



# **PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL ARTIGIANATO**

## **AREA CHIMICA**

Roma, 30 settembre 2009

**PIATTAFORMA PER IL RINNOVO  
DELL'AREA CONTRATTUALE  
CHIMICA-GOMMA PLASTICA, VETRO  
CERAMICA  
DEL CCNL ARTIGIANATO**

(nonché i nuovi settori con condizioni di affinità, prevalenza e rappresentanza omogenea all'Area chimica come sarà concordato in sede negoziale)

**PREMESSA**

*La presente piattaforma richiama le linee guida degli accordi interconfederali sul nuovo modello contrattuale generali e specifici del settore artigianato stipulati in data 21 novembre 2008 e 23 luglio 2009.*

*Alla luce della recessione economica mondiale innescata dalla crisi finanziaria insorta nel continente americano e via via diffusasi a livello globale, Italia compresa, la Uilcem ritiene indispensabile avviare con il rinnovo contrattuale una discussione utile a riprogettare le linee guida del modello di sviluppo e di distribuzione del benessere.*

*Riformulare l'equazione dello sviluppo, della crescita, del welfare della nostra società per la Uilcem rappresenta la sfida da affrontare in questa attuale fase. Fase segnata dalla crisi della domanda, dall'eccesso di offerta e dallo scadimento dei diritti. A partire dagli attuali rinnovi contrattuali settoriali la Uilcem opererà affinché il dibattito e il confronto negoziale sia orientato a perseguire il miglioramento delle condizioni materiali dei lavoratori pur in un contesto difficile.*

## **RELAZIONI SINDACALI**

Va riconfermato il ruolo e la struttura dell'Osservatorio paritetico a livello nazionale e ne vanno nominati i componenti per l'avvio fattivo.

Vanno in miglior modo esplicitate e implementate alcune materie oggetto di analisi dell'Osservatorio, inserendo dopo occupazione e dinamica retributiva anche il riferimento all'ottica di genere, in particolar modo al differenziale retributivo uomo/donna.

In merito alla salute e sicurezza va inserito il riferimento al Dlg.vo n. 81/08 sugli obblighi già entrati in vigore (a titolo esemplificativo il progetto contro lo stress da lavoro correlato e il trattamento della tossicodipendenza).

Prevedere, a fianco delle azioni positive, monitoraggio e divulgazione anche delle pratiche di conciliazione lavoro retribuito e lavoro di cura come previsto dall'art. 9 della legge 53/2000 (misure a sostegno della flessibilità dell'orario di lavoro).

Si chiede la costituzione di una commissione paritetica all'interno dell'Osservatorio per l'individuazione di percorsi di formazione continua a favore anche delle donne al rientro dalla maternità.

Includere nell'Osservatorio nella sua totalità anche un focus di andamento industriale specifico settoriale

## **TRATTAMENTO DI MALATTIA**

Si chiede l'integrazione della retribuzione al 100% per i primi tre giorni di malattia. Trattamento che andrà ad uniformare i trattamenti dei contratti precedenti.

## **LAVORATORI TOSSICODIPENDENTI**

La normativa va aggiornata con le norme del nuovo testo unico. Andrebbero previste delle linee guida nazionali (in quanto la sanità è di competenza delle Regioni le quali non tutte hanno già emanato le linee guida per il trattamento di questa materia e per quelle già emanate sono non conformi tra loro) attraverso la costituzione di un Osservatorio nazionale di settore per salute e sicurezza e al suo interno elaborare delle linee guida nazionali.

## **MERCATO DEL LAVORO**

Si chiede la verificare dello stato dell'arte dell'utilizzo dei lavoratori atipici nel settore riproporre una percentuale non solo di utilizzo peraltro già prevista ma di stabilizzazione facendo riferimento al decreto anticrisi messo a punto da governo che prevede incentivi alle imprese che stabilizzano l'occupazione e non ricorrono a licenziamenti o a cassa integrazione.

## **CLASSIFICAZIONI E MINIMI CONTRATTUALI**

I contratti precedenti hanno classificazioni, profili di lavoro e voci retributive differenti. Prevedere quindi tabelle diverse e trovare poi una omogeneizzazione tra i settori.

## **APPRENDISTATO**

Si chiede una verifica dello stato dell'arte dell'attuale impianto tabellato previsto dal vigente contratto e la possibilità di incrementare la base di partenza della percentuale degli apprendisti come remunerazione stipendiale. Prevedere anche una verifica dei profili formativi.

## **TUTELA DEL BILANCIO FAMILIARE**

La crisi finanziaria cumulatasi alla crisi industriale comporta per i lavoratori dipendenti un doppio motivo di sofferenza, accanto a quello del reddito e della stabilità del posto di lavoro: un bilancio economico familiare deficitario e un aggravarsi del volume dei debiti contratti per investimenti (abitazione, trasporti, istruzione, beni di consumo durevoli). La UILCEM ha quindi rilevato l'esistenza di un fenomeno diffuso di sovraindebitamento familiare, espressione che indica una condizione di squilibrio tra entrate correnti e spese correnti della famiglia tale che non può essere recuperato con i metodi tradizionali (contrazione delle spese per consumi, alienazione di parti del patrimonio familiare, ristrutturazione dei mutui verso il lungo termine). Tale problema aveva avuto una enunciazione – tuttavia puramente retorica e senza misure concrete – agli inizi dell'attuale Legislatura, per le famiglie indebitate a lunga scadenza (ma nulla di concreto è stato fatto).

La UILCEM si propone di rilanciare il tema raccogliendo le attese dei lavoratori del comparto che hanno rappresentato al sindacato tutto il loro disagio e chiede di istituire un fondo di garanzia e un fondo per contributi a tantum finalizzati al ripianamento dei debiti familiari e all'accesso ad altre provvidenze oggi poco utilizzate (a esempio il fondo di prevenzione dell'usura ex art. 15 della legge 108 del 1996).

La UILCEM intende avviare un tavolo di negoziazione con le parti datoriali, finalizzato alla implementazione di misure e strumenti tecnici che in altre esperienze (ad esempio le 26 Fondazioni antiusura operanti in Italia) si sono rivelate efficaci.

## **PARI OPPORTUNITA'**

Alla luce della situazione economica è necessario tener conto dell'alto tasso di disoccupazione femminile, nonostante se ne registri l'aumento nei lavori precari e atipici.

In questo quadro le ristrutturazioni che andranno ad incidere sulla realtà lavorativa saranno caratterizzate anche da una particolare ripercussione sulla forza lavoro femminile e gli esuberanti più consistenti si evidenzieranno prevalentemente tra le lavoratrici che per le precarie condizioni dei tempi e orari di lavoro saranno costrette ad uscire dall'ambito lavorativo.

Occorrerà perciò nella negoziazione delle ristrutturazioni proporre obiettivi e adottare strumenti capaci di mantenere i diritti economici e normativi ai lavoratori e alle lavoratrici nonché assicurare un equilibrio complessivo che distribuisca anche tra i generi gli oneri delle ristrutturazioni.

Appare evidente come la stipula di accordi assuma un ruolo strategico per le lavoratrici.

Dovranno assumere particolare rilevanza tra le materie oggetto della contrattazione quelle che attivino il miglioramento della qualità della vita garantendo i diritti fondamentali del lavoro quali la formazione, in special modo di rientro dalla maternità, le politiche dei servizi alla persona, le politiche di attuazione dei tempi e orari come poi previsti ma non adempiuti dalle leggi 125 L.53 e T.U. 151.

Occorre concordare procedure che garantiscano l'attuazione e la verifica degli accordi prevedendo tra l'altro sessioni dedicate alle pari opportunità avvalendosi anche del monitoraggio di un Osservatorio opportunamente costituito che tra l'altro verifichi in ottica di genere le assunzioni, che definisca che i criteri di produttività tengano conto del lavoro femminile, che valuti la flessibilità condivisa dell'orario di lavoro padre/madre e che quindi permetta alle donne di conciliare i tempi di

lavoro, di vita e di cura e che verifichi i passaggi di carriera contrastando altresì i differenziali retributivi uomo-donna e che garantisca pari opportunità di accesso ai posti apicali di responsabilità.

Vanno evidenziate le legislazioni sia italiane che europee. (Si va verso il recepimento di alcune delle normative) ed in particolare :

Decisione del Consiglio Europeo del 20 dicembre 2000 relativa al programma concernente la strategia comunitaria in materia di parità tra donne e uomini.

Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo in merito di non discriminazione e pari opportunità del 2 luglio 2008;

Trattato di Lisbona del 13 dicembre 2007 che ha inserito come “VALORE” la parità tra donne e uomini.

Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna: riordino delle norme esistenti in Italia sulle pari opportunità

Recepimento con un Disegno legislativo già in esame della DE n. 54/2006 sulle pari opportunità.

## **MOLESTIE SESSUALI**

Va inserito il riferimento alla nuova normativa sullo stalking (legge n. 38/2009) e l'applicazione all'interno dei contratti prevista entro il 2010 dell'accordo quadro sulle molestie e violenza sui luoghi di lavoro.

## **CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO CONTRATTI REGIONALI**

Confermando la validità e la importanza della contrattazione di secondo livello, si chiede, previa verifica, da espletarsi nel primo trimestre dell'ultimo anno di vigenza contrattuale, nel caso non ci fosse la possibilità di stipulare un accordo integrativo di secondo livello, di prevedere una erogazione economica da definirsi in sede di trattativa per dare a tutti i lavoratori un salario aggiuntivo e parità di diritti.

## **BILATERALITA'**

Le prestazioni dell'ente bilaterale vanno contrattualizzate.

Come previsto dall'accordo interconfederale del 23 luglio 2009 l'implementazione della Bilateralità come potenziamento ed estensione degli strumenti di tutela del reddito in caso di sospensione di lavoro o di disoccupazione.

A partire dal 1 luglio 2010 il contributo da destinare in favore del sistema bilaterale artigiano per le prestazioni di base è stabilito nella misura del 2% a carico dell'Azienda. Detto contributo dovrà essere vincolante per tutte le imprese. Le imprese che omettono il versamento della suddetta quota sono tenute, a far data dal 1 luglio 2010 a corrispondere 25 euro lordi mensili per a ciascun lavoratore.

## **DELEGHE**

Prevedere oltre alla normale attivazione dell'iscrizione a mezzo delega diretta, va prevista la possibilità di attivazione delle deleghe presso gli Enti Bilaterali regionali.

## **PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Va previsto il rilancio di Artifond. Si chiede di agevolare l'adesione delle imprese ad Artifond e di incentivare il processo di iscrizione dei lavoratori ad Artifond.

## **FONDARTIGIANATO**

C'è l'impegno alla revisione dell'accordo interconfederale del 18 aprile 2007 e di definire la programmazione 2009-2010 di Fondartigianato.

Prevedere nell'ambito della formazione anche dell'utilizzo del voucher previsto nei fondi regionali.

## **ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA**

Come previsto dall'accordo del 23 luglio 2009 prevedere l'inserimento in ambito contrattuale partire dal 1° gennaio 2010 l'istituzione del Fondo integrativo sanitario nazionale con il contributo da parte delle imprese dell'1% o di aderire a forme di assistenza già in essere presso associazioni più grandi aventi carattere mutualistico.

## **AMBIENTE E SICUREZZA**

Per quanto riguarda invece salute e sicurezza va fatto riferimento a quanto contenuto nel Dlgs. n. 81 del 2008 e successive integrazioni in specifico riguardo allo stress da lavoro correlato e alla tossicodipendenza.

Si chiede che le imprese si facciano carico dei Dip e degli abiti da lavoro tenendo presente negli standard delle misure le differenze di genere e che essi vengano sostituiti ogni anno.

## **SALARIO**

In sede di rinnovo del CCNL andrà definita la base retributiva su cui applicare l'IPCA come previsto dagli accordi interconfederali del 21 novembre 2008 e del 22 gennaio 2009.

L'incremento retributivo verrà corrisposto dal 1 gennaio 2010 e come previsto dagli accordi in essere dovrà essere corrisposto sulla voce retributiva "retribuzione tabellare" composta da paga base ex indennità di contingenza e edr.

La verifica degli eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista dagli accordi di cui sopra sarà effettuata a livello interconfederale e l'eventuale recupero sarà effettuato entro la vigenza contrattuale 2010-2012.

## **DURATA**

La durata del CCNL è triennale a decorrere dal 1 gennaio 2010 con scadenza 31 dicembre 2010.

## **STAMPA E DIFFUSIONE DEL CONTRATTO**

La Uilcem propone che le parti stipulanti del contratto si impegnino per la stampa e la diffusione del medesimo garantendone la massima distribuzione a tutti i lavoratori. Le modalità di stampa, diffusione e cessione dei diritti editoriali saranno individuate tra le parti a partire dall'attuale rinnovo.