



PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL INDUSTRIE CERAMICHE 1° luglio 2023 - 30 giugno 2026

PREMESSA

Le Organizzazioni Sindacali Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil unitamente alla delegazione trattante, con la presente ipotesi di piattaforma intendono dare formale avvio al rinnovo del CCNL Industrie Ceramiche (Piastrille, Ceramica sanitaria e Materiali refrattari) riconfermando il modello e le prassi consolidate nel settore e nei precedenti rinnovi.

L'attuale contesto sociale ed economico, segnato dalla pandemia e dalla guerra, e attraversato dalla transizione energetica ed ecologica, che sta subendo una forte accelerazione rispetto a come si era immaginata, al punto tale che le scelte di politica industriale che i Paesi saranno chiamati ad intraprendere saranno fortemente caratterizzate da cambiamenti dei sistemi produttivi, vede il rinnovo del CCNL della Ceramica entrare come protagonista nelle sfide che coinvolgeranno tutto il manifatturiero, comparto trainante del sistema produttivo del nostro paese, dalla transizione ecologica a quella tecnologica e digitale.

Una sfida importante, che possiamo cogliere solo attraverso il consolidamento delle relazioni industriali, ad ogni livello, per essere in grado, come in passato, di affrontare le crisi e di cogliere le opportunità di rilancio dell'intero settore.

Purtroppo, l'instabilità economica dovuta alla situazione pandemica e agli scenari che la guerra sta producendo, tra cui un aumento abnorme dei costi energetici e delle materie prime accompagnata da una crescita sostanziale dell'inflazione, e degli strascichi che determinerà, sta generando una fase politica ed economica molto incerta, dove l'assenza di politiche industriali da parte del sistema Paese Italia, sta rendendo estremamente complicato e differenziato il mercato.

Lo stravolgimento geopolitico e il nuovo equilibrio che scaturirà dagli esiti del conflitto influenzerà/cambierà i mercati di riferimento, già adesso la sospensione dello scambio commerciale con aree importanti del mondo, la difficoltà di approvvigionamento sul mercato dell'energia e delle materie prime stanno deprimendo la crescita che nel corso del 2021 si registrava. Nonostante questo contesto generale caratterizzato da prospettive ad oggi ancora incerte sugli sviluppi futuri del mercato globale vanno evidenziati gli ottimi risultati registrati dal settore ceramico nel corso del 2022, migliorando ulteriormente sia in termini di fatturato che di volumi un anno 2021 che aveva chiuso con dati record; l'aumento dei prezzi dei listini di vendita ha permesso in molti casi di ammortizzare seppure parzialmente l'aumento dei costi energetici che oggi sono rientrati sotto controllo.

È in questo contesto che si colloca il nostro rinnovo contrattuale, con i complessi cambiamenti in atto che riguarderanno l'intera filiera del settore che dovrà essere in grado di creare nuove opportunità e occasioni per il futuro del settore stesso, potenziando la ricerca in nuovi processi produttivi, con vettori alternativi al gas in grado di favorirne la compatibilità con l'ambiente, chiudendo in questo modo il cerchio per quanto riguarda l'economia circolare.

Le aziende del settore, come è evidente, saranno interessate a questi importanti processi di innovazione e cambiamento. Anche per questo è importante migliorare l'attuale contratto con

l'obiettivo di affrontare queste sfide con un modello di relazioni sindacali avanzato, efficace e partecipativo, in grado di qualificare e supportare questi processi.

Per questi motivi riteniamo fondamentale procedere rapidamente al rinnovo del CCNL di settore, per dare stabilità e certezze, in modo da potersi concentrare sul miglioramento delle condizioni di competitività, efficienza e produttività delle imprese e con essa la crescita dell'occupazione e del miglioramento delle condizioni sociali ed economiche dei lavoratori del settore. In questo come in tutti i settori manifatturieri occorre 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 impresa consapevoli che solo in questo modo si possono vincere le sfide dell'innovazione, contribuendo al consolidamento e al rilancio dei settori interessati insieme alla tutela dei lavoratori e alla difesa dell'occupazione.

FILCTEM – FEMCA – UILTEC riconfermano l'attuale modello contrattuale nel quale si prevedono i due livelli di contrattazione: quello nazionale di durata triennale e quello aziendale e/o di gruppo da estendere e qualificare anche per cogliere tutte le opportunità di sviluppo delle aziende italiane e di questi settori in particolare, in un contesto economico molto competitivo e globalizzato.

RELAZIONI INDUSTRIALI E CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO.

Le relazioni industriali rappresentano il punto di partenza imprescindibile per affrontare le sfide della competitività nella dimensione globale dell'economia. Anche per questo è indispensabile lo sviluppo continuo di un sistema di relazioni partecipativo che valorizzando il dialogo riduca i motivi e le occasioni di conflitto e offra piuttosto risposte positive alle necessità e alle aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori dei settori ceramici. Il confronto negli Osservatori e la contrattazione di secondo livello devono potersi misurare con i temi transizione ecologica, sulla organizzazione e sulle condizioni di lavoro, sulla professionalità dei lavoratori. La contrattazione di secondo livello deve potersi misurare con questi temi e agire di conseguenza nell'ambito di materie come la formazione, gli orari di lavoro, il sistema classificatorio, la premialità con la possibilità di sperimentare e adottare soluzioni anche innovative. La normativa in merito alla de-tassazione dei premi di risultato e della estensione del welfare aziendale, che deve essere sempre esigibile, va orientata prioritariamente verso gli istituti del Ccnl (FONCER e FASIE).

Va inoltre garantito al lavoratore apprendista quanto definito dalla contrattazione di secondo livello, andando a sostituire l'articolo 7 punto 5 del CCNL con la seguente dicitura: "la contrattazione di secondo livello troverà sempre applicazione per i lavoratori apprendisti".

SISTEMA CLASSIFICATORIO

L'innovazione tecnologica e i nuovi modelli organizzativi hanno nel tempo inciso significativamente sulla professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati nei vari settori delle industrie della ceramica rendendo in molti casi insufficiente o inadeguato l'attuale sistema classificatorio. Si ritiene pertanto necessario un aggiornamento che tenendo conto dei cambiamenti intervenuti individui i nuovi profili professionali, recepisca quanto maturato in proposito nella contrattazione di secondo livello, valorizzi e riconosca la polivalenza e la polifunzionalità come accrescimento della professionalità. Si richiede dunque a tali fini che la Commissione Paritetica, istituita nell'ultimo rinnovo contrattuale, inizi da subito dopo il rinnovo contrattuale comunque entro e non oltre il 31 Dicembre 2023 i lavori di studio di revisione del sistema classificatorio come da accordo dell'ultimo rinnovo contrattuale anche avvalendosi di consulenti esterni per una mappatura oggettiva dell'inquadramento e dei fabbisogni anche formativi per una revisione complessiva, rispondente alle mutate mansioni e alle aspettative dei lavoratori. I lavori della commissione dovranno terminare entro il 31 dicembre 2024. A tal fine si deve prevedere negli articoli specifici un rimando alla possibilità di intervenire a livello aziendale anche sul sistema classificatorio.

Di fondamentale importanza saranno le intese aziendali raggiunte sui nuovi profili professionali individuabili per effetto dell'innovazione tecnologica e delle specificità delle lavorazioni, dando

piena attuazione a quanto definito dall'art.62, e creando a tale proposito un archivio che raccolga tali intese e che sia a disposizione della Commissione Inquadramento.

In attesa della suddetta revisione complessiva del sistema classificatorio riteniamo comunque necessaria l'introduzione, in fase di rinnovo contrattuale, di mansioni già esistenti da diversi anni e non presenti nelle declaratorie quali ad esempio (non esaustivo): squadratore, rettificatore e stuoiatore, lappatore, tecnico macchine digitali smalteria, High Pressure, ecc...

FORMAZIONE

La formazione è da sempre un elemento strategico per l'accrescimento della professionalità e per il rafforzamento della occupabilità. L'accesso alla formazione continua è quindi un diritto che va garantito a ogni lavoratrice e a ogni lavoratore durante tutto il ciclo della vita lavorativa. La disponibilità di persone qualificate e aggiornate è anche una necessità imprescindibile per aziende che vogliano essere innovative e competitive. Occorre dare inoltre piena attuazione a quanto previsto contrattualmente e in particolare la definizione del registro delle azioni formative e il modello di raccolta dei fabbisogni formativi. L'investimento sulla formazione deve essere costante e continuo, in quanto decisivo per il futuro delle aziende stesse, per questo è necessario e non più rinviabile definire, nell'ottica di migliorare e qualificare il sistema di relazioni industriali, piani di formazione congiunta, su temi strategici per le dinamiche economiche ed industriali dell'impresa e approfondendo la conoscenza del CCNL.

Si richiede a carico delle imprese in aggiunta dell'attuale monte ore di investimento per la formazione almeno 8 ore annue di formazione obbligatoria anche sul tema della violenza di genere.

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, diviene quindi indispensabile dare attuazione al patto per la fabbrica in tema di salute sicurezza e ambiente. Filctem, Femca e Uiltec considerano i temi della salute, della sicurezza e dell'ambiente prioritari e centrali nel sistema complessivo delle relazioni industriali a tutti i livelli. Malgrado gli obblighi di legge in materia, il numero di incidenti sul lavoro in Italia è ancora troppo alto. Per un miglioramento della cultura in materia di salute e sicurezza e per un perfezionamento del sistema di prevenzione degli incidenti /infortuni sul lavoro con lo scopo di coinvolgere gli attori preposti RSPP e RLSSA si propone di creare un archivio telematico contenente tutte le segnalazioni degli alert hazard e dei near miss, accessibile per la consultazione agli RLSSA aziendali al fine di rendere tempestivo il flusso di informazioni, nella logica di minimizzare i rischi e la probabilità di incidenti e un archivio telematico sulla registrazione degli infortuni e delle malattie professionali.

In questa logica si richiede di definire incontri dedicati all'analisi sui mancati incidenti richiedendo inoltre che venga creata una casella di posta di esclusivo utilizzo degli RLSSA.

Riteniamo che in questo capitolo debbano essere affrontate le problematiche che destano maggiori preoccupazioni nelle aziende e tra i lavoratori, quelle del microclima e gli eccessivi livelli di rumorosità. La Pandemia ha dimostrato, con i comitati covid, che la condivisione di tutte le tematiche e le strategie in materia di salute sicurezza e ambiente, anche in ambito di responsabilità sociale è indispensabile e determinante, ed è la strada giusta a cui dare continuità e legittimità contrattuale.

Filctem, Femca e Uiltec considerano i temi della salute, della sicurezza e dell'ambiente prioritari e centrali nel sistema complessivo delle relazioni industriali a tutti i livelli. Nei settori ceramici e in particolare modo nella fabbricazione delle piastrelle, le modifiche tecniche alle macchine, i nuovi composti chimici e le relative emissioni, gli incrementi di taglia dei prodotti e dei cluster da movimentare possono determinare e sicuramente determinano, situazioni che vanno ulteriormente analizzate al fine di prevenire qualsiasi rischio. Per questo è importante il coinvolgimento preventivo degli RLS/RLSSA nella messa in atto di modifiche anche apparentemente marginali al processo produttivo. Vi è poi il tema del sensibile incremento delle inidoneità (anche parziali) verso determinate mansioni ad allarmare e a rendere necessaria una convergenza tra l'adattamento del

processo produttivo, la formazione e la riqualificazione dei lavoratori coinvolti che deve necessariamente prevedere un costante coinvolgimento e confronto con la RSU e RLSSA aziendale. Infine, occorre registrare come il cambiamento repentino delle tecnologie e dei processi possa esporre a nuove tipologie di rischio tanto gli addetti quanto l'ambiente e il territorio circostante. Anche per questo è importante promuovere i migliori comportamenti eco-compatibili introducendo obblighi di certificazione di sostenibilità ambientale per quanto riguarda le emissioni, per il recupero delle acque di produzione, per il contenimento dei consumi energetici fino allo smaltimento dei rifiuti e degli scarti.

È dunque necessario intensificare il confronto tra RLS/RLSA, RSPP, medici competenti e lavoratori su queste problematiche, sui piani di prevenzione e sicurezza, sui programmi e le iniziative da intraprendere in modo congiunto. Ovunque, si deve pretendere l'adozione da parte delle aziende dei settori ceramici, delle buone prassi legate ai vari protocolli che nel tempo sono stati siglati tra le Associazioni datoriali, le OO.SS. e le Aziende sanitarie territoriali.

Va reso esigibile e va attuato quanto previsto dall'attuale art 2 del CCNL in merito all'ora di assemblea da svolgersi congiuntamente tra RLSSA e RSPP per discutere e confrontarsi con le maestranze sulle problematiche ambientali e sulle strategie aziendali sulla sicurezza e sulla formazione, diventa oggi, alla luce dei fatti, un elemento indispensabile e qualificante.

Le medesime attenzioni devono trovare puntuale e coerente applicazione anche alle aziende appaltatrici e ai rispettivi lavoratori: a tal fine si chiede che gli RLS/RLSSA dell'azienda committente diventino interlocutori per tutti i lavoratori e le lavoratrici delle imprese che agiscono all'interno del perimetro aziendale e/o della filiera produttiva e per questa via procedere al riconoscimento degli RLS/RLSSA di Sito e/o di filiera.

Si propone di istituire e realizzare una giornata annuale nazionale tra RSPP e RLSSA da gestire congiuntamente sui temi della salute, della sicurezza e dell'ambiente, dove possono emergere proposte di miglioramento delle problematiche sui temi di sicurezza ed ambiente

Al fine sensibilizzare e diffondere conoscenza e consapevolezza sul tema, inserire nel CCNL un capitolo (o appendice) che tratti degli ACCOMODAMENTI REGIONEVOLI (Dlgs 151/2015) al fine di creare opportunità di inclusione alle persone con disabilità anche attraverso i contributi regionali e INAIL messi a disposizione per questo fine.

APPALTI

Filtem, Femca e Uiltec considerano il mantenimento dell'intero processo produttivo all'interno della azienda la scelta più coerente con l'obiettivo di mantenere una elevata qualità tanto delle produzioni quanto del lavoro. Per questo la contrattazione è orientata in questa direzione, come premessa a un più efficace controllo dell'intero processo produttivo nonché per lo sviluppo e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori ceramici. Si tratta altresì di non favorire attraverso gli appalti o la esternalizzazione di parti del ciclo una deprecabile ma non impossibile alterazione della corretta concorrenza fra produttori. Si devono quindi contrastare con forza i comportamenti di quei soggetti imprenditoriali che intendano acquisire vantaggi competitivi attraverso l'applicazione di trattamenti economico-normativi meno favorevoli o che inducano altri a rifarsi, da contratti di appalto al ribasso, ricorrendo a inadempimenti contrattuali, contributivi e fiscali in danno delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti. 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.

MERCATO DEL LAVORO E DIRITTI

Filtem, Femca e Uiltec considerano la buona e stabile occupazione un diritto fondamentale per ogni lavoratrice e per ogni lavoratore. Ritengono l'esercizio effettivo di tale diritto come la migliore premessa per la personale realizzazione di ciascuna/o nel proprio lavoro e come la via obbligata per assicurare il migliore contributo individuale al successo di ogni azienda che non voglia competere attraverso la compressione dei trattamenti e dei diritti.

I più recenti interventi legislativi in materia rendono necessaria una rivisitazione della normativa contrattuale in materia con l'obiettivo di contrastare, attraverso una opportuna perimetrazione normativa, un abnorme ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato o a un frenetico avvicendamento di contratti a termine, privilegiando al contrario l'utilizzo dei contratti di apprendistato e favorendo il ricorso ai contratti a tempo indeterminato anche utilizzando tutte le possibili agevolazioni in materia.

Secondo i dati forniti dall'Osservatorio Nazionale, i contratti diversi da quelli a tempo indeterminato nell'industria della ceramica sono inferiori al 4%. È un dato significativo importante e positivo ma indicando un valore medio occorre comunque vigilare ed evitare che vi siano utilizzi impropri. Ritengono che i contratti a termine e di somministrazione siano utilizzati per piccoli periodi e propedeutici alla trasformazione per contratti a tempo indeterminato

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 per rispondere alle sfide che il settore dovrà cogliere nei prossimi anni.

In tal senso le OO.SS. richiedono di rivedere i tempi e le percentuali dei contratti a termine e di somministrazione attualmente previsti dal CCNL favorendo le stabilizzazioni e prevedendo limitazioni all'utilizzo di forme di lavoro temporaneo o a somministrazione come ad esempio lo Staff leasing.

Si richiede inoltre che tali limiti di percentuale siano riferiti alle singole unità produttiva presenti all'interno di uno stesso gruppo societario.

Aggiungere alle declaratorie delle posizioni organizzative F la dicitura “...*passaggio a livello congruo superiore in seguito al superamento del periodo di prova.*”.

ORARI DI LAVORO E 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 come accordi bilaterali di gestione per l'accompagnamento alla pensione o normative come il lavoro usurante non hanno purtroppo mitigato la situazione. Anche per queste ragioni, una riflessione sugli schemi di turno adottati nelle aziende può essere utile nell'individuare soluzioni che partendo dalle esperienze in atto possano ottenere un maggiore gradimento da parte dei lavoratori interessati.

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.

È necessario oggi, ad esempio, provare ad individuare nella negoziazione aziendale, forme sperimentali per il cambio generazionale, con l'obiettivo da un lato di accompagnare i lavoratori alla pensione con forme di lavoro meno pesanti (sia per mansioni che per orario) e dall'altro di introdurre i giovani nel mondo del lavoro con la formazione e l'affiancamento realizzato dai futuri pensionandi.

A tal proposito si richiede che, su richiesta dei lavoratori a cui mancano 4 anni alla pensione, venga concesso il Part-Time con integrazione a carico dell'Azienda dei contributi pieni, favorendo il turnover con la contestuale assunzione di lavoratori apprendisti.

Si richiede un impegno congiunto al fine di promuovere a livello istituzionale il riconoscimento di “lavoro usurante” per le attività produttive nel settore ceramico.

Si richiede inoltre:

- Integrazione al comma 4 dell'art. 21 del CCNL dopo la parola “in tempi rapidi e compatibili con le esigenze di cui sopra, tra direzione e RSU” aggiungere “o in sua mancanza con le OO.SS. Territoriali”;
- Ferie collettive e/o fermate produttive da concordare previo accordo con la RSU/OO.SS.

territoriali e non determinate unilateralmente dal datore di lavoro, dando piena applicazione all'articolo 36, entro il primo quadrimestre dell'anno;

- Una specifica riduzione orario aggiuntiva di 8 ore;
- Si richiede di incrementare la maggiorazione relativa all'indennità economica per la prestazione notturna;
- Si richiede di incrementare la maggiorazione relativa al lavoro festivo;
- Affrontare il tema del differente trattamento delle maggiorazioni tra impiegati ed operai;
- Possibilità su base volontaria di trasformare anche l'indennità di maggiorazione in quote di orario da inserire nella banca ore;
- Rendere esigibile e regolamentare tramite gli accordi di secondo livello, le modalità di utilizzo dello smart working per le funzioni impiegate e tecniche, anche alla luce dell'evoluzione tecnologica e produttiva;
- Aggiungere ai fini del calcolo utile al premio presenza (art. 21 comma 30) le ore non prestate per: permessi legge 104/92, infortunio sul lavoro e licenza matrimoniale. Ridurre, inoltre, il limite globale annuo di ore per la maturazione del premio da 2024 a 2008 ore annue.

DIRITTI INDIVIDUALI

Filctem, Femca e Uiltec ritengono necessario affrontare i temi del bilanciamento tra le esigenze personali e famigliari con quelle del lavoro. L'obiettivo è innanzitutto quello di migliorare la qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori ma in un'ottica di efficiente svolgimento dell'attività di impresa e della prestazione lavorativa.

Al riguardo si richiede:

1.1 Congedo per malattia dei figli: due giorni di permesso retribuito aggiuntivi rispetto alle previsioni di legge da utilizzare sino ai 15 anni del minore;

1.2 Prevedere una maggiore flessibilità anche attraverso la frazionabilità in ore nell'utilizzo dei permessi parentali e dei permessi per le donne vittime di violenza;

1.3 Il riconoscimento di ulteriori due mesi retribuiti rispetto a quanto previsto dalla normativa di legge per le donne vittima di violenza di genere;

1.4 Riconoscimento dell'anzianità convenzionale ai fini della maturazione degli istituti contrattuali per i lavoratori somministrati;

1.5 Chiediamo di prevedere l'obbligo di comunicazione aziendale rispetto all'approssimarsi della scadenza del periodo di comportamento

1.6 Estensione del periodo di comportamento spettante per malattie degenerative come Sclerosi, Parkinson, Alzheimer, Ictus cerebrale, fibromialgia (esemplificative ma non esaustive)

1.7 Estensione delle casistiche per il riconoscimento del Part-Time.

1.8 All'interno dell'art.37 eliminare la dicitura "...*non in prova*..." relativamente al trattamento economico (pag. 99 riga 26).

1.9 Riconoscimento di permessi retribuiti per patologie croniche particolarmente invalidanti.

WELFARE CONTRATTUALE

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

Il Fondo previdenziale FONCER associa un numero di lavoratrici e lavoratori significativo ma certamente da estendere soprattutto con l'iscrizione delle generazioni di lavoratori più giovani, quelle sicuramente più bisognose di costruirsi una maggiore sicurezza previdenziale. Le adesioni al Fondo di assistenza sanitaria FASIE sono invece ad oggi assolutamente marginali e tali da mettere in discussione la ragione stessa di questo istituto nel Ccnl delle Industrie Ceramiche.

Per questo Filctem, Femca e Uiltec ritengono non più rinviabile un confronto per determinare un aumento della quota del Fondo previdenziale a carico delle aziende e per determinare il carattere di

universalità del Fondo di assistenza sanitaria con l'obiettivo di iscrizione dei lavoratori e delle lavoratrici interamente a carico delle aziende dando così una soluzione che sia strutturale.

RAPPRESENTANZA

Filctem Femca e Uiltec ritengono necessaria l'introduzione nel CCNL di uno specifico articolo, sull'obbligatorietà della certificazione degli iscritti tramite compilazione completa UNIMENS al fine della certificazione della rappresentanza.

SALARIO

Nel paese è aperta una questione "salariale" che non può più essere disconosciuta.

Alla luce delle conseguenze già registrate e di quelle che deriveranno dal contesto descritto in premessa, in particolare dal perdurare del conflitto e dal nuovo equilibrio geopolitico che cambierà i mercati internazionali, diventa ancor più centrale ricostruire una dinamica salariale che difenda fino in fondo un adeguato potere d'acquisto.

È fondamentale in questo scenario, per sostenere il mercato interno, ancor di più strategico che in passato, favorire una crescita sostenibile e inclusiva e il suo consolidamento, contribuendo all'obiettivo condiviso di migliorare il valore reale dei trattamenti economici.

In questa direzione il contratto deve svolgere la sua autorità salariale garantendo la distribuzione della produttività settoriale, visibile in molti comparti e maggiormente rappresentata in tutte quelle imprese che hanno innovato e si sono internazionalizzate sui mercati. Questi obiettivi si possono conseguire solo con una politica salariale robusta ed equa. In tal senso il rinnovo del contratto nazionale deve garantire, tenuto conto degli andamenti economici complessivi, gli obiettivi sopra descritti—

Per queste e per tutte le ragioni illustrate nella presente piattaforma si richiede un incremento salariale complessivo di **260,00** euro al livello **D1** per il triennio 1° luglio 2023-30 giugno 2026.

Bologna, 14 giugno 2023