



Prot. 305/All1



IPOTESI PIATTAFORMA RINNOVO CCNL GOMMA PLASTICA LUGLIO 2019 – GIUGNO 2022

PREMESSA

Le Organizzazioni Sindacali Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-UIL, unitariamente, con la presente ipotesi di piattaforma intendono dare formale avvio al rinnovo del CCNL del settore Gomma Plastica, in coerenza con quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018 in materia di "Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva" riconfermando il modello e le prassi consolidate nel settore e nei precedenti rinnovi.

Il rinnovo del CCNL del gomma-plastica rappresenta un momento importante di analisi dello stato di salute del manifatturiero, comparto trainante del sistema produttivo del nostro paese, che attraverso il consolidato rapporto di relazioni industriali tipico di questo settore, è stato capace in passato di affrontare le crisi e di cogliere le opportunità di rilancio per l'intero settore.

Purtroppo la crisi economica sta ancora producendo i suoi effetti negativi, evolvendosi in una fase laterale molto incerta, dove si alternano momenti di ripresa associati a fasi di pesante ricaduta, che rendono estremamente complicato e differenziato il mercato, producendo una selettività delle imprese tra le quali si evidenziano esempi di grande eccellenza insieme a situazioni di forte crisi e incertezza.

I mercati internazionali sono in forte cambiamento, influenzati da nuove dinamiche concorrenziali ma soprattutto dallo sconvolgimento di sistemi regolatori consolidati che oggi sono stati modificati dalla politica dei dazi e che si trovano in uno scenario geopolitico notevolmente mutato che impone nuove scelte e nuove strategie per poter competere a livello europeo e a livello internazionale.

È in questa fase che si colloca temporalmente il nostro rinnovo contrattuale, influenzato da un sistema di normative e di regole prescrittive e di "messa al bando" di prodotti o manufatti che sono molto penalizzanti e che rischiano di compromettere interi settori della filiera produttiva del nostro paese.

In questo contesto generale politico, economico e sociale si svolgerà il rinnovo contrattuale, che si annuncia carico di complessi cambiamenti che riguarderanno l'intera filiera del settore con le novità che questo comporterà, e che dovrà essere in grado di creare nuove opportunità e occasioni di slancio per il futuro del settore, partendo da un nuovo e significativo sviluppo della

ricerca sui nuovi materiali, nei processi produttivi e su nuovi prodotti in grado di favorirne la compatibilità con l'ambiente, per un diverso utilizzo sul fine vita degli stessi, incentrata su una scelta orientata al massimo riutilizzo ecocompatibile, all'interno di un processo di forte cambiamento in campi sino ad oggi sconosciuti.

Se le aziende del settore, come pare evidente, saranno interessate da questi importanti processi di innovazione e cambiamento, assume oggi con ancora maggior rilevanza, l'importanza di dotarsi di un dispositivo contrattuale che sappia cogliere questa sfida e accompagnare questa fase di transizione, attraverso un modello di relazioni sindacali avanzato, efficace e partecipativo, in grado di qualificare e supportare i processi di cambiamento.

Processi già in atto, come ad esempio la trasformazione delle future produzioni automobilistiche o il caso delle produzioni di stoviglie plastiche monouso, oggetto della direttiva europea, devono spingere l'intero settore a costruire una strategia di lungo respiro, in cui il contratto può diventare uno strumento importante di governo dei cambiamenti che necessita però di una idea e di un progetto di crescita complessiva, compatibile con l'ambiente, in grado di diminuire il gap competitivo e i differenziali economici che permangono rispetto ad altri paesi, rivendicando una politica industriale di sviluppo dei settori, oggi assente in questo paese, attraverso una programmazione economica e la destinazione di risorse economiche costituite sia da investimenti privati, ma anche da altrettanti investimenti pubblici.

Per questi motivi riteniamo fondamentale procedere rapidamente al rinnovo del CCNL di settore, in modo da dare stabilità e certezze che consentano di potersi concentrare al miglioramento delle condizioni di competitività e produttività delle imprese e con essa alla crescita dell'occupazione e del miglioramento delle le condizioni sociali ed economiche dei lavoratori del settore.

Bisogna investire sullo sviluppo delle risorse umane, sulla sostenibilità ambientale, sull'innovazione dei prodotti e dei processi, in un contesto di sempre maggiore coinvolgimento e sinergia tra mondo del lavoro e mondo dell'impresa consapevoli che solo in questo modo si possono vincere le sfide dell'innovazione.

A tal fine, riconfermiamo il ruolo centrale del contratto collettivo nazionale e, anche alla luce delle divergenze riscontrate in sede di valutazione inflattiva dell'ultima tranche del triennio precedente, ribadire che il futuro contratto dovrà essere in grado di risolvere questi problemi, costruendo soluzioni in linea con tutti i contratti rappresentati dalle nostre categorie.

FILCTEM – FEMCA – UILTEC riconfermano quindi di riconoscersi pienamente nell'accordo interconfederale del 9 marzo 2018, nel quale si riconfermano i due livelli di contrattazione in cui si devono individuare norme chiare ed esigibili a livello collettivo, di durata triennale, e nel contempo estendere e qualificare la contrattazione aziendale, elemento da valorizzare in modo da cogliere tutte le opportunità di crescita e di necessaria flessibilità, indispensabile per far fronte alle sfide globali.

Relazioni Industriali

Le relazioni Industriali rappresentano il punto di partenza imprescindibile per affrontare le sfide di competitività imposte dal sistema mondiale. E' indispensabile spingere su un sistema partecipativo delle relazioni, capace di diminuire il conflitto e valorizzare il dialogo.

Per questo deve essere rafforzato Il ruolo dell'OSSERVATORIO NAZIONALE, con l'obiettivo di renderlo un luogo concreto di discussione e condivisione di iniziative di politica industriale da sostenere congiuntamente nei confronti delle ISTITUZIONI nazionali ed europee, attraverso un ampliamento dei suoi compiti sia di carattere sindacale che imprenditoriale, che possa contare non solo su un rigido schema rappresentato da un unico incontro annuale, ma possa essere ampliato ad numero congruo di incontri in relazione alle esigenze riscontrate in un particolare momento o in uno specifico settore.

Si richiede inoltre l'istituzione degli OSSERVATORI AZIENDALI che nelle realtà industriali rilevanti o nei sistemi di filiera territoriale, fermi restando i compiti previsti dall'osservatorio nazionale, approfondiscano temi concordati tra le parti, favorendo il coinvolgimento e le partecipazioni dei lavoratori, **al fine di estendere e qualificare la contrattazione aziendale.**

Contrattazione di Secondo Livello.

Riteniamo che il secondo livello di contrattazione debba essere ulteriormente rafforzato ed esteso, aggiornando la normativa del CCNL in un quadro di relazione che condivida e sviluppi una forte relazione fra i due livelli di contrattazione.

Per questo è necessario sperimentare nuove modalità di relazione per favorire la contrattazione a livello territoriale, in particolare nelle filiere e nei distretti, o dove vi siano concentrazioni di PMI in realtà settoriali omogenee.

La normativa in merito alla detassazione dei premi di risultato e della estensione del welfare aziendale deve essere resa pienamente esigibile e si deve affiancare ad una più stringente definizione degli argomenti di cui la contrattazione aziendale può occuparsi, come ad esempio il tema delle classificazioni, quello dell'organizzazione del lavoro, del welfare aziendale, della qualità e quantità dei livelli formativi, individuando anche a chi indirizzarli.

Prevedere tra i temi di confronto con le RSU, come elemento di innovazione e trasparenza un confronto annuale relativo alla mappatura e alle modalità di incentivazione individuale e del sistema classificatorio prevalente rispetto alle mansioni svolte ai sistemi di polivalenza anche in riguardo agli addensamenti classificatori adottati in azienda.

Al fine di incentivare la contrattazione di secondo livello e recuperare potere di acquisto nelle realtà dove non si svolge il confronto sindacale, richiediamo che siano aumentati gli importi come previsto dalla normativa inerente all' Allegato 1.

Formazione

La formazione è da sempre elemento strategico per lo sviluppo della professionalità e della qualità del lavoro, ma lo è ancor di più sul piano dell'occupabilità, sia all'interno delle aziende sia in merito alle crisi aziendali o alla perdita del posto di lavoro.

Per questo è importante rafforzare il ruolo e la struttura dell'ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE, in particolare rispetto alla certificazione della formazione, con l'istituzione del libretto formativo del cittadino ufficialmente riconosciuto da tutte le aziende firmatarie del presente CCNL. Allo stesso tempo va estesa la capacità contrattuale delle RSU sui temi della formazione, a partire dalla programmazione dei piani formativi, attraverso una corretta analisi dei fabbisogni, da

attuarsi ad inizio anno attraverso apposito confronto con la RSU, individuando anche il numero minimo delle giornate obbligatorie per ogni lavoratore dedicate alla formazione, tenendo conto dell'organizzazione del lavoro e degli orari, in modo da essere facilmente fruibili senza intaccare i tempi di riposo.

Definire, nell'ottica di migliorare e qualificare il sistema di relazioni industriali, piani di formazione congiunta tra RSU e Management, su temi strategici per le dinamiche economiche ed industriali dell'impresa e approfondendo la conoscenza del CCNL.

A tal fine è indispensabile costituire e riconoscere all'interno della RSU il/i "DELEGATO/i ALLA FORMAZIONE" che anche attraverso permessi sindacali dedicati e aggiuntivi, sia in grado di concordare al meglio i piani formativi più coerenti e idonei all'interno dell'impresa stessa.

Salute, Sicurezza e Ambiente.

I temi di salute, sicurezza e ambiente assumono un ruolo sempre più centrale nel sistema complessivo delle relazioni industriali, sia a livello Nazionale che a livello territoriale.

L'introduzione di nuove normative sui prodotti utilizzati nei processi, nonché un mutato scenario a livello di direttive sia nazionali che europee, impongono una rinnovata attenzione a queste tematiche che diventano strategiche per salute sicurezza e salubrità dell'ambiente di lavoro ma anche per le imprese, così come diventano molto importanti anche per la loro continuità produttiva.

Per questo si richiede di inserire, nella prima parte del CCNL, un titolo apposito, denominandolo TITOLO VI "SALUTE SICUREZZA e AMBIENTE" nel quale far confluire tutte le parti contrattuali che riguardano queste tematiche.

A tal fine è indispensabile la costituzione della Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale HSE alla quale affidare il compito di Presidiare congiuntamente il tema SSA, avviare la formazione congiunta RLSSA ed RSPP, interfacciarsi con le istituzioni responsabili del tema Sicurezza e Salute come INAIL o Ministero della Sanita, ed occuparsi di elaborare e promuovere linee-guida sui sistemi ambientali o di gestione organizzativa aziendale, in merito alle diverse problematiche inerenti questi temi.

Riconoscere inoltre 1 ora di assemblea aggiuntiva oltre le 10 già previste, da svolgersi congiuntamente tra RLSSA e RSPP per discutere e confrontarsi con le maestranze sulle problematiche ambientali e sulla sicurezza in azienda.

Appalti.

Il tema degli appalti, oggi ricompreso nel TITOLO V, dovrà necessariamente confluire nella costituzione del nuovo titolo dedicato a Salute Sicurezza Ambiente.

In questo senso gli obiettivi del rinnovo non possono che essere quelli del coinvolgimento sempre più attivo delle RSU. E' necessario prevedere almeno un incontro annuale sul tema degli appalti, sia di carattere preventivo che di carattere consuntivo, di valutazione del loro andamento. Ciò sia per quanto concerne quelli relativi a servizi continuativi che a quelli relativi a particolari momenti di manutenzione ordinaria e/o straordinaria degli impianti produttivi.

È importante ribadire il valore della responsabilità solidale fra appaltante e appaltatore riguardo ai

trattamenti economici, normativi e previdenziali dovuti ai lavoratori negli appalti.

Monitorare con cura ed evitare che il ricorso all'appalto sia finalizzato ad una riduzione dei costi per l'impresa appaltante a discapito dell'efficienza.

Si devono evitare con forza pratiche che mirano ad ottenere attraverso trattamenti collettivi meno favorevoli o peggio ancora imponendo condizioni che favoriscano inadempimenti contrattuali, fiscali e contributivi, una falsata concorrenza e l'inevitabile creazione di lavoratori di serie A e lavoratori di serie B.

Si richiede pertanto la costituzione di una commissione permanente con la RSU dove affrontare in maniera trasparente tutto il tema appalti in ottica sia informativa che negoziale.

Diritti e tutele Occupazione

Le novità legislative introdotte in materia di lavoro dal DL. N 87 del 7 luglio 2018 (Decreto Dignità) impongono una riflessione sull'intero Articolo 2.

Siamo convinti che la contrattazione collettiva possa contribuire a ricercare le soluzioni più idonee alle concrete esigenze dei lavoratori e delle aziende, ed essere in grado di sviluppare e tutelare l'occupazione e prevenire o risolvere conflitti e contenziosi che inevitabilmente si produrranno e che non sono utili al sistema e non avranno altro risultato se non quello di polverizzare sempre più il mercato del lavoro.

Il nostro obiettivo è il superamento di ogni disparità di trattamento fra lavoratori ed un loro sempre maggior coinvolgimento e partecipazione di tutti coloro i quali prestano la propria attività in azienda, con il solo intento di creare occupazione stabile e qualificata.

In tal senso le OO.SS. richiedono di rivedere l'intero impianto normativo contrattuale per tutti i temi riguardanti la disciplina dei contratti di inserimento nel mondo del lavoro, favorendo le **stabilizzazioni** e prevedendo limitazioni e all'utilizzo di forme di lavoro **temporaneo** o a somministrazione come ad esempio lo Staff leasing.

- Riformulare la normativa prevista Art.2 Paragrafo B comma 22 tenendo conto della nuova normativa di legge avendo riguardo di precisare la sua applicabilità all'unità produttiva.
- Aumentare il limite dal 3% al 5% per la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, come previsto dall' Art.10 comma 13.

Orario di lavoro/Turni

Le modifiche legislative sulla previdenza hanno prodotto un evidente aumento dell'anzianità anagrafica della popolazione lavorativa appartenente a questo particolare settore, dove soluzioni alternative quali accordi bilaterali di gestione per l'accompagnamento alla pensione o normative come quella sul lavoro usurante, non hanno purtroppo mitigato la situazione.

In un settore come quello della Gomma Plastica caratterizzato da un forte utilizzo dei turni, compresi tra i 15 e 21 settimanali, le ripercussioni alle modifiche degli schemi di turno sulla vita delle persone sono molto pesanti.

La gestione dell'organizzazione del lavoro in un contesto di cambiamento e le frequenti richieste di maggiore flessibilità anche negli schemi di turno già fissati, rappresentano a volte una delle chiavi per il successo della competitività dell'impresa, ciò impone però attenzione e riconoscimento

particolari verso gli operatori, ricercando anche soluzioni innovative.

Riteniamo che una di queste soluzioni sia quella di modificare in chiave propositiva la norma sulla banca ore non più attuale per come prevista e strutturata, introducendo le tre possibilità di utilizzo/godimento in capo al singolo lavoratore, salvo accordo collettivo di secondo livello, come oramai previsto dall'insieme della contrattazione del secondo livello e prevedere la possibilità di trasformare il salario derivante dalla contrattazione aziendale e premi di risultato in tempo di riduzione orario di prestazione lavorativa esigibile.

Le molteplici e poliedriche schematizzazioni degli orari e contemporaneamente le sempre più frequenti richieste di flessibilità, pongono la necessità di rivisitare l'attuale norma sulla maturazione delle ROL (oggetto indispensabile nella costruzione di detti schemi di orario) esonerando, quantomeno dal computo proporzionale, tutte quelle ore di ROL utilizzate per determinare gli schemi di orario o i calendari annui, in quanto rientranti in una gestione collettiva programmata e concordata e nei fatti sottratte alla gestione individuale.

Si richiede una specifica riduzione orario aggiuntiva per i lavoratori addetti ai 3 turni.

Si richiede un aumento della indennità della cifra fissa per prestazione notturna

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 e a svilupparsi

Questo tema è oggetto di particolare attenzione, perché di grande impatto sulla contrattazione di secondo livello e quindi sull'organizzazione del lavoro, e più specificatamente sulla Flessibilità della prestazione professionale. Per questo l'attuale sistema classificatorio necessita di interventi di aggiornamento e manutenzione che vanno messi in cantiere attraverso un lavoro di confronto congiunto, che nell'arco della prossima vigenza contrattuale sia capace di aggiornare e rispondere al mutato scenario professionale e in grado di contenere 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 anche di nuove professionalità, riconoscendo alla contrattazione di secondo livello questa esigibilità/possibilità nel definire anche nuovi profili.

Inoltre la nuova riforma del mercato del lavoro implicherà un'armonizzazione delle norme contrattuali, tenuto conto dell'evoluzione dell'apporto professionale dei lavoratori verso cicli di lavorazioni sempre più complessi e integrati, in cui flessibilità e duttilità legate alla conoscenza faranno la differenza.

La prepotente immissione di tecnologia digitale e informatizzazione dei processi di fabbricazione non può più prevedere il permanere di operatori del ciclo produttivo inquadrati al livello I della scala classificatoria, con una evidente contraddizione rispetto a quanto da più parti si sostiene e si certifica rispetto la professionalità acquisita. La crescente precarizzazione e le nuove norme sul

MDL non fanno venire meno la conoscenza, la formazione e la professionalità degli operatori. Questa nuova condizione impatta pesantemente con la gestione dei flussi di lavoratori somministrati e con la loro valorizzazione, aprendo scenari su possibili contenziosi a cui il contratto deve sottrarsi.

Per questo si richiede che tutti i lavoratori addetti al ciclo produttivo siano stabilmente inquadrati, superato il periodo di prova, al livello H e che il livello I resti esclusivamente per le altre attività non legate al ciclo produttivo.

Diritti individuali.

Il complesso sistema di regole su questo tema necessita, alla luce di quanto emerso nella gestione del dispositivo del CCNL, di migliorare e promuovere una soglia di accesso che risponda alle esigenze dei lavoratori e lavoratrici attraverso la rivisitazione delle attuali norme, tese a soddisfare meglio le esigenze in un ambito di esigibilità efficace del sistema, valorizzando la responsabilità sociale dell'impresa nell'affrontare i temi del bilanciamento tra le esigenze personali e familiari con quelle del lavoro, per il miglioramento della qualità della vita e dell'efficienza lavorativa, per questo è importante intervenire, migliorare o istituire una nuova normativa contrattuale

1. L'utilizzo sempre maggiore dei tre giorni di preavviso come dotazione al cambio di programmazione delle giornate previste dalla legge 104, con il progressivo aumento di episodi di contenzioso, evidenzia come ci sia l'esigenza di trovare una tempistica più vicina alle reali esigenze degli assistiti, senza peraltro compromettere il buon funzionamento dei processi produttivi. Per questo si richiede di portare la programmazione in un tempo compatibile per assicurare ad entrambi i soggetti le necessarie garanzie, ma di avere nel contempo l'esigibilità necessaria passando dagli attuali tre mesi di programmazione ad un mese.
2. L'aver riconosciuto il diritto di poter utilizzare la legge 104 non può tramutarsi in una penalizzazione indotta verso quei dipendenti che, sulla base di problematiche familiari riconosciute dagli enti preposti, si vedono proporzionare la maturazione delle loro ROL in una sorta di contraddizione giuslavorista tra norme che nel vedere il riconoscimento di tale diritto, contestualmente procedono ad una penalizzazione contrattuale. Pertanto si richiede di inserire nel computo dell'art 9 comma 4 dette giornate.
3. Congedo per paternità: due giorni di permesso retribuito aggiuntivi alle previsioni di legge.
4. Possibilità di cumulabilità dei riposi per allattamento con i permessi frazionati in caso di figli con handicap grave
5. Congedo parentale: possibilità di fruizione su base oraria, ove possibile, introducendo anche sperimentalmente attraverso la contrattazione aziendale
6. Computo delle giornate di visita, ricoveri per terapie oncologiche, degenerative e salvavita e delle ore per donazione midollo osseo ivi compreso il periodo di maternità anticipata nel comma 4 dell'art. 9
7. Inserire nell' Art. 10 comma 8 il diritto, su base volontaria, alla trasformazione del contratto di lavoro a tempo parziale per i lavoratori affetti da malattie oncologiche o da gravi patologie degenerative al di fuori dei limiti dell'art 10 comma 13.

8. Prevedere una maggior flessibilità anche attraverso la frazionabilità nell'utilizzo dei permessi per le donne vittime di violenza.
9. Linee guida per la costituzione della banca del tempo solidale paritetica volontaria

Welfare Contrattuale

Nel riconfermare l'attuale sistema di welfare contrattuale, non si può non tenere conto di quanto questo settore, come altri, abbia bisogno di un sistema di welfare contrattuale generalizzato, inclusivo ed esigibile sia per dotazione che per prestazione.

Inoltre, in un settore caratterizzato da una forte presenza di lavoro a turni e da un invecchiamento della base lavorativa, si avverte la necessità di costruire strumenti contrattuali che favoriscano il ricambio generazionale.

Lavorando perché ciò si realizzi, non si può non tener conto di quello che oggi il contratto già prevede, che a sua volta andrebbe migliorato garantendo l'allargamento dei soggetti beneficiari e la continuità delle prestazioni tese ad un miglioramento delle stesse.

Per questo Filctem Femca Uiltec ritengono non più rinviabile una discussione ed un approfondimento sull'universalità del fondo gomma plastica e del fondo di assistenza sanitaria, con il preciso obiettivo di allargarne l'adesione attraverso azioni concordate, che consentano di estendere l'iscrizione dei lavoratori al fondo pensionistico ed al fondo di assistenza sanitaria.

In tal senso viene richiesto di elevare al 2% della retribuzione annua utile per il TFR, il contributo al Fondo Gomma Plastica a carico delle imprese.

Salario.

Le condizioni economiche generali di stagnazione e recessione nel paese impongono per contrastare le diseguaglianze e l'impovertimento del ceto medio e delle fasce più deboli, uno sforzo aggiuntivo per aumentare il potere di acquisto, rafforzando una politica salariale che deve riequilibrare il sistema che ha preso derive preoccupanti. Il contratto deve anche svolgere la sua funzione anticiclica garantendo la distribuzione della produttività di settore, visibile in molti strati del settore e maggiormente rappresentata in tutte quelle imprese che hanno innovato e si sono internazionalizzate sui mercati. È indispensabile inoltre per far ripartire l'economia, far ripartire i consumi e questo sarà possibile solo con una politica salariale robusta ed equa. In tal senso il rinnovo del contratto nazionale deve garantire, tenuto conto degli andamenti economici complessivi, un adeguato potere d'acquisto.

Pertanto si richiede un incremento salariale complessivo di 100 euro a livello F previsto nel triennio luglio 2019- giugno 2022.

Roma, 27 agosto 2019