



Piattaforma per il rinnovo del CCNL Industria Gomma e Plastica 2013-2015

Le organizzazioni sindacali Filctem Cgil, Femca Cisl, Uilcem Uil unitamente intendono, sulla base della presente piattaforma, aprire il confronto con la Federazione Gomma Plastica per il rinnovo del CCNL per gli addetti all'industria della gomma dei cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche per il periodo 2013-2015, sia per la parte normativa che 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 di Filctem, Femca e Uilcem.

Premessa

Il prossimo rinnovo contrattuale del comparto gomma e plastica si avvia nel quinto anno della crisi globale che si declina come "crisi di modello" e che impone l'individuazione di nuovi "connotati" per la "crescita" - necessaria al suo superamento in direzione di un'economia della conoscenza e di un'economia sostenibile in termini ambientali, distributivi e sociali, nella consapevolezza che il Paese è in recessione e che si profila una sostanziale stagnazione per il 2013.

La complessità di questo rinnovo, inoltre, è determinata anche dalle recenti modifiche introdotte al sistema pensionistico, dalla contestualità della discussione in Parlamento su temi oggetto di riforma (prima tra tutte quella sul mercato del lavoro) e dai dati specifici di riferimento della "crisi" relativamente al settore.

Questi elementi, non dovranno mai essere persi di vista dalle parti nel corso della trattativa.

Politiche Industriali e Sociali

Il CCNL è il luogo nel quale coniugare e trovare il necessario equilibrio tra le politiche industriali, i temi dell'occupazione e quelli salariali, nel dialogo costante e continuo tra le controparti nel corso della trattativa e più in generale nelle relazioni industriali che, auspichiamo si evolvano rapidamente verso un sistema più partecipato, come naturale

evoluzione degli attuali sistemi, oggi prevalentemente incentrati alla sola informazione e consultazione.

Per quanto attiene i dati di riferimento specifico di settore che “leggono” la crisi si evidenziano i dati che seguono, su cui prevale:

- la contrazione dei contratti di somministrazione sin dal 2009 (a fronte del maggior utilizzo nel biennio precedente);
- la riduzione dell'occupazione stimata attorno al 7%;
- la diminuzione dell'occupazione tra i lavoratori con contratto a tempo indeterminato;
- il ricorso agli ammortizzatori sociali (CIGO, CIGS, CIGS in deroga e mobilità).

Anche il settore della gomma è stato condizionato soprattutto dalla poca domanda dell'auto. Le nostre aziende, essendo un indotto privilegiato delle case automobilistiche, hanno subito il trend negativo riducendo personale ed utilizzando gli ammortizzatori sociali. Solo gli Pneumatici ad alto Valore Aggiunto possono permettere la strategicità delle fabbriche italiane e la loro permanenza nel nostro paese.

Invece il settore delle materie plastiche, nonostante il periodo non proprio positivo dell'alimentare ha mantenuto con grande fatica le sue quote di produzione anche perché capace di rinnovare i prodotti e di offrirli sempre con qualità superiore rispetto a quelli dei competitor stranieri.

Per contribuire all'uscita dalla crisi del settore gomma e plastica occorrono politiche industriali mirate al riposizionamento del comparto sulla strada dell'innovazione, anche attraverso prodotti ecocompatibili, di qualità, dentro il perimetro della green economy, come trasformazione “verde” dei modi di progettare, produrre, consumare, riciclare e smaltire le merci, insieme ad una politica di efficientamento energetico dei processi produttivi e di organizzazione delle aziende.

Il rafforzamento della competitività delle imprese deve essere obiettivo comune e orientarsi su questi capisaldi di politica industriale che articolino e accrescano la produttività, con investimenti mirati alla modernizzazione degli impianti, anche 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. Competitività che dovrà essere raggiunta nel rispetto della legalità, per evitare dumping nel settore e per evitare la delocalizzazione.

Questi obiettivi ben si coniugano con la scelta di estensione e valorizzazione della contrattazione di secondo livello, la quale va estesa a tutte le aziende che applicano il presente contratto di riferimento. Per tale motivo riteniamo che il contratto collettivo di lavoro debba mettere a disposizione i migliori strumenti ed indirizzi che permettano una prima concreta applicazione dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011.

A tal proposito si confermano, nel 2° livello contrattuale, quote di salario legate alla produttività derivanti anche dalle azioni di risparmio energetico. Va in questa direzione l'estensione della responsabilità sociale dell'impresa, che attiene in particolare ai codici di

condotta che le imprese adotteranno per certificare i propri comportamenti socialmente ed ambientalmente responsabili.

Va rafforzata l'azione sinergica tra le parti per la trasformazione e la sostituzione di sostanze richieste dal Regolamento Europeo Reach, per la sua corretta attuazione.

Con la pesante modifica del sistema pensionistico, alla insostenibile situazione della disoccupazione giovanile e femminile, si è aggiunta la difficoltà per i lavoratori anziani di poter concludere la propria attività lavorativa, con il concreto rischio di perdere il lavoro, proprio nel momento di maggiore debolezza individuale. Sono queste le ragioni per le quali in sede di rinnovo contrattuale, si dovrà intervenire contro la precarietà e per il miglioramento di tutti gli strumenti idonei all'entrata nel mondo del lavoro, alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro e alla occupabilità nel lungo tempo.

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 con l'obiettivo di contrastare la fase di eccessiva finanziarizzazione delle imprese e riposizionare un punto di equilibrio verso il lavoro.

Le imprese sono chiamate ad un confronto finalizzato a promuovere un modello, sia sul piano economico che sulle relazioni interne all'azienda, basato sulla responsabilità sociale e sulla partecipazione dei lavoratori alle scelte dell'impresa, per affermare attraverso questa via maggiori livelli di democrazia industriale ed economica. Si richiede che nei periodi di crisi o cali di mercato, si prevedano informative e incontri semestrali con le strutture sindacali di ogni livello.

Questa possibilità deve passare attraverso diverse forme di partecipazione, a partire da un aumento dei livelli di informazione preventiva, attraverso il coinvolgimento della RSU da parte dell'azienda e valorizzando il ruolo negoziale delle RSU nell'ambito dei processi di riassetto organizzativo e produttivo. Nell'ambito della più ampia discussione del modello di Governance Duale dell'impresa previsto dalla legislazione europea, nel rinnovo del Ccnl dobbiamo definire le modalità di istituzione dei Consigli di sorveglianza, propedeutici ad un'eventuale legislazione di sostegno e, nello spirito innovativo che ci ha sempre contraddistinto, tentare strade nuove anche attraverso la contrattazione.

Nel corso dei precedenti rinnovi si è data grande rilevanza al tema, giungendo all'attivazione dell'Osservatorio Nazionale.

Riteniamo importante riconfermare lo strumento che va salvaguardato e reso operativo per favorire ed estendere la contrattazione di secondo livello.

Alla Federazione Gomma e Plastica chiediamo che l'Osservatorio Nazionale diventi un luogo vero e concreto nel quale discutere e condividere iniziative di politiche industriali, da sostenere congiuntamente nei confronti delle istituzioni sia nazionali che locali.

L'esigibilità delle norme contrattuali passa anche attraverso la necessità di rendere più agibile lo strumento del CCNL, salvaguardando le norme contrattuali vigenti, attraverso

una semplificazione e revisione della sua scrittura e l'utilizzo di nuovi strumenti interattivi che consentano una più agile lettura ed interpretazione.

Welfare Contrattuale

Lo sviluppo di relazioni industriali partecipative basate sulla responsabilità sociale, intesa come etica del lavoro nell'insieme di diritti e doveri reciproci delle parti, deve altresì orientarsi sulla definizione di strumenti di bilateralità utili a sostenere iniziative destinate all'occupazione, all'occupabilità, al sostegno al reddito, alla formazione.

Nell'ambito delle politiche attive per il lavoro va costruita nel CCNL la necessaria strumentazione contrattuale per la riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori.

Di fronte alla recente riforma previdenziale, agli interventi di riduzione della copertura della spesa sanitaria, nel prossimo rinnovo contrattuale, serve un'attenzione sempre maggiore ai giovani ed alla necessità di migliorare ed estendere gli istituti di integrazione alla pensione e di assistenza sanitaria.

In tal senso viene richiesto di elevare all'1,5% della retribuzione annua utile per il TFR, il contributo al Fondo Gomma Plastica a carico delle imprese e di aumentare la contribuzione a carico delle imprese per il fondo sanitario.

Inoltre dobbiamo cercare di definire modalità che consentano di estendere l'iscrizione al fondo pensionistico e al fondo di assistenza sanitaria ai giovani al loro primo ingresso nel mondo del lavoro indipendentemente dalla tipologia di assunzione, incentivando la loro adesione.

Altro capitolo è quello del sostegno al reddito da parte dell'impresa per integrazioni nelle diverse circostanze sociali (a titolo esemplificativo: lunga malattia, assenza facoltativa, sovraindebitamento), che sarà da definire con le associazioni datoriali entro il rinnovo del contratto.

Flessibilità e professionalità

Nell'attuale scenario di competizione globale, la flessibilità organizzativa e quindi la capacità di adeguare velocemente i modelli organizzativi alle mutevoli condizioni del mercato rappresentano la chiave con cui le aziende riescono a rimanere competitive ed a svilupparsi.

Questo tema è oggetto di particolare attenzione, perché di grande impatto sulla contrattazione di secondo livello e quindi sull'organizzazione del lavoro, secondo le indicazioni dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, che deve essere oggetto di accordo con le RSU in azienda.

Per ciò che attiene più specificatamente alla flessibilità della prestazione, crediamo che l'attuale sistema classificatorio, necessiti di interventi di aggiornamento e manutenzione che contengano gli elementi necessari da una parte alle imprese per utilizzare la professionalità dei lavoratori in modo efficace, dall'altra per i lavoratori di vedere

riconosciuta la professionalità acquisita, con spazi per migliorare ed innovare il sistema stesso in funzione di novità che dovessero emergere dalla contrattazione aziendale.

Il sistema classificatorio ha bisogno di un intervento per poter includere meccanismi di valorizzazione del fattore esperienza e del fattore formazione (ivi comprese polivalenza e polifunzionalità) nella valutazione della professionalità, riconoscendo anche il ruolo delle RSU nella definizione di nuovi profili professionali individuati nelle realtà aziendali.

La nuova riforma del mercato del lavoro implicherà un'armonizzazione delle norme contrattuali, nel frattempo la contrattazione nazionale deve intervenire per favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro riducendo significativamente i periodi e le percentuali per l'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile, definendo una percentuale a livello di unità produttiva e favorendo ed incentivando la loro trasformazione a tempo indeterminato.

Relativamente all'Apprendistato chiediamo alle controparti che diventi il contratto principale di ingresso in azienda, incrementando l'attuale percentuale di stabilizzazione.

Formazione

La formazione continua e la formazione permanente devono diventare utili e reali strumenti per tutti i lavoratori e lavoratrici per rispondere all'esigenza di essere adeguatamente preparati di fronte ai cambiamenti in atto. Detti percorsi debbono essere inoltre finalizzati al riconoscimento formale dell'apprendimento conseguito.

Dobbiamo rafforzare la nostra azione sulla formazione se vogliamo affrontare il tema dell'occupabilità.

Chiediamo quindi alle controparti che nell'agevolare l'inserimento e la permanenza dei giovani nei luoghi di lavoro nel settore, vengano definiti congiuntamente percorsi formativi d'ingresso, ma anche per gli attuali occupati corsi sull'aggiornamento della professionalità acquisita e quelli per una riqualificazione dei lavoratori, per una loro eventuale ricollocazione.

Pensiamo che sia oramai non più rinviabile dare maggiore ruolo e incisività all'Organismo Bilaterale Nazionale, riconoscendo importanza e concretezza al tema della formazione, che merita una struttura organizzata e permanente che si occupi delle questioni, in attesa di capire se e come la riforma del mercato del lavoro interverrà sulla materia, per individuare le risorse economiche necessarie.

Nell'ottica di favorire politiche di genere si dovranno prevedere percorsi formativi per le figure aziendali di alto livello. In tale prospettiva i percorsi formativi dovranno essere destinati a fornire strumenti e competenze relazionali volti al superamento di ogni ostacolo alla parità di genere.

Ambiente, Salute e Sicurezza

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 ponendo particolare attenzione ad eventuali implicazioni per la salute dei lavoratori.

Prevedere inoltre la predisposizione di linee guida per la valutazione del rischio di genere, come previsto dal D.Lgs. 81/08, specifico per il settore di rischio del settore di appartenenza.

Per rendere sempre più partecipativa la presenza dei lavoratori nel settore gomma plastica delle RLSSA ed RSU, nell'iter generativo dei sistemi di gestione ambientale, è opportuno incrementare le agibilità 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.

In tal senso con il rinnovo del Ccnl chiediamo di intervenire con le seguenti richieste:

- agibilità RSU/RLS attraverso l'aumento del monte ore di permessi sindacali;
- formazione per i lavoratori, con particolare riferimento per i lavoratori stranieri;
- formazione/aggiornamento per RSU/RLS;
- un'ora di assemblea all'anno per tutti i lavoratori per tematiche relative ad ambiente, salute e sicurezza.

Inoltre, si evidenzia che, nel testo contrattuale va inserita una specifica formazione SSA, in ottemperanza a quanto sancito dall'accordo Stato Regioni del 31 dicembre scorso.

Appalti

La questione degli appalti è di grande attualità non solo per gli aspetti legati alla sicurezza, ma anche per quanto attiene alla efficienza organizzativa e alla qualità dei prodotti nel rispetto delle normative vigenti.

Riteniamo non siano più rinviabili la riflessione e la discussione con le rappresentanze datoriali in merito a come rivedere i processi organizzativi in funzione del rientro nella struttura aziendale di parte dei servizi terziarizzati o comunque nell'ambito dell'area contrattuale prevalente.

Il vasto campo degli appalti - nel quale si evidenziano ancora dati di infortunio e di incidenti con impatti ambientali - necessita di giungere alla formulazione di un "sistema" compiuto, di fare sintesi- tra iniziative e controlli - sulle metodologie di lavoro e sulle procedure per la sicurezza, iniziando dai capitolati d'appalto fino alla rescissione di contratti nei casi di ripetuti infortuni, incidenti e gravi inadempienze.

Sugli appalti, pertanto, siamo a chiedere la creazione di un Osservatorio specifico che sia di riferimento per la definizione di linee guida mirate alla qualificazione e alla valutazione

delle prestazioni delle imprese, comprendendone la rivalutazione, la sospensione e l'eventuale loro esclusione nei casi di ripetuti accadimenti gravi.

Questo estenderebbe a tutto il settore (con le opportune gradualità) procedure già praticate da gruppi e realtà imprenditoriali più "virtuose".

Diritti individuali e collettivi

Per quanto riguarda il tema dei diritti riteniamo necessario proseguire sulla strada intrapresa nel precedente rinnovo, sviluppando le questioni relative alla conciliazione vita lavorativa e personale (con le relative specificità tra donne e uomini, giovani e adulti e immigrati), attraverso miglioramenti normativi su part-time, flessibilità dell'orario di lavoro/ferie, permessi, formazione, aspettativa e malattie oncologiche. A tal proposito si richiede:

- la definizione della norma contrattuale sul Telelavoro;
- di rendere definitiva la sperimentazione del Part Time e di incrementare l'attuale percentuale di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per ogni singola area professionale;
- nel capitolo CONTO ORE, la possibilità di utilizzare le ore straordinarie per periodi lunghi al fine di poter conseguire titoli di studio e l'opportunità di accantonare fino al 100% delle stesse;
- il computo di tutti gli istituti contrattuali per almeno 10 mesi di assenza per maternità;
- di portare a 8 giornate non retribuite di permesso per l'assistenza dei figli superiori ai 3 anni;
- l'obbligo di informazione preventiva riguardo il superamento del periodo di comporto almeno 1 mese prima del superamento dello stesso;
- l'esclusione dal periodo di comporto delle assenze per terapie salva vita;
- di scorporare dal periodo di comporto i ricoveri ospedalieri;
- in presenza di infortunio professionale si richiede la copertura retributiva e la non applicazione delle fasce orarie di controllo;
- di prevedere l'accesso all'anticipazione al TFR per più di una volta, ampliando le casistiche già esistenti.

Si richiede di avviare il percorso di armonizzazione della maturazione delle ferie tra operai ed impiegati.

Salario

L'obiettivo del rinnovo del CCNL è, prioritariamente, quello di realizzare un incremento salariale che tuteli il potere di acquisto delle retribuzioni, alla luce della tragica crisi che,

purtroppo, ci accompagna prepotentemente, e che si coniughi anche con la necessità di sostenere e rilanciare i consumi.

Pertanto richiediamo la piena attuazione del CCNL relativamente a quanto previsto in tema di recupero degli eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale registrata per lo stesso indice, così come comunicato il 30 Maggio 2012 dall'ISTAT.

Per il triennio 2013-2015 il recupero del potere di acquisto dei salari deve avvenire attraverso la utilizzazione di un indice inflazionistico, che tenga conto in maniera più adeguata dei prezzi reali dei prodotti e non meramente statistici.

Entro ottobre l'Assemblea Nazionale, alla luce dell'evoluzione economica-sociale del Paese e con riferimento al settore della Gomma Plastica, preciserà l'unica percentuale dentro la misura che va dal 7% al 9% come richiesta d'incremento sui minimi contrattuali sulla base del salario di riferimento così come definito nell'attuale CCNL.

Inoltre con la definizione di un nuovo e più moderno quadro di Relazioni Industriali, improntato all'aumentato livello di partecipazione dei lavoratori il ccnl dovrà prevedere la possibilità di un confronto specifico in azienda in materia di retribuzione complessiva, segnatamente per la parte riguardante le politiche retributive aziendali, oltre che delle varie forme di salario variabile collegato a produttività, redditività, efficienza organizzativa e flessibilità.

In questo ambito l'Osservatorio nazionale è la sede in cui sviluppare un confronto in materia di specifici trattamenti normativi ed economici.

Chiediamo un aumento dell'importo in cifra fissa per il lavoro notturno in aggiunta alle maggiorazioni previste.

Chiediamo l'aumento dell'indennità sostitutiva del premio di risultato di cui all'Art 24 Comma 5 allegato 1 del vigente CCNL.

Roma, 11 luglio 2012