



PIATTAFORMA RIVENDICATIVA
PER IL RINNOVO DEL CCNL UNIONCHIMICA/CONFAPI
DELLA PLASTICA E DELLA GOMMA

scadenza 31 .12. 2007

Premessa

Il prossimo rinnovo del CCNL Gomma Plastica delle piccole e medie imprese si inserisce in un contesto internazionale fortemente caratterizzato da competitività che comporta per i settori manifatturieri una crescente attenzione alla qualità produttiva e allo sviluppo sostenibile quali fattori determinanti per la crescita.

Il sistema produttivo italiano, storicamente poco permeabile all'innovazione tecnologica e ancora insufficientemente orientato alla ricerca è stato caratterizzato, a partire dagli anni '90, da una progressiva perdita di competitività che ha reso difficile a molte aziende di compiere un salto dimensionale ed acquisire fette di mercato estero.

La crisi industriale si è registrata soprattutto nei settori manifatturieri, che hanno visto venir meno la loro capacità di reggere i mercati internazionali.

A partire dal 2006 si registra una inversione di tendenza, anche se la ripresa che cominciamo a registrare è tuttavia ancora di corto respiro e non tale da fugare le preoccupazioni per il futuro sviluppo economico e occupazionale del Paese.

Su una crescita di PIL per l'Europa occidentale pari al 2,8 % , l'Italia chiude il 2006 con una crescita del 1,9%.

Il primo semestre del 2007 – secondo una indagine di UNIONCHIMICA/CONFAPI - evidenzia, per le piccole e medie imprese manifatturiere della gomma e della plastica, una crescita di fatturato e di ordinativi, soprattutto nel nord est e al sud per le piccole imprese fino a 20 dipendenti e per quelle con oltre 100 addetti, e conferma la crescita occupazionale registrata negli ultimi anni.

In calo risultano essere purtroppo gli investimenti in ricerca scientifica e innovazione tecnologica.

Ciò che cresce diffusamente è la capacità finanziaria e la capacità di fusione ed incorporazione delle imprese, cosa questa destinata a favorire il salto dimensionale che può consentire alle imprese italiane di acquisire quote di mercato ed accrescere la loro capacità competitiva.

Occorre un impegno strutturale volto a sostenere e rilanciare le piccole e le medie imprese, che valorizzi la ricerca e lo sviluppo sostenibile, nella consapevolezza che anche ad esse è strettamente connesso il destino produttivo, lo sviluppo economico ed occupazionale dei prossimi anni.

In relazione al rinnovo contrattuale occorre premettere innanzitutto la volontà di procedervi confermando l'attuale modello contrattuale, basato su due livelli di contrattazione, tale da prevedere il confronto tra le parti per il rinnovo del quadriennio normativo ed economico cui seguirà il biennio economico.

Ricerca, innovazione, capacità di attrarre investimenti, politiche di efficientamento energetico e moderne infrastrutture saranno fondamentali per continuare ad invertire la tendenza e recuperare i necessari incrementi produttivi e competitivi.

Per vincere la sfida è necessario riaffermare e sviluppare un modello partecipativo di relazioni sindacali, in grado di accompagnare e guidare i processi di trasformazione e tutelare gli interessi e le aspettative dei lavoratori e delle lavoratrici coinvolte attraverso un corretto e compiuto esercizio della contrattazione di primo e di secondo livello.

La questione salariale non è una questione separata o separabile dalle politiche partecipative e dalla sfida della produttività.

Anzi ha un collegamento molto forte e un nesso stretto con le dinamiche partecipative prima e redistributive poi.

La produttività è un obiettivo che il sindacato e i lavoratori si devono dare come condizione centrale per governare la partecipazione nell'impresa, le strategie ed anche gli effetti redistributivi sulle condizioni di lavoro.

Obiettivo prioritario per questo rinnovo, che conta circa 30.000 addetti, è quello di ricostruire un incremento salariale che recepisca le forti aspettative e alle crescenti necessità delle lavoratrici e dei lavoratori del settore manifatturiero, le cui retribuzioni sono storicamente più basse.

Comune impegno delle parti, sotto questo punto di vista, dovrà essere quello di definire un quadro di regolamentazione indirizzato a promuovere una occupazione stabile, una maggiore e migliore capacità di governare i processi per quanto attiene alla flessibilità, all'organizzazione del lavoro, alla gestione delle prestazioni, tale da consentire l'ottimizzazione e la valorizzazione delle risorse e una corretta applicazione dell'area contrattuale.

Il settore gomma-plastica è caratterizzato da dati ancora rilevanti quanto a infortuni e malattie professionali : 28,8 infortuni per milione di ore lavorate (il terzo settore fra quelli industriali) e

0,75 malattie professionali per milione di ore lavorate (il quinto settore fra quelli industriali).

È necessario intensificare politiche di prevenzione sia a livello centrale (osservatorio) che a quello periferico con l'obiettivo di un continuo miglioramento relativamente ai temi della salute della sicurezza e dell'ambiente.

Il contesto all'interno del quale si colloca il rinnovo impone dunque un lavoro di consolidamento e grande rafforzamento del sistema delle relazioni sindacali, quale elemento strategico per il miglioramento delle condizioni e lo sviluppo dell'intero settore e degli attori che in esso operano.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Sulla qualità del sistema relazionale si baserà la possibilità di favorire e promuovere lo sviluppo del settore attraverso la realizzazione di politiche attente alle esigenze delle aziende e delle lavoratrici e dei lavoratori, con particolare attenzione alle prospettive di giovani e donne e dunque destinate al sostegno di una occupazione stabile e tutelata.

Va ampliata la parte relativa agli approfondimenti sulla ricerca e sviluppo per analizzare quantità e qualità degli investimenti, attraverso il monitoraggio dei progetti messi in campo dalle aziende, il confronto sui modelli organizzativi specifici e sui piani formativi concordati.

Altro elemento qualitativo sul quale lavorare è l'introduzione e la valorizzazione della responsabilità sociale dell'impresa quale elemento di garanzia per l'azienda e per i lavoratori (introduzione di codici etici e certificazione etica e ambientale per le imprese).

Allargamento a tutti i livelli (nazionale, territoriale, aziendale) delle tematiche riguardanti l'ambiente ed estensione del diritto di informazione alla aziende con almeno 50 dipendenti, come previsto dall'avviso comune sottoscritto dalle parti sociali il 27 novembre 2006.

OSSERVATORIO/NAZIONALE/TERRITORIALE

E' indispensabile potenziare il sistema delle relazioni industriali rendendo operativo ed efficace l'Osservatorio Nazionale – quale strumento di indirizzo, monitoraggio e sviluppo del settore -attraverso il consolidamento e l'ampliamento delle materie in esame tra le parti per concretizzare l'attivazione della Commissione Paritetica Nazionale, non più rinviabile.

In particolare vanno potenziati gli aspetti legati: all'esame dell'andamento dei mercati internazionali con particolare riferimento all'Europa; all'incidenza delle politiche di efficientamento energetico; alla crescita finanziaria delle aziende; agli investimenti in qualità e ricerca; alle politiche retributive con attenzione alla forbice tra salario contrattuale e salario reale; alle politiche occupazionali con monitoraggio del mercato del lavoro relativamente alla flessibilità e alla precarietà; all'inserimento dei lavoratori stranieri; alle pari opportunità; alla formazione continua quale strumento indispensabile e valore aggiunto per lavoratori e imprese.

Da istituire inoltre uno specifico Osservatorio per la salute, la sicurezza, l'ambiente e il territorio (Comitato Paritetico Ambiente e Sicurezza – capitolo VI art. 48 ccnl 17 giugno 2004) esplicitando una definizione che tenga conto di una prevenzione per tutti i lavoratori che si trovano in azienda a prescindere dalla tipologia del contratto e dell'introduzione di tecnologie poste a riferimento del limite dell'azione prevenzionale, che definisca linee guida per la valutazione dei rischi e analizzi le politiche ambientali nel settore.

A fianco all'Osservatorio Nazionale va prevista la costituzione di Osservatori Territoriali per micro e macro Aree da individuarsi sulla base della concentrazione per aree geografiche e sui tessuti produttivi distrettuali dell'industria della plastica e della gomma con l'obiettivo di favorire la crescita di qualità.

Compito degli osservatori Territoriali sarà anche quello di monitorare e favorire la contrattazione di II livello.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Si conferma la scelta operata in precedenza e se ne evidenzia la positività.

Si richiede, a solo carico delle imprese, l'integrazione di una quota pari allo 0,20 % della retribuzione utile al calcolo del TFR, finalizzata a garantire alle lavoratrici e ai lavoratori, in caso di premorienza o invalidità permanente, l'erogazione di un premio assicurativo rapportato alla propria retribuzione e agli anni mancanti per il raggiungimento dell'età pensionistica.

ASSISTENZA SANITARIA

Si conferma la volontà di istituire un Fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa, su base volontaria da parte del lavoratore.

FORMAZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO

Potenziamento e consolidamento dell'Organismo Bilaterale Nazionale per la formazione con lo scopo di fare della formazione continua parte integrante dell'inserimento al lavoro, della crescita e del riconoscimento professionale.

Valorizzazione della formazione "economica" quale materia trasversale ed utile ai lavoratori e alle lavoratrici per comprendere le trasformazioni e le internazionalizzazioni del mercato.

Introduzione di moduli formativi congiunti in materia di salute sicurezza e ambiente.

Individuazione di strumenti volti all'inserimento di lavoratori stranieri mediante progetti formativi mirati e monitoraggio territoriale e aziendale sugli stessi.

Coinvolgimento delle R.S.U. e delle OO.SS. territoriali, per concordare piani formati a livello aziendale e territoriale, criteri per l'individuazione dei fabbisogni formativi, metodi e criteri di accesso alla formazione.

Utilizzo delle 150 ore per il conseguimento di titolo di studio di scuola media superiore o di scuola professionale.

MERCATO DEL LAVORO

Il capitolo del mercato del lavoro resta uno dei più qualificanti all'interno di un rinnovo contrattuale, perchè consente alle parti di confrontarsi e condividere politiche occupazionali mirate al consolidamento e allo sviluppo qualificante del settore nella consapevolezza che lavoratrici e lavoratori sono parte determinante della crescita delle aziende e che la loro professionalità unitamente alla stabilizzazione anche dei più giovani concorre, insieme ad altri fattori, alla coesione interna e alla condivisione degli obiettivi di produttività e competitività nel tempo.

Le prospettive future dei lavoratori e il loro senso di responsabilità determinano un valore aggiunto per il modello partecipativo di relazioni sindacali e concorrono ad una più efficace e lungimirante condivisione dello sviluppo e della crescita dell'azienda.

La stabilizzazione occupazionale è per il Sindacato un obiettivo imprescindibile, così come imprescindibile, a fronte di problematiche che ne impediscano il consolidamento, diviene l'attivazione di un confronto volto a rimuoverne le cause.

In occasione di questo rinnovo sarà utile riaffermare quanto sopra, e provvedere alla regolamentazione dei contratti a termine e dei contratti somministrazione lavoro, con l'obiettivo di individuare nei due livelli contrattuali strumenti idonei a favorire una occupazione stabile, eliminando gli abusi con il preciso impegno di determinare un quadro di riferimento che a partire dall'accordo confederale del 23 luglio 2007, tenda a contrastare il fenomeno della precarietà per affermare un modello certo ed esigibile di buona occupazione, che dia ai giovani maggiori garanzie per il futuro.

Nell'ambito delle norme contrattuali e dei rimandi che le leggi assegnano alla contrattazione collettiva, si richiedono regole che permettano di raggiungere livelli crescenti di stabilizzazione dell'occupazione non correlate a fenomeni temporanei attraverso la definizione di percentuali massime sull'utilizzo dei contratti a tempo determinato e a somministrazione a tempo determinato, la definizione delle ragioni che ne giustificano il loro utilizzo e l'introduzione del diritto di precedenza rispetto all'anzianità aziendale.

Per favorire le condizioni di vita e di lavoro delle donne, si ritiene necessario intervenire sull'esigibilità del part-time, prevedendo una soglia minima di utilizzo pari almeno all'8% della forza lavoro e prevedere strumenti di analisi che in assenza di riscontri positivi consentano di individuarne e rimuoverne le cause.

DIRITTI

Questo rinnovo contrattuale deve connotarsi per attenzione ad alcuni capitoli attualissimi sui quali c'è ancora molto lavoro da fare. La condizione dei più giovani, spesso stranieri ed ancora troppo poco considerati, delle donne, poche e disagiate, dei lavoratori più esposti, con malattie gravi e spesso molto lunghe, una particolare attenzione alle famiglie, troppo spesso non considerata ai fini di una organizzazione più funzionale dei tempi e una migliore qualità della vita.

Si richiedono agevolazioni per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per le lavoratrici e per i lavoratori : part-time, flessibilità e congedi per la formazione.

Nel riaffermare l'importanza della legge 8 marzo 2000 n° 53 e il D.lgs 26 marzo 2001 n°151, sulla maternità e paternità, si richiede un giorno di permesso retribuito per il lavoratore padre per la nascita del figlio.

Si richiedono permessi retribuiti in caso di malattia del figlio fino all'ottavo anno di età.

Le pari opportunità sono un titolo qualificante, anche in settore ad occupazione prevalentemente maschile, mentre le tutele per i lavoratori stranieri diventano una esigenza per un mondo del lavoro sempre più ricco di nazionalità e patrimoni culturali da integrare e proteggere.

Una regolamentazione adeguata delle ferie ad esempio, e un esplicito riferimento per il periodo di aspettativa, tale da consentire agli stranieri il ritorno a casa, rappresenta un importante passo in avanti, così come la possibilità di apprendere la nostra lingua e l'opportunità di accesso alla vita sociale anche aziendale.

Una corretta integrazione al lavoro può precedere, in questo ambito, una cittadinanza responsabile e restituire al lavoro il valore aggregante e positivo che la frammentazione produttiva rischia di indebolire.

La capacità di tradurre l'integrazione nel mondo del lavoro degli stranieri in una reciproca opportunità di arricchimento rappresenta per il Sindacato e anche per il nostro Paese un importante banco di prova con cui misurarsi, a partire dal contratto nazionale di lavoro.

Nella vigenza contrattuale si intende proseguire il percorso di parificazione dell'istituto delle ferie tra operai e impiegati.

MALATTIA E INFORTUNIO

Si richiede la corresponsione del trattamento economico del primo giorno di malattia e relativa cancellazione dei commi 4[^] e 5[^] dell'art. 46 CCNL 17/06/2004.

Si richiede l'informazione preventiva (almeno con un mese di anticipo) della scadenza del periodo di comporto.

A livello aziendale con le R.S.U. e le OO.SS. saranno individuate specifiche modalità di comunicazione.

Si richiede di non applicare le fasce di controllo domiciliare, così come all'art.46, ai lavoratori assenti per infortunio e per malattia professionale.

TFR

Recepire per il TFR le nuove disposizioni di cui all'accordo confederale.

Ampliare le casistiche che consentono di accedere all'anticipazione del TFR, con particolare attenzione ai bisogni delle famiglie.

DIRITTI SINDACALI

Si richiede di dotare le RSU/RLSSA di adeguati mezzi informatici con accesso ad internet, da utilizzare per le attività sindacali.

Si richiede di inserire nel computo, per la determinazione del numero dei lavoratori in forza in azienda, per le elezioni delle R.S.U., anche il numero dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato, di inserimento e quelli a tempo determinato, con un periodo uguale o inferiore ai nove mesi.

Eleggibilità nella RSU di lavoratori con contratti a termine, apprendistato e contratti di inserimento.

ORARIO DI LAVORO

Per quanto riguarda l'orario di lavoro si ritiene che in materia di flessibilità l'attuale contratto contenga al suo interno tutti gli strumenti utili alle parti.

Non è, per questo motivo, possibile intervenire sul capitolo degli orari.

CLASSIFICAZIONI

Abbiamo dovuto registrare in questi ultimi anni la complessità derivante dalle trasformazioni introdotte con le innovazioni tecnologiche nel lavoro.

Particolare rilievo, per quanto attiene le professionalità, va attribuito alla sempre più frequente circostanza che impone ai lavoratori una polifunzionalità.

Va aperto, a partire da questo rinnovo, un confronto su tale materia con l'obiettivo di lavorare alla "manutenzione" complessiva dell'impianto classificatorio ed affidare, qualora il rinnovo non consentisse di rispondere tempestivamente alle esigenze, al lavoro della Commissione Paritetica nazionale alcune particolari aree di intervento da individuare tra le parti.

QUADRI

Si richiede che la Direzione Aziendale fornisca annualmente alla R.S.U. informazioni specifiche sulle politiche formative e retributive dei lavoratori Quadri.

Si richiede l'adeguamento dell' indennità di funzione.

SALUTE SICUREZZA AMBIENTE E TERRITORIO

Miglioramento della attuale normativa

È necessario intensificare politiche di prevenzione sia a livello centrale (osservatorio) che a quello periferico, così come si rende necessario porre una premessa nella quale definire, oltre alla condivisione di valori, anche cosa si intende per **prevenzione**, in particolare: che la prevenzione è relativa a **tutti** i lavoratori che operano in azienda (a prescindere dal tipo di rapporto di lavoro che è stato instaurato) in quanto sono tutti esposti ai rischi; che la **tecnologia** deve essere posta a riferimento del limite dell'azione prevenzionale (art.2087 cc)

1.1 Indicare la creazione di un Osservatorio specifico.

1.2 Definire i criteri che ispirano l'azione di prevenzione, nella quale la valutazione dei rischi è un momento decisivo, mediante apposite "Linee guida" da predisporre in sede di Osservatorio.

1.3 Porre la questione di rinominare la figura: **Rappresentante dei Lavoratori per la Salute Sicurezza e l'Ambiente – RLSSA** -. Questa scelta per segnalare in termini espliciti il ruolo dedicato anche all'impatto ambientale.

1.4 Costituire gli **RLSSA territoriali** (RLST),

2 Costituzione RLSSA

La tutela deve essere garantita a **tutti** i lavoratori che operano per l'azienda, a prescindere dal tipo di contratto che è stato definito (casi previsti dalla nuova normativa: D.Lgs.276/03 applicativo L. 30/03). Quindi vanno compresi tutti i lavoratori nel conteggio per l'elezione del RLSSA, sia come elettori attivi e che passivi, e negli altri aspetti nei quali si devono conteggiare i lavoratori al fine della definizione dei diversi obblighi previsti dalla normativa.

A. Definire l'anagrafe nazionale dei RLSSA.

B. Introdurre l'assemblea annuale congiunta, in azienda, sui temi della prevenzione a valle della riunione periodica.

2.1 Attribuzioni RLSSA

2.1.1 Precisare il diritto alla consultazione in occasione della nomina del RSPP, come previsto nel D.Lgs.626/94 (art.8, comma 2), come di tutti degli addetti al servizio di prevenzione e protezione, ovvero degli addetti antincendio, pronto soccorso ed emergenza.

2.1.2 Consultazione preventiva della valutazione dei rischi: partecipazione al percorso valutativo

2.1.3 Accesso a strumenti informatici

2.1.4 Definire condizioni migliori di agibilità (flessibilità nell'utilizzo delle ore, possibilità di specifici accordi aziendali per definire le necessarie agibilità)

2.1.5 Aggiungere la facoltà di verificare la qualificazione del medico competente, ***nell'accertamento congiunto***, della presenza curriculare di corsi, esami, master sostenuti in medicina del lavoro da parte del M.C. stesso.

2.1.6 Ampliare l'informazione relativa alla sorveglianza sanitaria, che sia ricca e documentabile, attraverso una ***relazione*** apposita del medico, nella quale non solo vengono riportati e commentati i risultati anonimi della sorveglianza stessa, ma anche i criteri e le motivazioni che presiedono le scelte sanitarie in correlazione con la valutazione dei rischi, e il costante e contemporaneo aggiornamento del registro biostatistico.

2.1.7 Accesso al registro esposti ai cancerogeni

2.1.8 Consegna di copia del DVR per la consultazione

Formazione

2.2.1 Definire un modulo di formazione congiunta di otto ore anno come aggiornamento del RLSSA

Aspetti specifici al rischio chimico

3.1 Riaffermare la priorità di intervento relativamente alle sostanze cancerogene con azioni di sostituzione o di ciclo chiuso, e definizione di "linee guida" per le sostanze definite come *sospette cancerogene* (da risolvere in Osservatorio)

3.2 Ricomprendere nella valutazione le esposizioni "*anomale*" o "*anormali*" a cancerogeni, causate da eventi non prevedibili o da incidenti.

3.3 Definizione di *rischio chimico moderato* come **irrilevante** (riprendendo quanto definito nell'art. 35, DPR 303/56), e specificare i termini: "tipo", "quantità", "modalità" e "frequenza" relativamente all'utilizzo di sostanze chimiche, come riportato nell'art.72-quinques del D.Lgs. 626/94. Individuando nell'Osservatorio un momento di approfondimento per elaborare apposite linee guida.

3.4 Inserimento nel CCNL delle tabelle dell'ACGIH relative ai valori di TLV.

4. Non idoneità alla mansione

A fronte di casi gravi relativi a lavoratori "non idonei" o con problemi di salute specifici, occorre individuare strumenti perché non si arrivi al licenziamento o dimissioni forzose.

4.1 Definizione di procedure in caso di ***non idoneità*** alla mansione del lavoratore, definita del Medico Competente, per una ricollocazione in azienda.

5. Incidenti mancati

5.1 Valutare e riportare nel DVR gli incidenti mancati (near miss)

6. Rischi relativi all'apparato muscoloscheletrico

6.1 Valutazione prevenzione dei rischi relativi all'apparato muscoloscheletrico

6.2 Considerare gli approcci ergonomici nella gestione e prevenzione, in particolare con l'applicazione delle norme tecniche come ISO EN 1005.1.2.3.4.5 ed i metodi NIOSH o OCRA.

CONTRATTAZIONE DI II° LIVELLO

Si chiede la ricezione delle nuove normative derivanti dall'accordo confederale riguardo gli incentivi alla contrattazione di II livello.

A fronte dell'utilizzo di lavoratori con contratto temporaneo e nel convincimento che questi lavoratori, giovani e giovanissimi per lo più, sono da tutelare con particolare attenzione nel periodo che li accompagna alla stabilizzazione contrattuale si richiede che il premio di risultato venga erogato in modo proporzionale al periodo di prestazione per tutti i lavoratori : apprendisti, con contratto a termine e con contratto temporaneo di somministrazione lavoro.

SALARIO

La questione salariale è la questione più delicata del rinnovo e si conferma, mai come ora , la vera emergenza del mondo del lavoro.

La ricostruzione del potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori e la riforma fiscale sono e saranno alla base delle rivendicazioni sindacali, a partire dal rinnovo dei contratti nazionali di lavoro.

E' per questo motivo che si rende pertanto necessario avanzare una richiesta di aumento salariale considerevolmente superiore al precedente rinnovo economico, che tenga in massima considerazione l'attuale disagio generalizzato e risponda in modo efficace alle aspettative del settore, storicamente caratterizzato da salari più bassi.

Si richiede un aumento delle maggiorazioni per i lavoratori più disagiati, con particolare riferimento ai turni notturni.

Si richiede di adeguare la tabella relativa all'indennità sostitutiva del premio di risultato di cui all'allegato 4 (art. 31 CCNL 19.2.1992) con relativo aumento degli importi previsti.