

SINTESI DELL'IPOTESI DI PIATTAFORMA CCNL GOMMA-PLASTICA

Premessa

Il prossimo rinnovo del Ccnl Gomma-Plastica avviene in piena “crisi di modello” in cui la priorità non può che essere la crescita per una economia della conoscenza e sostenibile.

Inoltre le modifiche legislative inerenti pensioni e mercato del lavoro approvate e/o attualmente in discussione rappresentano una ulteriore complessità.

Politiche Industriali e Sociali

Il Ccnl deve rappresentare un equilibrio tra politiche industriali, temi dell'occupazione e salariali in un quadro di relazioni industriali e sindacali auspicabilmente in un sistema più partecipato.

Mentre gli indici specifici di riferimento, riduzione dell'occupazione – riduzioni ricorso a t.d. e somministrati – incremento del ricorso agli amm.ri sociali (Cigo, Cigs e mobilità), delineano la portata della crisi, nello specifico abbiamo:

- nel settore della gomma, a causa della flessione della domanda delle case automobilistiche (indotto privilegiato delle nostre aziende), solo gli Pneumatici ad alto valore aggiunto continuano ad avere quella strategicità da poter permettere la permanenza nel nostro paese;

- nel settore delle materie plastiche, malgrado il trend non positivo del settore alimentare, si è registrato un mantenimento (seppur faticoso) delle quote di produzione (soprattutto perché si è saputo innovare/rinnovare i prodotti offrendoli con una qualità superiore a quella dei competitor stranieri);

Servono politiche industriali di innovazione con prodotti ecocompatibili nell'ambito della green economy (ciclo verde della trasformazione: produzione-consumo- riciclo- smaltimento) e dell'efficientamento energetico.

L'aumento della produttività, per mezzo di investimenti mirati rispetto alla modernizzazione degli impianti, dovrà rafforzare la competitività delle imprese.

Questi obiettivi vanno perseguiti mediante il rafforzamento e l'estensione della contrattazione di secondo livello a tutte le aziende che applicano il Ccnl, che deve dare operatività ed applicabilità all'Accordo interconfederale del 28/06/2011.

Va estesa la responsabilità sociale di impresa (delineando i codici di condotta che le imprese dovranno adottare per certificare i propri comportamenti socialmente ed ambientalmente responsabili).

Con l'intento di contrastare la modifica del sistema pensionistico, e le sue ripercussioni sull'occupazione giovanile e femminile oltre che le difficoltà per i lavoratori "anziani" di accedere alla pensione stessa, va eliminata la precarietà e favorita la stabilizzazione dei rapporti di lavoro.

Relazioni industriali

L'obiettivo deve essere quello di aumentare contestualmente la responsabilità sociale di impresa ed il livello di partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese e alle loro scelte strategiche per contrastare la fase di eccessiva finanziarizzazione a favore di un riequilibrio rispetto al lavoro.

Tutto ciò, con il fine di affermare maggiori livelli di democrazia industriale ed economica e di condividere le linee strategiche, proponiamo sia fatto:

- perseguendo la Governance duale, già prevista dalla legislazione europea, per mezzo dell'istituzione dei Consigli di sorveglianza;
- rafforzando il ruolo dell'Osservatorio nazionale quale unica sede in cui discutere e condividere iniziative di politiche industriali;

Welfare contrattuale

Lo sviluppo di relazioni industriali partecipative deve comportare la definizione di strumenti di bilateralità utili all'occupazione, all'occupabilità, al sostegno al reddito ed alla formazione.

Si richiede un aumento dell'1,5% per il contributo a carico delle imprese sul Fondo Gomma Plastica ed un contestuale aumento della contribuzione, a carico delle imprese, per il fondo sanitario.

Inoltre si debbono definire le modalità per rendere operativa l'iscrizione al fondo pensionistico

ed al fondo sanitario ai giovani fin dal primo giorno di ingresso nel mondo del lavoro (a prescindere dalla tipologia di assunzione).

Flessibilità e professionalità

La flessibilità organizzativa, e quindi saper adeguare velocemente i modelli organizzativi, rappresenta oggi la chiave per essere competitivi.

La flessibilità della prestazione che ne consegue deve quindi rappresentare un dato oggettivo, dal punto di vista del sistema classificatorio che va comunque rivisto ed aggiornato, su cui inserire elementi di valutazione/valorizzazione della professionalità rispetto al fattore dell'esperienza e della formazione.

Riteniamo l'Apprendistato debba essere il contratto principale di ingresso in azienda.

Formazione

La formazione continua e permanente deve diventare strumento utile in ingresso (agevolando l'inserimento e la permanenza dei giovani nei luoghi di lavoro) ma anche per gli occupati (per l'aggiornamento della professionalità acquisita e la riqualificazione in caso di una loro eventuale ricollocazione).

Ambiente, salute e sicurezza

E' fondamentale incrementare le agibilità e le ore di formazione, anche utilizzando le risorse di Fondimpresa, per le Rsu/Rls.

Appalti

Il tema degli appalti è importante non solo per la sicurezza ma anche per la efficienza organizzativa e la qualità dei prodotti.

Chiediamo la creazione di un Osservatorio specifico che definisca le linee guida per una qualificazione/valutazione delle prestazioni delle imprese anche prevedendo, in casi di ripetuti infortuni e gravi inadempienze, la rescissione dei contratti.

Diritti individuali e collettivi

Importante sarà perseguire le questioni relative alla conciliazione tra vita lavorativa individuale e personale attraverso miglioramenti normativi su part-time, flessibilità di orario, permessi, formazione, ecc..

Salario

Prioritario è realizzare un incremento salariale tale da tutelare il potere di acquisto delle retribuzioni attraverso il recupero degli eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale.

L'incremento richiesto va dal 7% e il 9% rispetto al salario di riferimento definito nel precedente contratto.

Auspichiamo, inoltre, la possibilità di un confronto aziendale specificatamente rispetto alle politiche retributive aziendali ed alle varie forme di salario variabile collegato a produttività, redditività, flessibilità, ecc..

Infine chiediamo un aumento dell'importo in cifra fissa per il lavoro notturno oltre alle previste maggiorazioni.