



PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL GOMMA E PLASTICA

Roma, 17 settembre 2009





PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL GOMMA E PLASTICA

PREMESSA

Alla luce della recessione economica mondiale innescata dalla crisi finanziaria insorta nel continente americano e via via diffusasi a livello globale, Italia compresa, la UILCEM ritiene indispensabile avviare con il rinnovo contrattuale una discussione utile a riprogettare le linee guida del modello di sviluppo e di distribuzione del benessere.

Riformulare l'equazione dello sviluppo, della crescita e del welfare della nostra società, per la Uilcem rappresenta la sfida da affrontare in questa attuale fase, segnata dalla crisi della domanda, dall'eccesso di offerta e dallo scadimento dei diritti. Una crisi che ha determinato uno squilibrio tra la domanda e l'offerta nel ricambio dei beni di consumo di massa, favorendo una riorganizzazione dell'offerta di prodotti idonea a ripristinare economie di scala profittevoli.

In questa nuova dimensione degli scambi internazionali, l'attuale assetto dell'industria manifatturiera italiana della gomma e plastica rischia di essere ulteriormente penalizzata, causa soprattutto una marcata riduzione dei consumi interni.

A partire dai rinnovi contrattuali settoriali la Uilcem opererà affinché il dibattito e il confronto negoziale sia orientato a perseguire il miglioramento delle condizioni materiali dei lavoratori pur in presenza di scenari macroeconomici difficili. Il CCNL sarà utile a rilanciare la filiera del settore gomma e plastica nella sua accezione più ampia: prodotti di base, prodotti di eccellenza per il settore auto, per l'industria cantieristica navale, per gli impianti di produzione energetica di nuova generazione e per il settore del packaging.

Il tutto si traduce con la necessità di riorganizzare le filiere industriali predisponendo programmi di media e forte ristrutturazione del processo produttivo e di riposizionamento e qualificazione del prodotto.

Pure in un quadro problematico in cui la condizione del lavoro e le prospettive dei lavoratori appaiono ancora più incerte, il rinnovo del contratto si renderà maggiormente utile per il miglioramento delle aspettative dei lavoratori e delle

imprese attenuando su di essi gli inevitabili effetti del cambiamento provocato dal calo della domanda di beni di consumo di massa e dei servizi collegati.

Inoltre il settore manifatturiero della gomma e plastica dovrà superare il difficile esame ambientale in tema di contenimento e sequestro della Co2, oltre a ricercare e produrre nuovi prodotti a basso impatto ambientale, come richiesto dalle severe normative europee. Tali banchi di prova richiederanno forti investimenti in ricerca e tecnologia che faranno la differenza tra le imprese impegnate in programmi di lungo periodo e imprese destinate a vivere brevi frazioni del ciclo economico. La UILCEM ritiene che la qualità degli obiettivi industriali sia requisito indispensabile per condividere ed accompagnare i programmi di riposizionamento sul mercato delle imprese del settore, tale considerazione sarà fondamentale per una riflessione più attenta sulle qualità delle Relazioni Industriali con i Gruppi e le Aziende che sceglieranno di dotarsi di progetti industriali di lungo periodo.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Dare completa attuazione all'Osservatorio Nazionale, potenziarlo con la costituzione di specifiche sezioni di approfondimento sul settore (ricerca e sviluppo, salute, sicurezza e ambiente...), si richiede tra l'altro l'istituzione di una sezione riguardante la cantieristica navale.

Costituire gli Osservatori Territoriali per le macro e micro aree a più alta densità di aziende.

Si richiede, ove le dimensioni aziendali lo consentono, l'istituzione del seggio di sorveglianza.

WELFARE CONTRATTUALE E BILATERALITA'

Previdenza complementare, assistenza sanitaria, formazione

Istituire una commissione paritetica che esamini ed approfondisca il trattamento per i casi di premorienza e invalidità permanente per gli iscritti al Fondo Gomma Plastica.

Si richiede la costituzione di un apposito fondo che garantisca la possibilità di accesso al mondo degli studi per i figli delle famiglie dei dipendenti colpiti da casi di premorienza e invalidità permanente.

Si richiede l'incremento della aliquota contributiva a carico dell'azienda per la previdenza integrativa Fondo Gomma Plastica.

Si richiede inoltre la modifica dello statuto del fondo di previdenza complementare di categoria, al fine di consentire la creazione di una posizione previdenziale a favore dei figli dei dipendenti.

Istituire una commissione paritetica che esamini ed approfondisca il tema relativo all'assistenza sanitaria integrativa, come previsto dalla clausola di rinvio del 4 luglio 2008.

Si richiede il rafforzamento e il consolidamento dell'Organismo Bilaterale Nazionale per la formazione.

Si richiede il rafforzamento delle ore di agibilità sindacale per la formazione sugli istituti riguardanti la bilateralità.

MERCATO DEL LAVORO

Si richiede una regolamentazione per l'utilizzo dei contratti a termine, dei contratti di somministrazione a tempo determinato e del part-time, come previsto dalla clausola di rinvio del 4 luglio 2008.

Si richiede di equiparare il trattamento di malattia per gli apprendisti a quello dei lavoratori a tempo indeterminato.

AMBIENTE E SICUREZZA

Si richiede di dare completa attuazione al titolo 1 capitolo B in merito a Prevenzione, Sicurezza sul Lavoro e Ambiente.

Si richiedono ulteriori 8 h di formazione per l'aggiornamento delle RLSSA in merito a nuove normative, a nuovi rischi, innovazione di tecnologie e processi.

Si richiede un adeguamento della normativa concernente le modalità di selezione delle Società appaltatrici, introducendo il principio dell'esclusione in caso di incidenti ripetuti e/o gravi.

Si richiede l'applicazione normativa del libretto formativo quale strumento di certificazione delle attività svolte dal lavoratore sia a fini statistici che professionali individuali.

Si richiede la definizione a livello contrattuale, così come previsto dal Dlgs 81/08, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di sito produttivo.

Si richiede la certificazione del percorso formativo in materia di sicurezza del lavoratore. Si richiede l'attivazione dell'Anagrafe RLSSA come previsto dall'accordo del 4 luglio 2008.

DIRITTI SINDACALI

Si richiede l'accesso agli strumenti informatici per le RSU negli stabilimenti oltre i 100 dipendenti.

Si richiede l'istituzione della Web tv, da predisporre accanto agli albi aziendali sindacali o in sostituzione degli stessi, per tutti i lavoratori quale strumento di informazione sindacale.

DIRITTI

Si richiede l'istituzione dell'obbligo per l'azienda di comunicare l'imminenza del periodo di comporto al dipendente e alle RSU (almeno 1 mese prima).

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Si richiede di progettare una diversa scala parametrica che sappia valorizzare le professionalità esistenti nel settore.

Si richiede la parificazione dell'istituto delle ferie tra impiegati e operai.

Si richiede l'attivazione della commissione per l'identificazione di nuovi profili professionali come previsto dalla dichiarazione delle parti all'art. 4 ccnl 4 luglio 2008 e la sua immediata operatività cominciando dal settore fibre ottiche.

QUADRI

Si richiede un adeguamento dell'indennità di funzione.

TRASFERITA

Si richiede un adeguamento delle indennità di trasferta.

REPERIBILITA'

Si richiede l'istituzione di un apposito articolo contrattuale riguardante la reperibilità.

INDENNITA'

Si richiede l'istituzione di una indennità per il personale operante a bordo delle unità navali.

APPALTI

Si richiede un rafforzamento del ruolo della RSU nel controllo delle ditte appaltatrici sui temi sicurezza e ambiti contrattuali applicati in tali aziende.

Si richiede l'istituzione di 1 h di assemblea per le RLSSA con i lavoratori delle ditte appaltatrici sulla materia salute, sicurezza e ambiente.

TUTELA DEL BILANCIO FAMILIARE

La crisi finanziaria cumulatasi alla crisi industriale comporta per i lavoratori dipendenti un doppio motivo di sofferenza, accanto a quello del reddito e della stabilità del posto di lavoro: un bilancio economico familiare deficitario e un aggravarsi del volume dei debiti contratti per investimenti (abitazione, trasporti, istruzione, beni di consumo durevoli).

La UILCEM ha quindi rilevato l'esistenza di un fenomeno diffuso di sovraindebitamento familiare, espressione che indica una condizione di squilibrio tra entrate correnti e spese correnti della famiglia tale che non può essere recuperato con i metodi tradizionali (contrazione delle spese per consumi, alienazione di parti del patrimonio familiare, ristrutturazione dei mutui verso il lungo termine).

Tale problema aveva avuto una enunciazione – tuttavia puramente retorica e senza misure concrete – agli inizi dell'attuale Legislatura, per le famiglie indebitate a lunga scadenza (ma nulla di concreto è stato fatto).

La UILCEM si propone di rilanciare il tema raccogliendo le attese dei lavoratori del comparto che hanno rappresentato al sindacato tutto il loro disagio e chiede di istituire un fondo di garanzia e un fondo per contributi una tantum finalizzati al ripianamento dei debiti famigliari e all'accesso ad altre provvidenze oggi poco utilizzate (a esempio il fondo di prevenzione dell'usura ex art. 15 della legge 108 del 1996).

La UILCEM intende avviare un tavolo di negoziazione con le parti datoriali, finalizzato alla implementazione di misure e strumenti tecnici che in altre esperienze (ad esempio le 26 Fondazioni antiusura operanti in Italia) si sono rivelate efficaci.

PARI OPPORTUNITA'

Alla luce della situazione economica è necessario tener conto dell'alto tasso di disoccupazione femminile, nonostante se ne registri l'aumento nei lavori precari e atipici.

In questo quadro le ristrutturazioni che andranno ad incidere sulla realtà lavorativa saranno caratterizzate anche da una particolare ripercussione sulla forza lavoro femminile e gli esuberanti più consistenti si evidenzieranno prevalentemente tra le lavoratrici che per le precarie condizioni dei tempi e orari di lavoro saranno costrette ad uscire dall'ambito lavorativo.

Occorrerà perciò nella negoziazione delle ristrutturazioni proporre obiettivi e adottare strumenti capaci di mantenere i diritti economici e normativi ai lavoratori e alle lavoratrici nonché assicurare un equilibrio complessivo che distribuisca anche tra i generi gli oneri delle ristrutturazioni.

Appare evidente come la stipula di accordi assuma un ruolo strategico per le lavoratrici. Dovranno assumere particolare rilevanza tra le materie oggetto della contrattazione quelle che attivino il miglioramento della qualità della vita garantendo i diritti fondamentali del lavoro quali la formazione, in special modo di rientro dalla maternità, le politiche dei servizi alla persona, le politiche di attuazione dei tempi e orari come poi previsti ma non adempiuti dalle leggi 125 L.53 e T.U. 151.

Occorre concordare procedure che garantiscano l'attuazione e la verifica degli accordi prevedendo tra l'altro sessioni dedicate alle pari opportunità avvalendosi anche del monitoraggio di un Osservatorio opportunamente costituito che tra l'altro verifichi in ottica di genere le assunzioni, che definisca che i criteri di produttività tengano conto del lavoro femminile, che valuti la flessibilità condivisa dell'orario di lavoro padre/madre e che quindi permetta alle donne di conciliare i tempi di lavoro, di vita e di cura e che verifichi i passaggi di carriera contrastando altresì i differenziali retributivi uomo-donna e che garantisca pari opportunità di accesso ai posti apicali di responsabilità.

In particolare per quanto riguarda la parte delle relazioni industriali nelle materie trattate dall'Osservatorio nazionale generale inserire il tema delle pari opportunità. In merito al punto A. lavoro nel quale sono accennate al 4 trattino inserire anche l'analisi del gap retributivo uomo donna.

Nell'articolato nuovo vanno inseriti i riferimenti normativi che sono in tutti i contratti di lavoro con gli aggiornamenti che ho già mandato per gli altri contratti e che sono:

- Decisione del Consiglio Europeo del 20 dicembre 2000 relativa al programma concernente la strategia comunitaria in materia di parità tra donne e uomini.
- Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo in merito di non discriminazione e pari opportunità del 2 luglio 2008;
- Trattato di Lisbona del 13 dicembre 2007 che ha inserito come "VALORE" la parità tra donne e uomini.
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna: riordino delle norme esistenti in Italia sulle pari opportunità
- per quanto riguarda l'art. 46 e specificatamente la nota a verbale la normativa va aggiornata per quanto riguarda la tutela della dignità degli uomini e delle donne sul posto di lavoro con il riferimento sulla legge di nuova emanazione sullo stalking e molestie sessuali.

CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

Si richiede l'ampliamento e il rafforzamento della contrattazione di II livello come previsto dall'Accordo di riforma degli assetti contrattuali del 15 aprile.

Si richiede la revisione economica della tabella sostitutiva il Premio di Risultato.

Si richiede l'istituzione di una apposita tabella sostitutiva del Premio di Risultato per le aziende sopra i 100 dipendenti.

SALARIO

In sede di rinnovo del CCNL andrà definita la base retributiva su cui applicare l'IPCA come previsto dagli Accordi del 22 Gennaio e del 15 Aprile 2009.

La individuazione della base retributiva su cui applicare i parametri per la definizione dell'incremento economico salariale dovrà tenere conto di tutti gli elementi economici presenti in cifra fissa, definiti dalla contrattazione scaduta e dall'ammodernamento degli stessi in corso di rinnovo del CCNL.