



La piattaforma Filcem-Cgil per il rinnovo del contratto nazionale del settore gomma-plastica Confindustria

1 gennaio 2010 – 31 dicembre 2012

PREMESSA

Il contesto in cui si inserisce il prossimo rinnovo del contratto gomma-plastica è profondamente cambiato rispetto al precedente, sia in relazione allo scenario economico-produttivo nazionale e internazionale, sia relativamente all'urgenza di interventi, congiunturali e strutturali, in assenza dei quali difficilmente saremo in grado di costruire prospettive future per il settore.

Le carenze strutturali del sistema produttivo italiano hanno determinato, negli anni che hanno preceduto la crisi, una crescita più lenta che nel resto dei paesi europei occidentali.

A fronte di una marginale crescita del pil si è tuttavia verificata una crescita degli occupati tale da contribuire ad evidenziare un calo di produttività.

Il tema della produttività e della competitività, è stato, e resta uno dei più discussi nel paese, perennemente al centro del confronto politico sindacale sia a livello nazionale che locale.

Quali siano i fattori che rendano le imprese italiane più produttive e più competitive è patrimonio comune:

sviluppo della ricerca, investimenti in tecnologie avanzate, innovazione del processo e del prodotto (la cui qualità si va sempre più declinando con la compatibilità ambientale, il risparmio energetico, la realizzazione di nuovi prodotti ecologici), un modello di organizzazione del lavoro più efficiente e funzionale, un salto dimensionale per le piccole e medie imprese.

Sugli strumenti attraverso i quali raggiungere questo risultato le difficoltà

sono ancora tangibili, soprattutto per quello che riguarda la capacità di investimento delle aziende, la loro capacità di compiere un vero salto dimensionale e la disponibilità a contrattare l'organizzazione del lavoro, quale reale risorsa a valore aggiunto.

Sui già consolidati ritardi del nostro sistema produttivo è intervenuta una crisi finanziaria e produttiva epocale della quale ancora non misuriamo le conseguenze e che sta determinando un vero e proprio ciclo deflattivo.

L'assenza di una equa politica dei redditi nel Paese, la crisi dei consumi e il generale tasso di insicurezza finisce inevitabilmente con l'accrescere l'impoverimento del potere d'acquisto dei salari a fronte del quale è urgente intervenire.

Fatta eccezione per il comparto degli imballaggi alimentari che risulta il meno investito dalla crisi e per le poche aziende virtuose che hanno scelto di mettere in campo investimenti (poche anche sulle dita di una mano), l'intero settore ha scelto di gestire la crisi tagliando investimenti, flessibilizzando la produzione, facendo un massiccio ricorso a mobilità e cassa integrazione.

I tagli occupazionali intervenuti ci consegnano una realtà composita, in forte squilibrio, con lavoratori a tempo determinato che si sono trovati da un giorno all'altro fuori dal mercato del lavoro senza alcuna protezione sociale, e lavoratori soggetti a una forte riduzione salariale.

Il dopo-crisi che ci aspetta si presenta fortemente compromesso, soprattutto per il settore dell'indotto auto relativamente al quale rischiamo di assistere, contestualmente al consolidarsi di Fiat, ad una progressiva delocalizzazione dell'intera produzione nazionale della gomma e della plastica legata all'auto e che conta, da sola, circa il 60-70% degli occupati del comparto.

Sarà necessario a tal proposito aprire per tempo, anche in relazione con la Federazione Gomma Plastica, una riflessione tesa ad individuare interventi e strategie mirate ad invertire la tendenza.

Due sono stati i fattori determinanti in questa crisi che hanno pesantemente agito sul futuro delle aziende: assenza di liquidità da una parte e flessibilità produttiva dall'altra.

La stessa dimensione delle aziende, anche se di grande respiro, non è più sufficiente a garantirne il futuro qualora manchi un solido capitale.

La flessibilità produttiva cui hanno cominciato a far ricorso molte aziende fa sì che vengano consumate le scorte di magazzino e si lavori molto con risposte immediate alle commesse.

E' evidente come in relazione a questa flessibilità (che non è solo del lavoro ma produttiva), se non vogliamo creare un modello occupazionale a fisarmonica, sia necessario ampliare e non contrarre i luoghi della contrattazione.

Il rinnovo che ci accingiamo ad affrontare si presenta tutto in salita non solo per le difficoltà in cui versa il settore ma anche perchè nel frattempo è intervenuto l'accordo separato sul modello contrattuale non sottoscritto dalla nostra organizzazione.

Tuttavia non abbiamo scelto noi di procedere con piattaforme separate, avendo Femca e Uilcem singolarmente trasmesso formale disdetta ed avendo elaborato piattaforme rivendicative di organizzazione.

Restiamo convinti che la soluzione unitaria dei negoziati sia un risultato importante per tutti le lavoratrici e i lavoratori.

E' per questo motivo che riteniamo doveroso procedere alla definizione di una piattaforma che possa rappresentare una sintesi dei nodi condivisi in precedenza con le altre organizzazioni.

Il nostro punto di partenza non può che essere la piattaforma unitaria Cgil, Cisl, Uil per quanto riguarda la durata temporale dei contratti e il documento unitario della delegazione trattante gomma-plastica sui demandi contrattuali per quanto attiene ai contenuti della piattaforma rivendicativa.

Questo a riprova della nostra disponibilità a ricostruire, nel corso del negoziato, condizioni e soluzioni unitarie in cui tutti i lavoratori e le lavoratrici del settore possano riconoscersi con soddisfazione.

Infine, riteniamo importante in questo rinnovo cogliere una grande sfida, sia attraverso il rafforzamento del contratto nazionale, regolamentando le materie sulle quali il confronto non ha dato risposte convincenti nel corso del precedente rinnovo (risultato per noi irrinunciabile), sia soprattutto

attraverso la reale estensione della contrattazione di secondo livello, tesa ad offrire quelle opportunità che consentano di contrattare davvero l'organizzazione del lavoro, e di aprire spazi innovativi nelle politiche retributive aziendali, a partire dall'impianto classificatorio e quindi dallo sviluppo orizzontale delle professionalità.

Questo nella convinzione che sia l'allargamento delle materie della contrattazione di secondo livello a determinarne lo sviluppo e non il proliferare del ricorso all'indennità sostitutiva del premio di risultato, strumento utile e credibile anni fa, quando era necessario intervenire anche culturalmente per radicare i due livelli di confronto, e tuttavia contraddittorio ai fini dell'estensione della contrattazione quale valore aggiunto e irrinunciabile per le parti.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Grande importanza, anche ai fini della gestione delle situazioni di crisi, assumerà nei prossimi anni il modello di relazioni industriali tra le parti.

Storicamente il contratto gomma-plastica è stato caratterizzato da ritardi in questo ambito.

Nel corso dell'ultimo rinnovo si è data particolare rilevanza alla qualità del sistema relazionale con un ampio intervento in materia, soprattutto in relazione all'attivazione dell'Osservatorio nazionale sul quale finalmente sono stati fatti passi in avanti.

Occorre consolidare ed estendere le materie oggetto di esame, essendo queste ancora limitate ed insufficienti a consentire un monitoraggio del settore, a partire dalle pari opportunità e dalle politiche di efficientamento e di risparmio energetico, che vedono l'Italia come fanalino di coda in Europa.

Dovrà essere definito uno specifico Osservatorio per la salute, la sicurezza e per l'ambiente, che definisca linee guida per la prevenzione dei rischi, analizzi le politiche ambientali del settore, demandando a livello aziendale apposite commissioni paritetiche per lo sviluppo di progetti comuni per la sicurezza e la salute dei lavoratori e delle lavoratrici.

Resta un obiettivo la creazione di Osservatori territoriali per macro aree,

indispensabili a fronte della dislocazione geografica che determina problemi e opportunità differenti, destinati ad elaborare analisi e promuovere indirizzi adeguati in un quadro di politiche territoriali di sistema capaci di dare risposte alle esigenze strutturali ed interagire con le istituzioni locali.

Compito fondamentale degli Osservatori territoriali sarà quello di favorire ed estendere la contrattazione di secondo livello.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Nel riconfermare la scelta operata in precedenza, si evidenzia l'importanza di ottenere in questo rinnovo il risultato relativo al capitolo previdenziale, già oggetto della clausola di rinvio.

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 invalidità permanente o premorienza, l'erogazione di un premio assicurativo rapportato alla propria retribuzione e agli anni mancanti per il raggiungimento dell'età pensionistica.

ASSISTENZA SANITARIA

Come per la previdenza si conferma la volontà di istituire l'assistenza sanitaria integrativa e non sostitutiva, ritenendola elemento qualificante per la contrattazione collettiva nazionale, pur prevedendo la salvaguardia delle condizioni di miglior favore presenti in alcune aziende.

FORMAZIONE

Coerentemente con quanto più volte evidenziato e nella certezza che lo strumento della formazione e della formazione continua è indispensabile ai fini di una accresciuta professionalità quale valore aggiunto per le imprese e per i lavoratori e le lavoratrici, il capitolo sulla formazione e l'organismo bilaterale nazionale per la formazione va costantemente potenziato anche attraverso la consapevolezza che l'utilizzo di tale strumento sarà determinante nella gestione della crisi in corso. E' necessario, inoltre,

introdurre nel ccnl strumenti idonei a verificare una effettiva corrispondenza tra la formazione e la crescita delle lavoratrici e dei lavoratori interessati attraverso verifiche mirate a misurarne l'effettivo riscontro.

MERCATO DEL LAVORO

Uno dei capitoli non normati e sul quale si sono registrate profonde divergenze durante il precedente rinnovo è stato quello relativo alla regolamentazione del mercato del lavoro.

In coerenza col documento unitario della delegazione trattante del 5 febbraio 2009 in relazione al mercato del lavoro, si conferma l'impostazione contenuta nella precedente piattaforma rivendicativa.

Diventa questo uno dei nodi più delicati col quale dovremmo misurarci, anche a fronte della situazione venutasi a determinare con la crisi che ha portato tutti i lavoratori con contratti di somministrazione lavoro e tempi determinati fuori dal mercato del lavoro senza alcuna tutela, come fossero paradossalmente stati, lavoratori e lavoratrici atipici, un ammortizzatore sociale per le aziende, prima ancora che fosse possibile leggerne lo stato di difficoltà o di crisi.

Si fa evidente la necessità di una riforma degli ammortizzatori sociali e la necessità di normare il mercato del lavoro all'interno del contratto nazionale, appuntamento non più rinviabile, perchè consente alle parti di confrontarsi e condividere politiche occupazionali mirate al consolidamento e allo sviluppo del settore nella consapevolezza che lavoratrici e lavoratori sono parte determinante della crescita delle aziende e che la loro professionalità unitamente alla loro stabilizzazione concorre insieme ad altri fattori alla condivisione e al conseguimento 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.

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.

Il rinnovo del ccnl è l'occasione in cui le norme relative al mercato del lavoro debbono essere rafforzate in direzione del consolidamento occupazionale, definendo una 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 tenda a contrastare il fenomeno della precarietà per affermare un modello certo ed esigibile di buona occupazione e che offre 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 di utilizzo dei contratti a tempo determinato e a somministrazione a tempo determinato, la definizione delle ragioni che ne giustificano il loro ricorso e l'introduzione del diritto di precedenza rispetto all'anzianità aziendale.

Inoltre per le assunzioni a somministrazione a tempo determinato le aziende dovranno aggiornare le Rsu e le organizzazioni sindacali territoriali sugli inquadramenti e relative retribuzioni fornite dall'azienda utilizzatrice. Per favorire le condizioni di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, si ritiene necessario intervenire sull'esigibilità del part-time, prevedendo (fatte salve eventuali condizioni di miglior favore) una soglia minima di utilizzo pari al 4% della forza lavoro.

Sarebbe inoltre opportuno normare il part-time al fine di consentirne sia un utilizzo predeterminato nel tempo sia l'articolazione dei turni.

In caso di rientro dalla maternità prevedere la possibilità, per le lavoratrici, di richiedere il part-time per un anno. Il contratto dovrebbe infine prevedere strumenti di analisi che, in assenza di riscontri positivi, consentano di individuarne e rimuoverne le cause.

DIRITTI

Si richiedono agevolazioni per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per le lavoratrici e lavoratori: part-time, flessibilità, congedi per la formazione, asili nido *anche con contributo economico aziendale*, verificando le opportune integrazioni con le istituzioni pubbliche locali, rendendo esigibile l'art. 9 della legge n. 53/2000.

Nel riaffermare l'importanza della legge 8 marzo 2000 n.53 e il d.lgs 26 marzo 2001 n.151 sulla maternità e paternità, la richiesta di un giorno di permesso retribuito per il lavoratore padre per la nascita del figlio (salvaguardando accordi e prassi aziendali di miglior favore), nonché il computo agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro il limite massimo di mesi 10 (anche quando l'azienda chieda alla lavoratrice l'interdizione dal lavoro fino al settimo mese del bambino e quando, in mancanza di soluzioni lavorative alternative per la maternità a rischio, la lavoratrice dovesse essere collocata in maternità anticipata) durante il periodo di maternità, sviluppando un percorso contrattuale di azioni positive per la conciliazione tra il lavoro e la famiglia.

Le pari opportunità sono un titolo qualificante, anche in un settore ad occupazione prevalentemente maschile. Per questo motivo è opportuno prevedere la costituzione dei Comitati di pari opportunità.

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, 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.

Si richiede che agli effetti legali venga riconosciuto lavoratore notturno colui che con riferimento al suo orario complessivo annuale svolga in modo regolare la propria prestazione lavorativa per un numero di giorni, in orario notturno inferiore agli attuali dispositivi di legge.

MALATTIA E INFORTUNIO

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

A livello aziendale, con le Rsu e le organizzazioni sindacali, saranno individuate specifiche modalità di comunicazione.

Si richiede di non applicare le fasce di controllo domiciliare, così come all'art.40, ai lavoratori e alle lavoratrici assenti per infortunio e per malattia professionale.

Si richiede di modificare i commi 1, 13, 14 dell'art. 40, specificando la qualità di "non professionale" al termine infortunio.

Si richiede di equiparare il trattamento di malattia delle lavoratrici e dei lavoratori apprendisti a quello dei lavoratori e delle lavoratrici con contratto a tempo indeterminato.

Per i lavoratori e per le lavoratrici con patologie gravi e a lunga degenza, per i soggetti diversamente abili, si richiede di aumentare i periodi di comporta, escludendo dal calcolo della loro conservazione del posto di lavoro, il periodo di ricoveri ospedalieri.

Infine per tutti i lavoratori e le lavoratrici, si richiede di allungare il periodo di aspettativa non retribuita in caso di assenza per malattia oltre il termine di conservazione del posto.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (TFR)

Recepire per il tfr le nuove disposizioni di cui all'accordo interconfederale, e prevedere la possibilità di una anticipazione aggiuntiva per particolari circostanze, ad esempio per la copertura dei periodi di congedo parentale, per le malattie lunghe e gravi, per i periodi di assistenza ad anziani e

portatori di handicap.

ORARI

Il capitolo degli orari è da sempre legato alla condizione della prestazione e, per questo motivo, alle opportunità negoziali.

Il lavoro svolto nel corso del penultimo rinnovo, e in particolar modo l'aver regolamentato la legge 66/96 specificando i casi in cui è possibile derogare legandoli alla sicurezza delle persone e degli impianti, ci consentono oggi nonostante le novità introdotte dalla legge 133/08 di ritenere il contratto nazionale ampiamente dotato di tutti gli strumenti di flessibilità utilizzabili dalle parti.

Sarebbe opportuno tuttavia, anche alla luce degli importanti accordi sottoscritti a livello territoriale, ragionare della possibilità (non in termini di derogabilità al contratto nazionale ma come opportunità negoziale volta ad estendere in modo organico la contrattazione di secondo livello e rendere maggiormente praticabile la contrattazione dell'organizzazione del lavoro) di spostare in azienda il confronto di alcuni strumenti di flessibilità oraria, dando facoltà alle parti di confrontarsi in modo soddisfacente sugli obiettivi produttivi e sui modelli organizzativi, e ancora più concretamente sui turni e sugli organici ad essi connessi.

Si richiede una sede di verifica aziendale periodica con la Rsu sul dimensionamento degli organici alle effettive esigenze produttive e lavorative, in modo tale che sia salvaguardata la sicurezza degli impianti e che sia reso possibile l'effettivo godimento delle ferie, delle festività e degli altri riposi spettanti.

Con la vigenza contrattuale si vuole proseguire il percorso di parificazione dell'istituto delle ferie tra operai ed impiegati.

CLASSIFICAZIONI

Anche questo capitolo fa parte delle discussioni che non hanno prodotto soluzioni nel corso del precedente rinnovo, anche se le parti hanno convenuto di lavorare all'individuazione di figure professionali per i settori delle fibre ottiche e del linoleum.

Il punto fondamentale però resta ancora quello della polifunzionalità e della polivalenza.

Con sempre maggiore evidenza siamo costretti a rilevare che l'attuale assetto classificatorio, seppure non antichissimo, si dimostra inadeguato alle professionalità e al lavoro svolto, che necessita di una revisione e di una prospettiva orizzontale oltre che verticale.

Di grande utilità potrà essere ai fini del riconoscimento professionale e alle aziende prevedere uno sviluppo diverso dei profili professionali, volto ad un più attento e articolato modello organizzativo, anche prevedendo la possibilità di individuare a livello aziendale le soluzioni più efficaci.

SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE

Nel precedente rinnovo è stata inserita la figura del Rlssa ed estese le ore di formazione per questa nuova figura. In realtà il lavoro da fare in materia di salute, sicurezza e ambiente è ancora lungo, in particolare nella definizione del ruolo partecipativo del Rlssa per rendere quanto più possibile efficace la prevenzione nei luoghi di lavoro.

1. Miglioramento dell'attuale normativa

E' necessario intensificare le 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, come previsto dal recente aggiornamento normativo in materia specificatamente d.lgs 81/08) in quanto sono tutti esposti ai rischi, mediante il coinvolgimento dei Rlssa dell'appaltatore nella definizione degli aspetti di salute e sicurezza in rapporto ai soggetti terzi coinvolti nelle varie tipologie contrattuali e negli appalti.

Indicare la creazione di un Osservatorio specifico che sia riferimento nella definizione di linee guida su temi specifici come nella definizione dei soggetti della prevenzione, nella metodologia di valutazione dei rischi

anche in relazione al percorso di coinvolgimento di lavoratori e Rlssa, sulle modalità di svolgimento della riunione periodica nonché di eventuali altri temi che possono essere individuati dalle organizzazioni sindacali territoriali e/o dai Rlssa.

1.1 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, anche in relazione alla partecipazione di tutti i soggetti interessati, ed ai cosiddetti nuovi rischi come lo stress lavoro-correlato, in attesa dei previsti decreti ministeriali di definizione delle relative metodiche.

1.2 Definire linee guida per la consultazione dei Rlssa alla stesura del DUVRI ed al coordinamento delle attività in appalto

1.3 Nelle realtà territoriali con significativa presenza di piccole aziende fare ricorso effettivo al Rls territoriale (Rlst), come previsto dal d.lgs 81/08.

2 . Costituzione Rlssa

La tutela deve essere garantita a tutti i lavoratori che operano per l'azienda, a prescindere dalla tipologia di contratto che è stato definito (casi previsti dalla nuova normativa del d.lgs 276/03 applicativo della legge 30/03). Quindi vanno compresi tutti i lavoratori nel conteggio per l'elezione del Rlssa, sia come elettori attivi che passivi, e negli altri aspetti nei quali si devono conteggiare i lavoratori al fine della definizione dei diversi obblighi previsti dalla normativa. Come indicato in premessa, coinvolgere i Rlssa dell'appaltatore rispetto ai soggetti terzi coinvolti nelle varie tipologie contrattuali e negli appalti.

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 Rendere effettivo il diritto di consultazione, come sancito dall'art.50 del d.lgs 81/08, a partire dalla nomina del Rspg e dei relativi

addetti al Spp,degli addetti all'antincendio, pronto soccorso ed emergenze. Consegna di copia del DVR, su richiesta Rlssa, come previsto dal d.lgs 81/08.

2.1.2 Rendere effettiva la consultazione preventiva dei Rlssa al processo di valutazione dei rischi.

2.1.3 Definire, anche in accordo con Rlssa, le modalità di accesso ed utilizzo degli strumenti informativi previsti dal d.lgs 81/08.

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

2.1.5 Si indica la necessità di sviluppare strumenti applicativi di effettiva esigibilità di quanto già previsto in merito alle agibilità e formazione del Rlssa, come la predisposizione di apposite linee guida congiuntamente predisposte dalle parti sociali.

2.1.6 Prevedere la possibilità, nell'ambito del diritto di consultazione dei Rlssa, di verificare le qualificazioni del medico competente, mediante verifica congiunta della presenza nel CV di corsi, esami, master sostenuti in medicina del lavoro da parte del medico competente stesso.

2.1.7 Ampliare l'informazione relativa alla sorveglianza sanitaria, attraverso una relazione apposita del medico, nella quale non solo vengono riportati e commentati i dati statistici relativi alla sorveglianza stessa, ma anche i criteri e le motivazioni della sorveglianza sanitaria adottata in relazione alla specifica valutazione dei rischi oltre al costante e temporaneo aggiornamento del registro biostatistico. Richiedere che il medico competente partecipi alla definizione della formazione prevista per lavoratori e Rlssa sui rischi specifici presenti in azienda.

2.1.8 Accesso al registro esposti ai cancerogeni, e partecipazione al processo di valutazione dei rischi connessi all'impiego dei cancerogeni, oltre alla definizione della formazione specifica per lavoratori ed Rlssa.

2.1.9 Effettuazione della formazione specifica nel più breve tempo possibile.

3. Aspetti specifici al rischio chimico

3.1 Riaffermare le priorità di intervento preventivo mediante sostituzione di sostanze cancerogene o particolarmente tossico/nocive o introduzione di lavorazioni a ciclo chiuso e definizione di "linee-guida" per le sostanze definite come sospette cancerogene (a livello di Osservatorio nazionale). La consegna del documento di valutazione dei rischi possa prevedere anche la sua consultazione mediante strumenti informatici, ma che tale opzione sia solo aggiuntiva e non escluda la consegna del materiale informatico solo per funzioni organizzative particolarmente sensibili in tema di sicurezza, possono essere svolte visite pre-assuntive; tale scelta deve essere motivata ed oggetto di consultazione con le Rsu;

3.2 Definizione, mediante confronto in sede di Osservatorio nazionale, del rischio chimico "basso per la sicurezza e irrilevante per la salute", come indicato nell'art.224, comma 2 del d.lgs 81/08 e specificare le definizioni dei termini "tipo", "quantità", "modalità" e "frequenza" .

3.3 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 specifici problemi di salute, occorre individuare congiuntamente (azienda, Rsu, organizzazioni sindacali) strumenti per salvaguardare l'occupazione del lavoratore in difficoltà.

4.1 Definizione di procedure di confronto con organizzazioni e Rsu in caso di non idoneità alla mansione del lavoratore, definita dal medico competente, per la ricollocazione in azienda.

5. Incidenti mancati

5.1 Inserire nel DVR apposite procedure di valutazione dei *near miss*

6. Rischi relativi all'apparato muscolo scheletrico

6.1 Valutazione ed adozione di misure preventive per la prevenzione dei disturbi a carico dell'apparato muscolo scheletrico;

6.2 Impiego degli approcci ergonomici nella gestione e prevenzione, in particolare con l'applicazione delle norme tecniche (rif. ISO EN 1005.1.2.3.4.5 ed i metodi NIOSH o OCRA), di cui si allegano le tabelle.

7. E' necessario far sì che la consegna del documento di valutazione dei rischi possa prevedere anche la sua consultazione mediante strumenti informatici, ma che tale opzione sia solo aggiuntiva e non escluda la consegna del materiale cartaceo.

8. Solo per funzioni organizzative particolarmente sensibili in tema di sicurezza, possono essere svolte visite pre-assuntive; tale scelta deve essere motivata ed oggetto di consultazione con le Rsu.

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Particolare importanza in questo rinnovo assumerà certamente la contrattazione di secondo livello.

Siamo convinti che l'estensione della contrattazione di secondo livello debba trovare riscontro nel prossimo rinnovo e chiediamo di rendere esigibile la contrattazione aziendale e/o territoriale a partire dalle aziende più piccole.

Chiediamo la definizione di linee guida che facilitino e promuovano realmente la contrattazione, anche attraverso l'ampliamento delle materie trattate, ai fini di una vera contrattazione dell'organizzazione del lavoro e di una risposta concreta alle esigenze professionali.

Chiediamo di modificare la norma e prevedere che le aziende che abbiano praticato almeno una volta la contrattazione di secondo livello siano tenute a riconoscere, qualora non fossero disponibili a rinnovare il premio di risultato, l'indennità sostitutiva del premio di partecipazione.

A fronte dell'utilizzo di lavoratori e lavoratrici con contratto temporaneo e

nel convincimento che questi lavoratori e lavoratrici, per lo più giovani, 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: apprendisti, con contratto a termine e a somministrazione a tempo determinato.

SALARIO

Siamo tutti consapevoli del fatto che il salario dei lavoratori e soprattutto delle lavoratrici italiane è tra i più bassi in Europa.

In assenza di una politica dei redditi e a fronte del periodo deflattivo che stiamo attraversando salvaguardare il potere d'acquisto è per noi una priorità assoluta, tanto più in un momento di così grave crisi.

Per queste ragioni richiediamo per il triennio 1 gennaio 2010 – 31 dicembre 2012 un aumento al livello F di 160 euro e, in considerazione delle incertezze sull'andamento dell'inflazione negli scenari futuri, allo scadere del biennio chiediamo una verifica dell'andamento dell'inflazione reale rispetto all'aumento convenuto della retribuzione del settore, finalizzata al contestuale recupero degli eventuali scostamenti negativi.

Richiediamo un aumento delle indennità per i lavoratori e le lavoratrici le cui prestazioni sono più disagiate.

Richiediamo infine un aumento della tabella sostitutiva del premio di risultato per i lavoratori e le lavoratrici le cui aziende non aprono la contrattazione di secondo livello.

(approvata, con 4 voti contrari, dall'Assemblea nazionale dei quadri e delegati Filcem-Cgil – Chianciano Terme, 16 settembre 2009)