



Chimici

PIATTAFORMA RIVENDICATIVA PER IL RINNOVO DEL CCNL PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLE ATTIVITA' MINERARIE - SCADENZA AL 31 MARZO 2013.

PREMESSA

Il presente documento contiene le proposte per il rinnovo del contratto nazionale Attività Minerarie e vuole interpretare lo spirito che ha portato le principali organizzazioni sindacali a negoziare e sottoscrivere con Confindustria l'intesa del 28 giugno 2011. La Confederazione UGL ha firmato con convinzione questo accordo, incentrato su contratti e rappresentanza sindacale, consapevole del fatto che la globalizzazione e la grave crisi economica internazionale hanno determinato nuove necessità per le imprese comportando per il sindacato l'esigenza di ideare nuove forme di relazioni industriali che siano in grado di sostenere la produttività nazionale ed i posti di lavoro, evitando il frequente ricorso ai contratti flessibili o atipici.

Pertanto il contratto nazionale in oggetto, con scadenza 31 marzo 2013, deve essere rinnovato tenendo conto delle indicazioni dell'intesa del 28 giugno 2011 nonché dell'accordo interconfederale del 16 novembre 2012 su produttività e competitività il cui obiettivo principale è il rilancio della crescita economica, lo sviluppo occupazionale, l'aumento della produttività, la stabilizzazione dei lavoratori.



L'attuale rinnovo contrattuale si inserisce in un difficile scenario economico internazionale e la grave crisi economica e finanziaria che ha investito l'Italia continua ad avere gravi conseguenze sui conti pubblici, sull'economia reale e sul mondo già pesantemente penalizzato dalla recessione produttiva che ha colpito tutta l'industria ed in particolare quella estrattiva con la crisi di interi distretti come quello del Sulcis Iglesiente. Le conseguenze si sono riversate sulle famiglie e sui lavoratori sotto forma di precarietà, licenziamenti, cassa integrazione, mobilità. Nonostante le intenzioni, i progetti e programmi di sviluppo, sono mancate le riforme strutturali e gli incentivi finanziari per rimettere in cammino il settore e l'economia nazionale già in difficoltà dagli anni passati. In termini generali si ribadisce, ancora una volta, che lo sviluppo industriale della nazione passa necessariamente attraverso un potenziamento delle infrastrutture materiali ed immateriali come università, centri di ricerca, scuole di eccellenza. La UGL Chimici ha osservato con grande attenzione e preoccupazione tutti gli interventi effettuati recentemente su pensioni, riforma del mercato del lavoro, la riforma fiscale ed assistenziale, la imposta sulle abitazioni, il programmato inasprimento dell'IVA. Il sistema pensionistico che ha subito l'attacco più forte con il sovvertimento radicale di tempi e meccanismo di calcolo, merita un impegno specifico da parte della UGL Chimici che intende potenziare ulteriormente l'istituto della previdenza complementare ed il welfare contrattuale nel suo complesso, comprese norme finalizzate alla conciliazione dei tempi lavoro-famiglia.

L'attuale momento dei rinnovi contrattuali vuole essere anche la occasione per rinnovare e consolidare tutti gli strumenti finalizzati alle forme di contratti di lavoro a tempo indeterminato. In particolare si dovrà rafforzare l'istituto dell'apprendistato, autentico strumento per modernizzare il mondo del lavoro proprio perché in grado di far coincidere le esigenze delle aziende, specie quelle impegnate in produzioni specifiche e di nicchia e le aspettative dei giovani in cerca di impiego.

In particolare la attuale piattaforma contenente le proposte per il rinnovo del contratto intende soddisfare la necessità di individuare strumenti che consentano un recupero di produttività, alla luce della situazione di un mercato globale in cui operano le imprese



Chimici

italiane per favorire non solo la stabilizzazione del lavoro ma anche nuove assunzioni, soprattutto fra i giovani. Particolare attenzione viene inoltre posta per valorizzare la contrattazione di secondo livello, che garantisce quella flessibilità necessaria a far fronte alle esigenze specifiche di ogni azienda e consente di promuovere la responsabilità sociale d'impresa e la formazione come risorsa che arricchisce non solo il patrimonio produttivo dell'impresa ma anche e soprattutto le singole professionalità.

Come già dichiarato in occasione dei precedenti rinnovi contrattuali, le proposte sindacali della UGL Chimici vogliono essere un equilibrato risultato tra le attese dei lavoratori e le legittime aspettative delle imprese, non discordandosi, volutamente, da quelle delle altre Organizzazioni Sindacali ugualmente rappresentative al fine di evidenziare richieste convergenti e favorire la realizzazione di un tavolo comune di confronto che possa ulteriormente rafforzare la unità sindacale.

LE CARATTERISTICHE DEL SETTORE MINERARIO

Il settore della industria mineraria, cave e saline risente inevitabilmente delle difficoltà della recessione, concorrenza dei Paesi emergenti, della crisi dei mercati sia nazionale che internazionali, della grande disponibilità di materie prime, delle difficoltà nelle esportazioni legate al meccanismo del cambio/euro e dei trasporti, del costo dell'energia superiore a circa il 30% rispetto a quella a disposizione di altri Paesi di una sempre maggiore attenzione agli aspetti ambientali. Una ulteriore difficoltà produttiva viene individuata anche nella complessità nell'ottenere le necessarie autorizzazioni alle concessioni. Ciononostante la UGL Chimici ritiene che il rinnovo del contratto per le attività minerarie possa essere una occasione importante per valutare congiuntamente la introduzione di nuovi elementi di flessibilità utili a rendere il nuovo contratto più rispondente alle reali necessità sia dei lavoratori che delle imprese del settore.

RELAZIONI INDUSTRIALI

La UGL Chimici ritiene che le relazioni industriali debbano essere ulteriormente sviluppate poiché rappresentano un consolidato strumento al fine di creare le condizioni per competitività e produttività e per rafforzare di conseguenza il sistema produttivo, l'occupazione e il miglioramento delle retribuzioni reali.

Nel confermare il ruolo fondamentale delle RSU, la UGL Chimici condivide la necessità di una attenta verifica circa la rappresentatività dichiarandosi disponibile a condividere il Protocollo di intesa sottoscritto dalla Confederazione UGL con Confindustria il 6 giugno 2013 che recepisce le indicazioni contenute nell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011.

Si ritiene utile consolidare la funzione degli osservatori e degli incontri con le controparti datoriali al fine di favorire un comune dialogo per una gestione condivisa di importanti temi legati alla natura stessa del contratto di lavoro, la sua interpretazione ed il campo di applicazione, come ad esempio:

- Semplificazione amministrativa e normativa non solo per quanto riguarda la gestione ed interpretazione del contratto ma soprattutto per quanto concerne le attività di sviluppo del settore;
- Gestione delle controversie e tutele dei lavoratori;
- Interventi a sostegno del reddito in occasione di criticità occupazionali e produttive a valenza tale da creare eventuali tensioni sociali;
- Politiche occupazionali e politiche relative al mercato del lavoro;
- Politica industriale con particolare riferimento agli investimenti finalizzati ad iniziative di sviluppo, ricerca ed innovazione che contribuiscano ad un reale sostegno sociale;



Chimici

- Analisi ed approfondimenti su aspetti innovativi che coinvolgono il mondo del lavoro e le politiche retributive e fiscali come, ad esempio, il federalismo, la politica di protezione della famiglia, le pari opportunità, le direttive europee ed iniziative del governo su sicurezza, orario di lavoro e organizzazione del lavoro;
- Individuazione di tutte le occasioni e le possibilità per cogliere i vantaggi offerti dalla politica fiscale;
- Studiare e definire eventuali deroghe finalizzate a superare particolari situazioni di difficoltà produttiva, temporanea ed imprevista;
- La vigilanza sul rispetto che prodotti e servizi siano forniti nel rispetto dei vincoli etici e sociali specie per quanto riguarda i lavori effettuati in appalto e subappalto;

FORMAZIONE E MERCATO DEL LAVORO

Al fine di favorire la massima occupazione possibile in questo difficile contesto, la formazione rappresenta un valido ed utile strumento per la valorizzazione e qualificazione delle risorse umane anche al fine di creare le condizioni per un eventuale riposizionamento sul territorio, nei distretti, in occasione di ridimensionamenti occupazionali.

Per quanto possibile devono essere realizzate tutte quelle azioni destinate alla stabilizzazione dell'occupazione e trasformare i contratti di lavoro a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.

Si devono realizzare e dare pratica attuazione agli accordi sull'apprendistato professionalizzante finalizzato alla acquisizione di competenze di base e soprattutto tecnico-professionali inerenti la qualifica che si intende fornire all'apprendista, possibilmente con una formazione effettuata totalmente presso l'azienda e preferibilmente sotto il controllo di un tutor aziendale.

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Fermo restando il ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro, la UGL Chimici conferma l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello che deve essere ulteriormente potenziata e sempre più valorizzata al fine di consentire, tra l'altro, tutti gli investimenti necessari e conseguentemente determinare retribuzioni sempre più ricche rispetto a quelle stabilite dal contratto nazionale, per favorire lo sviluppo, migliorare le condizioni di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la produttività aziendale, la sicurezza, nonché predisporre interventi al fine di difendere e favorire l'occupazione con particolare attenzione alle unità lavorative più giovani.

La contrattazione di secondo livello dovrà essere finalizzata a costruire accordi contenenti obiettivi sfidanti, misurabili e raggiungibili, anche a livello territoriale, al fine di favorire il maggiore coinvolgimento possibile di tutti i lavoratori coinvolti.

A seguito della politica fiscale messa in campo dagli organi governativi, la contrattazione di secondo livello assume una funzione sempre più importante nell'ambito dell'impianto del nuovo assetto contrattuale in quanto ad essa sono collegati meccanismi tesi alla riduzione di tasse e contributi relativamente agli aumenti salariali che verranno corrisposti al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza anche se recentemente sono state introdotte delle ulteriori limitazioni di reddito.



Chimici

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

In linea con quanto previsto dall'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, la UGL Chimici conviene che i contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

La contrattazione collettiva aziendale assume un ruolo di primaria importanza anche al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

Le imprese che non negoziano in sede aziendale il premio di risultato sono tenute a corrispondere mensilmente il trattamento economico di cui alla "Norma Transitoria" adeguatamente rivalutato.

SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE.

La UGL Chimici consapevole dei vantaggi derivanti dal costruttivo confronto tra imprese e lavoratori in termini di sicurezza sul lavoro ed a seguito delle positive esperienze maturate in proposito, ritiene che obiettivo comune deve essere quello di migliorare i luoghi di lavoro per renderli sempre più sani e sicuri specie per quanto riguarda il difficile lavoro in cava e miniera. In particolare si richiama l'attenzione sull'argomento relativo a stress correlato al lavoro che risulta essere un fenomeno frequente e diffuso sui posti di lavoro con effetti particolarmente insidiosi e subdoli ed al rischio biologico.

La UGL Chimici nella convinzione che la politica sulla sicurezza debba tendere ad "infortuni zero", ribadisce il ruolo centrale e fondamentale dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, figura insostituibile nel processo di coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nel fornire supporto e sostegno alle iniziative aziendali.

Quindi i rappresentanti per la sicurezza avranno diritto a sempre maggiore informazione, alla consultazione, alla partecipazione ed ovviamente ai processi formativi, eventualmente in stretta sinergia con le RSU.

Conseguentemente si chiede:

- Maggiori agibilità, eventuale coordinamento con altri RLS funzionale ad un comune arricchimento professionale;
- Un maggiore numero di ore dedicato all'aggiornamento delle tematiche ambientali;
- Revisione del numero dei Rappresentanti in funzione dell'organico delle strutture rappresentate e della complessità degli impianti in cui si opera.

LAVORI USURANTI

Si ritiene necessario individuare l'eventuale svolgimento dei lavori usuranti e particolarmente gravosi di competenza del CCNL ovvero quei lavori in cui è richiesto un impegno psico-fisico particolarmente intenso e continuativo specie nel duro lavoro in miniera, nei pozzi, negli ambienti confinati.



Chimici

ORARIO DI LAVORO

Si ritiene che l'orario di lavoro debba essere oggetto di un approfondimento al fine di favorire la massima produttività possibile e conseguentemente creare le condizioni per sviluppo e investimenti nelle unità produttive e garantire nel contempo sia la sicurezza degli impianti che il godimento delle ferie da parte di tutti i lavoratori. Per consentire maggiore flessibilità ai lavoratori nell'utilizzo del loro tempo si richiede di favorire ulteriormente il ricorso al part-time sia verticale che orizzontale secondo le richieste e compatibilmente con le esigenze produttive inoltre interventi su conto ore e sulle giornate di riposo previste contrattualmente.

MALATTIE ED INFORTUNIO

Si chiede che venga comunicata con adeguato anticipo al lavoratore interessato la scadenza del periodo del comporta. Conseguentemente nel caso di malattie di particolare gravità, le organizzazioni sindacali territoriali si incontreranno con la Direzione Aziendale per la eventuale negoziazione di trattamenti specifici di maggior favore.

SISTEMA CLASSIFICATORIO

Sulla base delle esperienze maturate si dovrà procedere ad un corretto inquadramento di nuove figure professionali tenuto conto di nuove esigenze produttive, realizzazioni innovative e nuova eventuale organizzazione del lavoro, nonché della necessità condivisa di raggiungere una sempre maggiore efficienza, produttività, competitività.

QUADRI

Nella necessità di una organizzazione che valorizzi competitività e produttività acquistano un ruolo sempre più importante i lavoratori con alti contenuti professionali quindi si deve dare sviluppo alla crescita professionale per creare un sempre maggiore numero di lavoratori con qualifica di Quadro. Si chiede, inoltre, che venga resa possibile la formazione anche al di fuori del campo strettamente riferito al lavoro svolto dai Quadri così da diversificarne le competenze rendendo più facile la crescita professionale e la copertura di altre eventuali posizioni all'interno dell'azienda o in altre imprese, in occasione di sempre più frequenti ristrutturazioni e riorganizzazioni anche alla luce del ridimensionamento produttivo, dei consumi ed occupazionale in atto.

INDENNITA'

Si chiede una rivalutazione economica di tutte le indennità in particolare delle Indennità turni, Indennità di funzione per i Quadri, Indennità di trasferta specificatamente se questa è protratta per periodi non usuali, indennità di sottosuolo.

WELFARE CONTRATTUALE

Si chiede:

- una normativa che renda attuabile la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Le politiche di conciliazione dei tempi possono accentrarsi su procedimenti che facilitano la permanenza nel mercato del lavoro come congedi parentali e di cura;
- di valutare congiuntamente interventi mirati a favorire il part-time, ulteriore flessibilità nell'orario di lavoro;



Chimici

- Previdenza complementare. Nell'attuale momento socio-economico in cui versa la nazione ed a seguito dei recenti radicali interventi sulla pensione pubblica, la previdenza complementare introdotta con lungimiranza dalla contrattazione nazionale, acquista una funzione sempre più determinante ai fini delle future aspettative previdenziali. La UGL Chimici chiede quindi che i lavoratori appena assunti, anche con contratti atipici, vengano automaticamente associati, con la formula del silenzio-assenso, al fondo di previdenza contrattuale FONCHIM. Al fine di consolidare il valore economico della previdenza complementare si chiede un adeguamento della contribuzione, da valutare attentamente se paritetica o meno mentre deve essere solo a carico dell'impresa tutta la contribuzione stabilita per i lavoratori non assunti a tempo indeterminato. Si propone inoltre che venga concessa una ora all'anno di assemblea retribuita al fine di informare ed aggiornare i lavoratori sul Fondo di previdenza complementare.
- Assistenza sanitaria. Si chiede che venga aumentata la quota a carico dell'azienda per gli iscritti al FASCHIM e contemporaneamente diminuisca di pari importo quella a carico del lavoratore.
- Si chiede una condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dall'art. 4 ex legge 53/2000 in caso di eventi e cause particolari secondo quanto indicato dal regolamento attuativo stesso, con particolare riferimento alle situazioni familiari derivanti da genitori ultraottantenni.
- In occasione di convocazione da parte del Tribunale a testimoniare in processi, si chiede la concessione di permessi retribuiti, compatibili con l'atto dovuto.

SALARIO

Per quanto riguarda gli incrementi economici, questi dovranno tenere conto non solo del recupero della inflazione, ma anche essere posizionati, a giudizio della UGL Chimici, in una realistica forbice compresa, indicativamente tra il 7% e il 9% al fine di mantenere, per quanto possibile, il potere d'acquisto delle attuali retribuzioni. La base economica su cui applicare i parametri dovrà tenere conto di tutti gli elementi retributivi.

DECORRENZA E DURATA

1/4/2013 – 31/3/2016 sia per la parte economica che normativa, così come concordato nell'ambito degli Accordi di riforma contrattuale.

ROMA, giugno 2013