



FESICA-CONFISAL FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI INDUSTRIA COMMERCIO ARTIGIANATO
COMMERCIO – TURISMO – METALMECCANICI – CARTAI – EDILI – TESSILI – SERVIZI – CHIMICI – GRAFICI – ALIMENTARISTI – VIGILANZA PRIVATA – AZIENDE PRIVATIZZATE
www.fesica.it

IPOTESI DI PIATTAFORMA CERAMICA CCNL INDUSTRIE CERAMICHE 1° luglio 2016 – 30 giugno 2019

L'organizzazione sindacale, *Fesica-Confisal, Settore Ceramico*, sulla base della presente piattaforma, intende aprire il confronto con Confindustria Ceramica per il rinnovo del CCNL per gli addetti alle industrie ceramiche per il periodo 1 luglio 2016 – 30 giugno 2019, sia per la parte normativa sia per quella economica in coerenza con l'accordo interconfederale TU sulla rappresentanza del 2014, attraverso il percorso di coinvolgimento delle lavoratrici, dei lavoratori e delle loro rappresentanze.

PREMESSA

Il rinnovo contrattuale del settore ceramico cade in un momento ancora critico del mercato del lavoro, che, nel nostro paese, a causa delle sue connotazioni storico-sociali, tende a perdurare rispetto ad altri paesi dell'Unione Europea. I settori dei refrattari e della ceramica sanitaria, per esempio, continuano ad essere interessati dal permanere del periodo di stagnazione relativo all'edilizia e alle ristrutturazioni in genere. Nel settore delle piastrelle, nonostante l'utilizzo degli ammortizzatori sociali in percentuali ancora molto significative, cresce, invece, il numero delle aziende – in prevalenza tra le più grandi - che escono dalla crisi, dopo aver seguito un percorso molto sofferto per restare sul mercato, segnato da:

- una riorganizzazione interna alle aziende che ha visto il taglio di migliaia di posti di lavoro e il crescente numero di lavoratori messi in mobilità (ad oggi, moltissimi di loro rimangono fuori dal mercato del lavoro e vi rientrano solo per brevi periodi);
- una innovazione dei processi produttivi che ha permesso di immettere sul mercato prodotti di altissimo livello, richiesti dai mercati più allettanti, dove i termini di messa a pagamento del fatturato sono più favorevoli, essendo molto circoscritti nel tempo;
- una riorganizzazione dell'area commerciale protesa, pertanto, più all'export e sempre meno al mercato interno;
- una produzione realizzata attraverso il cambio incessante dei formati e dei cicli lavorativi, prediligendo perlopiù ora il ciclo continuo ora il semicontinuo, per meglio rispondere alle richieste del cliente;
- un processo di internazionalizzazione alquanto attivo, con cui alcune imprese sono uscite dai condizionamenti del mercato nazionale, con forme e modalità diverse: da quella prettamente mercantile agli investimenti diretti esteri (possessione di stabilimenti produttivi o centri di R&S in uno o più paesi esteri, eventualmente in joint-venture con operatori locali), senza escludere le forme intermedie. Ciò ha permesso l'entrata di denaro "fresco" nelle aziende dei nostri

distretti, tale da riportare i bilanci in attivo, visti gli importanti risultati registrati sui margini di guadagni e più correttamente sull'Ebitda;

- relazioni industriali tese ad evitare conflitti insanabili, riportando in primo piano gli strumenti propri del dialogo sociale, e a promuovere un forte impegno comune, congiunto tra Confindustria Ceramica, OO.SS e lavoratori, per definire e attivare strumenti di intervento, volti a favorire e a sostenere il rafforzamento di politiche protezionistiche e di controlli capillari da parte dell'Europa e dell'Italia, a sostegno e a salvaguardia dei nostri prodotti che subiscono ogni giorno la concorrenza sleale di prodotti comunitari ed extracomunitari che non garantiscono ai lavoratori le stesse tutele a livello retributivo e a livello di sicurezza. Si sono visti i primi risultati presso il Parlamento d'Europa per la risoluzione bipartisan approvata, contraria alla concessione dello *status* di economia di mercato alla Cina, a difesa dell'industria europea e dell'occupazione nel continente. L'Europarlamento, accertato che "la Cina non è un'economia di mercato" e che "ancora non soddisfa i cinque criteri stabiliti dalla Ue per definire le economie di mercato", ha chiesto alla Commissione Ue di mantenere i meccanismi *anti-dumping* in vigore e di opporsi a qualsiasi concessione unilaterale dello *status* di economia di mercato;
- una politica strutturale di riduzione dei costi di produzione, in particolare quelli energetici e logistici;
- da tentativi e da sforzi, sebbene ancora incerti e laddove è possibile, di ricomposizione della "distrettualità", messa a dura prova dalla crisi e/o dalla chiusura di vere e proprie filiere;

Ma, a fronte di quanto già fatto, c'è ancora moltissimo da innovare e ricostruire.

1. Assetti contrattuali e relazioni industriali

Va senza dubbio ribadita l'importanza del "dialogo sociale" tra le parti, che risulterà efficace solo se metterà al centro della contrattazione e in ogni sua fase il lavoratore come persona in modo che questi, divenuto consapevole del ruolo sociale dell'impresa in cui lavora, possa partecipare attivamente alla programmazione degli obiettivi e al loro raggiungimento. Di conseguenza il rinnovo del CCNL può essere un'occasione per meglio favorire e meglio valorizzare la partecipazione del lavoratore alla vita dell'azienda.

A tale scopo diventa, quindi, fondamentale rafforzare ulteriormente la contrattazione di secondo livello, assegnando ad essa funzioni sempre più ampie di integrazione e di maggiore personalizzazione delle problematiche, in merito ad alcuni ambiti già definiti nel CCNL e ad altri da aggiungere, a cominciare dall'**organizzazione del lavoro, su cui, ad oggi, si è fatto molto poco.**

Il rinnovo dell'organizzazione del lavoro non può essere quello a cui siamo abituati, fatto di dolorosi tagli e/o di un convulso avvicinarsi di personale, dando importanza ai minori costi del nuovo rispetto a quello messo in condizione di uscire o, addirittura, costretto ad andarsene .

L'unica vera riorganizzazione del lavoro possibile è quella in cui i lavoratori, attraverso la mediazione dei delegati sindacali (RSU), ricoprono o tornino a ricoprire un ruolo fondamentale nell'azienda, partecipando attivamente con essa ad organizzare il luogo di lavoro, l'ergonomia, lo stesso processo produttivo e sistema di sicurezza: in siffatta organizzazione del lavoro i lavoratori sono messi nelle

condizioni di apprendere continuamente, in quanto la conoscenza è considerata bene comune, pronta a trasformarsi in competenza e a rinnovarsi, puntando non tanto su una produzione asetticamente snella quanto su una conoscenza proveniente dal basso e in continua crescita.

A tale scopo, la riduzione da 150 a 80 il numero degli addetti - oltre il quale rendere esigibile l'obbligo di fornire ai delegati le informazioni previste dal contratto - permetterebbe alla RSU di svolgere un ruolo decisamente sociale e più incisivo.

Sulla riorganizzazione del lavoro alla luce dei nuovi modelli partecipativi sarebbe opportuna la sottoscrizione di un **patto sociale**, cornice di una stagione di contrattazione decentrata avente alla base principi per così dire "nuovi": adozione di "codici etici" aziendali condivisi; una formazione tesa a valorizzare il personale esistente in azienda, a favorire il rientro di lavoratori usciti dal mercato del lavoro per le ragioni sopra illustrate e a facilitare l'entrata in esso di giovani per preparare il ricambio generazionale; politiche di welfare aziendale attente alla conciliazione dei tempi della vita e del lavoro attraverso lo strumento della flessibilità.

2. Politiche di settore ed Appalti

Per garantire una maggiore trasparenza riguardo alle strutture aziendali, le RSU devono essere informate su quelli che sono gli assetti societari delle imprese. L'istituzione di un albo dei fornitori per le attività conferite in appalto accertandosi che siano corrispondenti ai criteri di legge e che le imprese appaltatrici applichino il CCNL del settore in cui operano e lo rispettino integralmente.

4. Salute, sicurezza e ambiente

1. La **green economy** rimane un nuovo modello di sviluppo ecocompatibile, che va sostenuto adeguatamente, attraverso il potenziamento della ricerca verso nuovi prodotti o innovazioni e il rafforzamento della **responsabilità sociale, valore aggiunto** che punta esclusivamente sulla qualità ambientale.
2. Preoccuparsi del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sul posto di lavoro deve obbligare le aziende a tenere sotto controllo lo **stress lavoro-correlato** (applicazione dell'**art. 28, TU sulla Sicurezza, Dlgs 81/2008**) e a studiare nuove prassi per combatterlo, non dimenticando che i danni economici dello stress lavoro-correlato ricadono su tutta la comunità.
3. Per rendere sempre più partecipativa la presenza dei lavoratori, delle RLSSA e delle RSU nel settore della ceramica, a conferma di quanto si diceva prima sarebbe opportuno **incrementare le agibilità** delle **RSU e RLSSA**, affinché questi partecipino attivamente a piani e programmi mirati sulla formazione.
4. Effettuare **l'aggiornamento dei protocolli allegati** al CCNL in relazione alle trasformazioni dei prodotti e dei conseguenti rischi di patologie.

5. Diritti e welfare

1. Per quanto attiene ai diritti, come abbiamo scritto sotto altri paragrafi, bisogna sviluppare le questioni relative alla conciliazione tra i tempi della vita lavorativa e i tempi della vita familiare, adottando specifici miglioramenti normativi nel CCNL su part-time, permessi, formazione, aspettativa, malattie oncologiche e terapie salvavita.

2. Urge anche fare un bilancio dell'attività e dei risultati in materia di previdenza complementare e di assistenza sanitaria integrativa per adottare eventuali misure congiunte, necessarie per rafforzarle e rilanciarle.
3. Come abbiamo spiegato ampiamente nella premessa e anticipato nel paragrafo 1, le politiche di Welfare devono essere materia di contrattazione di II livello, essendo i bisogni dei lavoratori determinati e condizionati dal territorio in cui essi vivono ed è situata l'azienda.
4. Equiparare il privato impiego con il pubblico impiego in taluni fondamentali diritti:
 - il riconoscimento di **3 gg di permessi retribuiti per ogni evento luttuoso, anche non continuativi**;
 - l'istituzione di **permessi retribuiti al 100% per 30 gg. in caso di malattia del bambino per ogni anno e fino ai 3 anni del bambino**;
 - stabilire regole condivise **per la concessione di congedi parentali ad ore**.

6. SALARIO

8. Per il rinnovo del CCNL relativo al triennio 2016-2019, dobbiamo ancora una volta puntare al recupero del potere di acquisto dei salari determinato soprattutto dall'aumento dei prezzi reali dei prodotti, puntando all'inflazione reale e non a quella programmata. Pertanto riteniamo necessaria le seguenti richieste:
 - **un aumento, al livello D1, pari a 110 €**;
 - **l'incremento dell'indennità per il lavoro per turni disagiati**, svolti precipuamente in fascia oraria che va dalle 22,00 alla 6,00 o dalle 20,00 alle 4,00.

Modena 11 maggio 2016

Il Segretario Nazionale Fesica-Confsal,
Settore Ceramico
Letizia Giello