femca cisl

# Richieste Femca Cisl per il rinnovo contrattuale del settore Vetro, Lampade e Display

**Triennio**

**Settembre 2010 – Agosto 2013**

**Roma, 14 Giugno 2010**

L'attuale crisi finanziaria ed economica mondiale trae origine dalla "bolla" immobiliare che ha maggiormente coinvolto paesi come gli Stati Uniti, la Gran Bretagna, la Spagna, l'Irlanda e in questi giorni ha costretto la Grecia a chiedere aiuto alla UE e al Fondo Monetario Internazionale per il suo salvataggio, ma è stata anche amplificata dalla proliferazione a livello globale di nuovi strumenti finanziari, non regolati e poco trasparenti.

Questa crisi, rischia di pregiudicare qualsiasi processo competitivo dell'industria manifatturiera del nostro paese, seconda a livello europeo. Nonostante il pessimo anno appena trascorso e le attuali difficoltà, la bilancia manifatturiera dell'Italia ha chiuso il 2008 con un nuovo surplus record con l'estero di ben 61.8 miliardi di euro.

A questo risultato l'Italia è giunta dopo che le imprese negli ultimi anni si sono profondamente ristrutturate ed hanno allargato la loro proiezione internazionale puntando a nuovi mercati emergenti.

L'industria italiana del vetro che nel 2009 ha prodotto, per il mercato del nostro paese, meno di 5 milioni di tonnellate, è composta da diversi settori: dalla produzione del vetro cavo al vetro piano, dalla produzione della lana di vetro e filati, ai tubi, dai cristalli ai vetri lavorati a mano.

Il settore del vetro cavo che equivale al 74% del mercato italiano, nel 2009 ha registrato una tenuta delle tonnellate prodotte.

Il settore industriale del vetro piano che equivale a circa il 22% del mercato ha invece subito una forte regressione rispetto agli anni precedenti a causa del rallentamento della domanda dell'industria automobilistica e del settore edilizio.

Il comparto delle lampade, monitor e televisori è costantemente interessato da modifiche normative, condizionato dalla competizione dei paesi a low cost ed alcune aziende non sono state in grado di attuare una riconversione industriale.

Ma anche la non stabilità dei costi delle materie prime e del petrolio che, per un settore a grande consumo di energia come quello del vetro, ha prodotto pesanti effetti sui conti economici delle imprese.

L'insieme di queste situazioni ha determinato una contrazione dei livelli occupazionali, che, in Italia in questo settore nell'anno appena trascorso ha interessato oltre il 30% degli addetti. Molti dipendenti delle aziende come Saint Gobain, Owens-Illinois, Videocon, Osram, Glaverbel, Leuci, sono stati posti in Cassa integrazione o in Mobilità dopo gli accordi sindacali di ristrutturazione e di riconversione o di chiusura dell'attività produttiva.

In questo contesto il prossimo biennio per l'industria italiana del vetro e delle lampade potrebbe caratterizzarsi con una ulteriore flessione, anche se meno marcata rispetto a quanto registrato nel 2009.

L'Osservatorio Nazionale Contrattuale del settore del vetro ha evidenziato che nei momenti di crisi, come l'attuale, serve un impegno congiunto tra Assovetro e OO.SS. per individuare strumenti di intervento e di gestione, capaci di favorire il ripristino della condizione di competitività nel contesto internazionale, a stimolare la domanda pubblica e privata nel nostro paese dei prodotti dell'industria del vetro oltre a sviluppare politiche che favoriscono la riduzione dei costi (innanzitutto quelli energetici) e l'innovazione dei prodotti.

La recessione economica in corso e la sua ricaduta sulle imprese e sull'occupazione (le aziende si stanno riorganizzando in modo strutturale con volumi più bassi rispetto al 2007) costringono tutti i soggetti istituzionale e sociali ad una riflessione sul modello di sviluppo che dovrà caratterizzare la società del dopo crisi.

Ciò impone all'Italia, una riflessione attenta sulla necessità di adottare politiche industriali concertate ed innovative a salvaguardia dell'occupazione e del patrimonio industriale.

Occorre mettere al centro la persona, il suo valore nel lavoro, nell'economia di mercato che assume i valori della responsabilità e partecipazione come guida per affrontare il ruolo sociale dell'impresa.

Il contratto nazionale del Vetro, verrà rinnovato unitamente ai settori delle Lampade e dei Display (dopo l'accordo di confluenza sottoscritto il 9 Settembre 2008). Questo rinnovo, in attuazione dell'accordo Interconfederale del 15 Aprile 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali, può consentire, da subito, una maggiore tutela del salario e delle condizioni del lavoro, ma anche introdurre elementi di innovazione quali la partecipazione dei lavoratori e la bilateralità.

In questo modo si difendono il reddito, le politiche salariali distributive della ricchezza prodotta, gli investimenti formativi delle risorse umane al fine di valorizzare la professionalità dei lavoratori. Si migliora la qualità del lavoro, la prevenzione e la protezione della salute, la sicurezza e l'ambiente dei lavoratori, si rafforza il Welfare contrattuale anche ai fini di nuove tutele all'occupazione e si rendono fruibili i diritti individuali e collettivi di nuova generazione.

La Femca Cisl, intende aprire il confronto con Assovetro, per il rinnovo triennale del CCNL degli addetti all'industria del vetro, delle lampade e dei display per il periodo Settembre 2010, Agosto 2013, sia per la parte normativa che economica sulla base della presente piattaforma.

## Relazioni Industriali

Le aziende sono chiamate a promuovere un modello d'impresa, sul piano economico e sulle relazioni interne, basato sulla responsabilità sociale e sulla condivisione degli obiettivi strategici negoziati.

La responsabilità sociale dell'impresa, definita nei rinnovi contrattuali precedenti, rappresenta una parte fondante su cui si appoggiano, gli obiettivi di sviluppo e di crescita dell'Azienda, la difesa dell'occupazione e la valorizzazione del personale attraverso la formazione continua.

Chiediamo di rendere più concrete e fruibili le norme sulle relazioni industriali nello sviluppo del modello partecipativo sia a livello centrale, che nell'applicazione aziendale definendone le materie e gli istituti di competenza.

Il Decreto Legislativo n.25 del 6 Febbraio 2007 in attuazione della Direttive Europea 2002/14/CE sui diritti di informazione e consultazione dei lavoratori, sancisce il ruolo delle RSU, salvaguardia le condizioni di miglior favore ed introduce la possibilità di allargamento delle tutele.

Vogliamo ammodernare ed innovare l'insieme di norme contenute nel Capitolo I del CCNL sui temi dell'Informazione e Consultazione dei lavoratori, della Responsabilità Sociale dell'Impresa, del Welfare Contrattuale, della Formazione e promuovere congiuntamente il recepimento delle direttive europee in materia di R.S.I. e di C.A.E.

## Formazione

La formazione permanente, che deve accompagnare il lavoratore lungo tutto il periodo di vita lavorativa, costituisce un patrimonio di valorizzazione della professionalità ed occupabilità della persona.

I fondi messi a disposizione dalla Commissione Europea e dal Fondimpresa sono a sostegno di questi obiettivi da realizzare attraverso la partecipazione e la sperimentazione di un modello di gestione tra le parti.

Pertanto si richiede che:

- Il Comitato Tecnico Formazione si trasformi in Ente con compiti di gestione della formazione

- il percorso formativo del lavoratore venga registrato in un apposito "Libretto Formativo" che accompagnerà il lavoratore per tutto il periodo della sua vita lavorativa come da disposizioni legislative Dlgs 276 in attuazione della L. 30.

**Welfare contrattuale**

- nei periodi di minore attività produttiva (quelli coperti dalla CIG) vengano effettuati corsi di formazione.

La responsabilità sociale dell'impresa deve essere sostenuta da azioni concrete per l'occupabilità e la riqualificazione dei lavoratori, quando essi sono sottoposti a cambiamenti a causa delle crisi aziendali derivanti dalle trasformazioni strutturali del settore.

La bilateralità rappresenta il frutto e lo sviluppo della contrattazione; deve essere rafforzata e qualificata, sia a livello nazionale che aziendale, per la formazione dei lavoratori e per i temi del welfare contrattuale ad integrazione del reddito.

Pertanto si richiede:

- l'istituzione di un fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa.
- l'incremento della aliquota contributiva a carico della azienda per la previdenza integrativa Fonchim
- l'istituzione di un fondo per la copertura del reddito dei lavoratori in caso di lunga malattia e nei periodi della loro inoccupabilità (cassa integrazione mobilità e disoccupazione) ad integrazione della prevista assistenza pubblica.

**Mercato del lavoro**

**Ambiente di lavoro**

La stabilizzazione del rapporto di lavoro è un obiettivo importante che ci prefiguriamo con il rinnovo contrattuale. A questo proposito necessita regolamentare l'utilizzo, nelle singole realtà aziendali, dei contratti a termine e dei contratti a somministrazione, da tempo rinviati.

Si richiede:

- la certificazione della formazione del RLSSA (rappresentante dei lavoratori per la salute la sicurezza e l'ambiente) da inserire nell'apposito libretto formativo
- in aggiunta alla formazione di base che spetta alle RLSSA, un aumento delle ore di aggiornamento formativo, relativo all'insorgenza dei nuovi rischi.
- avvio della sperimentazione e monitoraggio dell'accordo Europeo (Nepsi Europa) per la prevenzione della Silice Cristallina libera, attraverso la costituzione dell'Organismo Paritetico NEPSI Italia
- all'interno delle Commissioni congiunte (HSE) di avviare una indagine su gruppi o campioni di aziende al fine di verificare la presenza di fattori collegati allo stress di lavoro

**Diritti**

- l'istituzione della giornata nazionale sulla salute, la sicurezza e l'ambiente in tutti i luoghi di lavoro

Al fine di consentire la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita privata delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri si richiedono

- agevolazioni nell'utilizzo del Part-Time
- agevolazioni nella flessibilità degli orari

Inoltre si richiede di migliorare l'attuale normativa sulla conservazione del posto di

## Classificazione del personale

lavoro, in caso di lunga malattia.

## Quadri

Di fronte alle continue trasformazioni introdotte con le nuove innovazioni tecnologiche nel lavoro, si rende necessario una rivisitazione del sistema classificatorio, partendo dalla definizione di nuovo profili professionali (operai e impiegati)

Si richiede inoltre la definizione di profili professionali che rispondano al continuo accorpamento delle mansioni (polifunzionalità).

## Contrattazione di secondo livello

Si richiede:

- un adeguamento della indennità di funzione per i lavoratori Quadri
- Una migliore tutela legale e formativa

La Femca Cisl ritiene fondamentale l'estensione, l'implementazione e il rafforzamento della contrattazione collettiva di secondo livello.

La contrattazione di secondo livello può consentire il rilancio e la crescita della produttività e quindi delle retribuzioni reali; il ruolo del CCNL sarà quello di definire i tempi, le materie e le procedure per il suo svolgimento a livello aziendale.

La FEMCA richiede che, per favorire la diffusione della contrattazione di 2° livello, in particolare nelle imprese di piccole dimensioni, usufruendo delle incentivazioni previste

**Salario**

dalla legge, il CCNL preveda linee guida per definire modelli di premio variabile specifiche, che potranno essere adottate in funzione delle concrete esigenze a livello aziendale.

Gli accordi di secondo livello avranno durata triennale.

Nelle aziende dove non si applica il premio aziendale legato ad obiettivi di redditività, di produttività ed efficienza, si richiede l'adeguamento del Premio di Produzione sostitutivo.

L' incremento economico nazionale sarà determinato in base alle previsioni formulate dall'ISAE (Istituto di studi ed analisi economica) per il triennio Settembre 2010, Agosto 2013 attraverso l'IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato) moltiplicato su una base retributiva che dovrà tenere conto delle retribuzioni di fatto.

Le parti si incontreranno entro la vigenza del CCNL per definire tempi e modi di recupero degli eventuali scostamenti intervenuti tra gli aumenti concordati ed il corrispondente andamento del costo della vita, adeguando di conseguenza i minimi contrattuali.

Si richiede inoltre l'adeguamento dell'indennità per il lavoro disagiato oltre all'adeguamento della maggiorazione dei turni diurni feriali

Nella fase di stesura del nuovo contratto si dovrà definire una quota di servizio per tutti i lavoratori non iscritti alle OO.SS.