati, vanno sommati i periodi di lavoro svolti su aziende legate a uno stesso gruppo o a uno stesso assetto societario e/o proprietario, e va definito che la percentuale massima di lavoratori precari sia da calcolare sulla singola unità produttiva.

In tale ambito va riconosciuto l'apprendistato come forma prioritaria di sviluppo dell'occupazione giovanile. Codificando, tenuto conto delle più recenti novità legislative, le norme che all'interno del CCNL regolano la durata, il salario, la percentuale di conferma e la formazione degli apprendisti.

Va rafforzato il Capitolo 1, Parte VI – Occupazione e orario – con particolare riferimento alle situazioni di crisi aziendale e di esaurimento di tutte le tipologie di ammortizzatori sociali disponibili. In questo rinnovo si ritiene necessario istituire e regolare il telelavoro.

Formazione e Classificazioni

La formazione continua e la formazione permanente devono diventare strumenti utili e disponibili per tutti i lavoratori e le lavoratrici, per rispondere all'esigenza di una adeguata preparazione di fronte ai cambiamenti in atto. Detti percorsi devono essere inoltre finalizzati al riconoscimento formale dell'apprendimento conseguito. Dobbiamo rafforzare la nostra azione sulla formazione se vogliamo affrontare il tema dell'occupabilità.

Riteniamo che si possano incentivare analisi e progetti preventivamente condivisi nella contrattazione di 2° livello tra Aziende, Rsu e Strutture territoriali delle OO.SS., puntando alla certificazione dei risultati attraverso la verifica dell'applicazione dei protocolli allegati al CCNL riguardanti il libretto formativo e la certificazione delle competenze.

Altro obiettivo importante sono gli interventi congiunti per il pieno utilizzo degli strumenti esistenti (Fondimpresa) e per la riqualificazione professionale finalizzata a intervenire sui segmenti del mercato del lavoro più problematici, quali quelli costituiti da giovani, donne e anziani.

Riteniamo necessaria, anche nel secondo livello, una periodica ricognizione per stabilire programmi e periodi di formazione, per verificare la presenza di nuove o mutate figure professionali, per valorizzare il fattore esperienza nella valutazione della professionalità, recuperando e proseguendo anche il lavoro svolto dalle commissioni sulle classificazioni dei settori piastrelle e ceramica sanitaria in seguito al precedente rinnovo contrattuale.

Realizzare un cambiamento strutturale in questo rinnovo non è realistico, però è necessario e possibile definire nel CCNL i concetti di polivalenza e polifunzionalità, compreso il cumulo di mansioni, definendo adeguate risorse economiche nel CCNL e rendendo esigibile la loro applicazione a livello aziendale, oltre a prevedere la possibilità di un'ulteriore sperimentazione in materia.

Salute, sicurezza e ambiente

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

Per rendere sempre più partecipativa la presenza dei lavoratori, delle RLSSA e delle RSU nel settore della ceramica è opportuno incrementare le agibilità (delle RSU e RLSSA, formazione per i lavoratori e formazione/aggiornamento per RSU/RLSSA) per attivare e consolidare su piani e programmi mirati, le iniziative congiunte e aumentare le ore per la formazione, mobilitando anche le risorse di Fondimpresa.

Dobbiamo aggiornare i Protocolli allegati al CCNL in relazione alle trasformazioni dei prodotti e dei conseguenti rischi di patologie, privilegiando gli interventi di prevenzione riferiti alle patologie muscolo-scheletriche introducendo modalità di applicazione e verifica.

Diritti e welfare

Per quanto riguarda il tema dei diritti riteniamo necessario proseguire sulla strada intrapresa nel precedente rinnovo, sviluppando le questioni relative alla conciliazione fra la vita lavorativa e quella personale (con le relative specificità tra donne e uomini, giovani e adulti, etc.), attraverso miglioramenti normativi su part-time, permessi, formazione, aspettativa, malattie oncologiche e terapie salvavita.

Dobbiamo, in questa fase di rinnovo contrattuale, fare un bilancio dell'attività e dei risultati in materia di previdenza complementare e di assistenza sanitaria integrativa per adottare le misure necessarie per rafforzarle e rilanciarle, anche programmando una campagna di sensibilizzazione congiunta nelle aziende del settore.

Occorrono politiche sociali sempre più dirette a dare risposte vicine ai lavoratori e pertanto si ritiene utile e necessario indicare che il Welfare contrattuale diventi anche materia del secondo livello di contrattazione, anche con l'obiettivo di favorire l'integrazione della fabbrica con altre imprese del sito e con le istituzioni (es. costituendo un asilo nido interaziendale).

Dobbiamo prevedere, per il personale che ne faccia richiesta, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale fino ad almeno il 4% dei dipendenti dell'unità produttiva.

Vanno recepite contrattualmente le norme di legge nazionali ed europee in tema di diritti della persona con particolare riferimento a situazioni di malattia e difficoltà (esempio: L. 08/10/2010 n. 170 "Dislessia").

E' necessario migliorare tempi e casistiche relative alla seconda richiesta di anticipazione del TFR.

Salario

Per il triennio 2013-2016 dobbiamo puntare al recupero del potere di acquisto dei salari, tenendo in considerazione in maniera più adeguata la spirale dei prezzi reali dei prodotti e non i dati meramente statistici. Pertanto riteniamo necessaria la richiesta di un aumento, al livello D1 pari a 130 € nonché il recupero degli scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale registrata per la passata vigenza contrattuale.

Chiediamo l'introduzione dell'indennità per il turno notturno e miglioramenti per i lavoratori turnisti con particolare riferimento alle situazioni di maggior disagio.

Modena, 13 maggio 2013