



FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI CHIMICI

Via Bolzano, 16 – 00198 Roma • Tel. 06 830.34.200 / 208 / 205 • Fax 06 830.34.210 – 06 841.22.06

Prot.: 844.03

Roma, 8 settembre 2003

Alle Segreterie
F U L C
Regionali e Territoriali

LORO SEDI

In allegato Vi rimettiamo piattaforma per il rinnovo del Ccnl [P.M.I.](#) settore chimico e affini Unionchimica.

Appena in possesso delle date di avvio del negoziato vi saranno comunicate tempestivamente.

Cordiali saluti.

Segreteria Nazionale FULC
Battaglia – Crisanti – Testa

All.to: piattaforma

Piattaforma per il rinnovo del CCNL piccola e media industria Chimica e settori accorpati UNIONCHIMICA

Premessa

La Fulc, nella definizione dell'ipotesi di piattaforma, vuole innanzi tutto partire dagli interessi espressi dalle lavoratrici e dai lavoratori.

La Fulc, inoltre, ritiene necessario orientare la propria azione nella direzione di un modello di sviluppo qualificato che, ponendo al centro la persona e il valore del lavoro, si contrapponga nettamente al modello liberista.

La Fulc opera per un modello caratterizzato da uno sviluppo ambientalmente sostenibile e da una competitività basata sulla qualità dei processi e dei prodotti, utile anche per il superamento delle difficoltà che attraversa il settore.

La Fulc ritiene che il modello di sviluppo e il modello sociale debbano fondarsi sulla protezione e qualificazione dello Stato sociale e sulla partecipazione della pluralità dei soggetti che sappiano offrire opportunità per le persone nel pieno rispetto dei diritti.

Tutto ciò richiede la difesa e valorizzazione dei due livelli contrattuali indicati nell'accordo del 23 luglio 1993 e si sostanzia in un rinnovo significativo del CCNL che contenga anche strumenti per l'estensione della contrattazione di secondo livello.

Si richiede:

RELAZIONI INDUSTRIALI

Consolidamento, sviluppo ed adeguamento delle norme relative all'Osservatorio nazionale e territoriale al fine di garantirne un funzionamento finalizzato alla gestione delle problematiche settoriali.

Potenziamento del ruolo delle OO.SS. Territoriali e delle RSU anche al fine di esaminare preventivamente con le direzioni aziendali gli indirizzi di strategie aziendali e gli effetti da esse indotte e ridefinire il diritto in rapporto alle dimensioni aziendali.

A tal fine si precisa la richiesta per quanto concerne le relazioni a livello di gruppo si devono intendere quelle aventi "complessivamente più di 150 dipendenti". Analogamente per il livello aziendale con più "di 40 dipendenti".

APPALTI E DECENTRAMENTO PRODUTTIVO (Art.5)

Si richiede un rafforzamento del livello di confronto preventivo aziendale sulle attività da conferire in appalto, sugli scorpori di attività dal ciclo produttivo e sul ricorso al lavoro a domicilio a prescindere dalle dimensioni dell'azienda.

Tale confronto deve avvenire in tempi e modi tali da permettere alla RSU di esprimere proprie valutazioni e proposte e di ottenere risposte motivate dall'azienda.

MERCATO DEL LAVORO

In occasione del rinnovo contrattuale si dovrà procedere alla razionalizzazione degli istituti preesistenti a partire dal tirocinio e all'adeguamento degli altri istituti in raccordo con le Leggi, a partire dall'Apprendistato, per meglio gestire le opportunità derivanti dalle norme di legge e ridefinirne i tempi.

In caso di ricorso ad assunzioni con contratto atipico si richiede che la RSU sia informata preventivamente circa le motivazioni, la consistenza quantitativa, le mansioni ricoperte e la durata prevista.

I lavoratori assunti con contratto atipico dovranno ricevere, al momento dell'assunzione, un'adeguata informazione/formazione riguardo ai comportamenti da tenere al fine di garantire la massima sicurezza nell'ambito del processo lavorativo.

Inoltre in occasione di assunzioni a tempo indeterminato, si richiede di privilegiare tali lavoratori.

Apprendistato Art. 3

In riferimento alle nuove normative di Legge, andranno definite migliori condizioni di finalità e di modalità di utilizzo del suddetto strumento in un confronto attivo con le RSU/OO.SS. e sulla base di orientamenti previsti nella sezione dell'Osservatorio Nazionale e dalla Commissione.

Part time Art.10

Ridefinizione e regolamentazione della materia tra le Imprese e Rsu/OO.SS. sulla base di quanto previsto dalle nuove normative di legge.

Più agevole possibilità di ricorso al part - time individuando casistiche che diano il diritto individuale all'interno di una percentuale da definire tra le Aziende e Rsu/OO.SS.

Il part time verticale, su base annua, può essere concesso in particolare per i lavoratori stranieri, al fine di permettere loro di raggiungere il proprio paese di origine.

DIRITTI

Congedi parentali

In attuazione della legge 53/2000 e successivo D.Lgs. 151/2001, in materia di congedi parentali si richiede:

- ∞ possibilità, da parte aziendale, di anticipo del TFR per la copertura dei periodi, anche oltre le previsioni di Legge;
- ∞ coinvolgimento delle RSU/OO.SS. nel concordare i criteri e le condizioni per garantire ai lavoratori la fruizione dei congedi parentali.
- 📄 inserire il testo della legge 53/2000 e successivo D.Lgs. 151/2001 e circolare esplicativa dell'INPS in allegato al CCNL.

Aspettativa (ART 39)

Individuazione di un periodo di aspettativa facoltativa che il lavoratore può richiedere per comprovate necessità familiari o personali.

Maternità (Art 44)

Superamento del limite di 9 mesi massimi di assenza complessiva per poter usufruire del trattamento economico del 100% previsto in caso di maternità.

Nel periodo di astensione obbligatoria si richiede il riconoscimento della maggiorazione media del ciclo completo dei turni che si sarebbe prestato.

Donatori di midollo osseo

Pagamento di tre giorni di permesso retribuito per i donatori di midollo osseo.

Mobbing

Specifica linea guida di comportamento della Direzione Aziendale per prevenire il mobbing.

Molestie sessuali

Elaborazione nel comitato misto, previsto nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale, di linee guida relative ai provvedimenti da assumere contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

Disabili

Applicazione e conseguente inserimento, nell'articolato contrattuale, delle nuove normative di legge.

TFR (Art. 61)

L'anticipazione del TFR potrà essere ottenuta dal lavoratore per almeno due volte nel corso del rapporto di lavoro.

Malattia ed Infortunio (Art. 43)

Separazione della Malattia dall'Infortunio con i conseguenti trattamenti economici

Definizione di un periodo di aspettativa non retribuita che il lavoratore può richiedere in caso di superamento dei limiti di conservazione del posto a causa di malattia e/o infortunio.

Si richiede comunicazione anticipata da parte delle imprese relativamente al raggiungimento del periodo massimo di conservazione del posto di lavoro.

LAVORATORI IMMIGRATI

Per favorire la loro integrazione nei luoghi di lavoro e accogliere le esigenze che provengono dai lavoratori immigrati si richiede:

- 📁 inserimento della sezione immigrati nell'ambito dell'Osservatorio nazionale/Territoriale previsto nel CCNL al capitolo Relazioni Industriali;
- 📁 miglioramento delle norme contrattuali con particolare riferimento alla Formazione e Diritti
- 📁 (Aspettativa);
- 📁 potenziare a livello aziendale il confronto tra RSU/OO.SS e la direzione aziendale.

FORMAZIONE

Sia l'attività formativa continua, sia quella congiunta sull'ambiente e la sicurezza (rivolta a RLS e lavoratori), vanno sviluppate attraverso l'adozione di un "Patto per la formazione" che ne allarghi le possibilità di accesso a tutti i lavoratori.

Le modalità di gestione vanno definite a livello aziendale e/o territoriale.

Ad esse va affiancata una attività formativa specificamente rivolta ai lavoratori stranieri.

Sulla formazione aziendale, distinta da quella continua, occorre promuovere, pur permanendo essa a carico dell'impresa, un riconoscimento delle RSU/OO.SS. quali soggetti attivi nella definizione dei programmi formativi. Tale formazione è parte integrante dei meccanismi di inserimento al lavoro (anche per i contratti atipici), di crescita e di riconoscimento professionale e va pertanto certificata.

Occorre prevedere forme di sostegno alla realizzazione di percorsi di formazione individuale finalizzati al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro. A tal fine vanno utilizzati e razionalizzati gli istituti già previsti dal CCNL e dalla legislazione vigente (150 ore - monte ore aziendale - part time ecc.), dando così applicazione a quanto previsto dalla legge 53/2000 relativamente ai congedi per formazione.

Va regolamentato l'istituto degli stages per studenti, che abbiano carattere di apprendimento teorico e pratico.

Per un esame congiunto e periodico sull'insieme delle materie inerenti la formazione vanno costituite specifiche commissioni bilaterali a livello aziendale e territoriale.

In attuazione dell'art. 5 della legge 53/2000 (congedi non retribuiti per la formazione) occorre prevedere che la richiesta di congedo possa essere avanzata, anche tramite le RSU/OO.SS., con un preavviso di almeno 30 giorni.

FONDI INTEGRATIVI

Si richiede un aumento del contributo da versare al fondo.

Assemblea annuale retribuita a carico delle imprese sul tema.

Si richiede inoltre la necessaria agibilità alla RSU per la promozione dei fondi integrativi.

Impegno da parte delle aziende a fornire ad ogni lavoratore all'atto dell'assunzione l'apposita documentazione informativa sul FONDAPI.

Istituzione di un Fondo nazionale di assistenza sanitaria, integrativa a quella pubblica e su base volontaria, con modalità da stabilire anche in rapporto all'evoluzione legislativa e all'esperienza degli altri comparti della categoria.

AMBIENTE, PREVENZIONE, SICUREZZA e APPALTI

Miglioramento delle norme contrattuali in riferimento a:

- ☞ adozione di sistemi di gestione (EMAS, ISO 14000 ecc) per uno Sviluppo sostenibile;
- ☞ informazione, formazione, agibilità, monte ore permessi a supporto del ruolo dell'RLS;
- ☞ certificazione delle società, piani di sicurezza, manutenzioni preventive, formazione dei lavoratori, coordinamento tra RLS ecc. per una più efficace politica di Sicurezza negli Appalti.
- ☞ Assemblea annuale di un'ora con i soggetti individuati dal decreto legislativo 626.
- ☞ Individuare a livello territoriale momenti per la partecipazione a tale problematiche dei lavoratori delle piccole imprese.

☞ Modifica del numero dei componenti RLS secondo il seguente schema:

☞ da 16 a 50 : 1 RLS

☞ da 51 a 100: 2 RLS

☞ da 101 a 200 : 3 RLS

☞ oltre 200 : 4 RLS

QUADRI

Istituzione dell'indennità di Quadro

ORARIO

Riduzione di 8 ore per tutti i lavoratori

Riduzione dell'orario di lavoro privilegiando le prestazioni più disagiate.

Inserimento della normativa relativa al Conto ore.

Rafforzare il ruolo attivo RSU/OO.SS. Territoriale/direzione aziendale:

📁 nella definizione dei calendari annui dell'orario di lavoro per i turnisti e giornalieri;

📁 nel governo degli straordinari individuali e/o collettivi.

Festività

Per le festività cadenti di domenica si richiede la rivalutazione della remunerazione della stessa

SALARIO

Definizione del salario di riferimento e incremento percentuale risultante dalla differenza tra inflazione programmata e inflazione reale per l'anno 2002 e 2003 e dell'inflazione prevista per il biennio 2004-2005.

Definizione degli aumenti salariali avendo come indice parametro 100

Verifica delle maggiorazioni, definendo l'incremento a partire dalle prestazioni più disagiate.

Ridefinizione dell'Art.21 che regola gli importi degli scatti di anzianità in caso di passaggio di qualifica.

Definizione di un premio sostitutivo in cifra fissa per le aziende dove non c'è contrattazione del Premio per obiettivi (Art.22 CCNL).