



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE

100413/144

La piattaforma Filctem-Cgil per il rinnovo del contratto nazionale per le attività minerarie

1 aprile 2010 – 31 marzo 2013

1) PREMESSA

Lo scenario generale nel quale si rinnoverà il prossimo CCNL è molto complesso.

La contrattazione collettiva nazionale non potrà ignorare la più grave crisi economica e finanziaria globale che stiamo attraversando. Il compito che si propone la FILCEM CGIL è quello di collocare un forte protagonismo sindacale per rilanciare con decisione i comparti produttivi da noi rappresentati.

La portata devastante della crisi, generata dal forte impatto prodotto dallo shock finanziario ha comportato una significativa riduzione dell'economia reale, in particolare di quella industriale. Questo dato impone a tutti noi l'impegno a contrastare la tendenza del dominio della finanza sul resto dell'economia, in modo che possa essere l'organizzazione della produzione, e del lavoro, a riprendersi il controllo del mercato e dei capitali.

In questa situazione di criticità, per la FILCEM CGIL, il rinnovo del CCNL assume particolare importanza. La qualità delle politiche contrattuali va ancora orientata al rafforzamento del ruolo del sindacato, a partire dagli "Osservatori", sede di conoscenza, di partecipazione e di assunzione di responsabilità, che debbono essere ulteriormente sviluppate.

Gli ultimi 2 rinnovi contrattuali del luglio 2004 e del settembre 2008 hanno ormai consolidato il contratto nel settore minero metallurgico che, anche attraverso l'ultima negoziazione, ha di fatto equiparato il settore stesso agli altri contratti della categoria con l'istituzione del FASCHIM e del FONCHIM e l'allargamento delle tutele nell'ambito Salute Sicurezza Ambiente.

Il contratto dovrà perciò prevedere il proseguimento di tale positivo percorso a partire dall'adeguamento delle scadenze di decorrenza e durata che vanno allineate al triennio.

Perciò l'attuale contratto da rinnovare avrà vigore dal 1 aprile 2010 e una durata triennale sia per la parte economica che quella normativa fino a tutto marzo 2013.

Viene confermato il ruolo ineliminabile del contratto quale strumento di mantenimento del potere di acquisto dei salari e di impostazione di quelle regole condivise che dovranno continuare a facilitare corrette ed avanzate relazioni sindacali all'interno delle aziende del settore.

Questo rinnovo inoltre dovrà creare i presupposti per l'inserimento in un ambito contrattuale più ampio, ponendosi perciò come l'inizio di un percorso di consolidamento all'interno del più vasto contesto energetico.

2)RELAZIONI INDUSTRIALI

Va effettuata una puntuale verifica circa l'estensione dell'articolazione a livello locale, con particolare riferimento a quelle aree geografiche a più alta densità di presenza mineraria, dell'Osservatorio paritetico e monitorare l'effettiva funzionalità di questo istituto in Sardegna sulla scorta dell'ultimo rinnovo contrattuale.

3) FORMAZIONE

Va messa a punto e verificata l'applicazione della formazione congiunta così come concordata nazionalmente e applicata a livello articolato aziendale, quale elemento fondante della crescita professionale dei lavoratori.

4) DIRITTO ALLO STUDIO

Estensione dell'utilizzo del Diritto allo studio anche per agevolare l'apprendimento della lingua italiana per i lavoratori stranieri.

5) AMBIENTE DI LAVORO

Verifica circa la reale costituzione della figura delle RLSA e della sua concreta funzionalità.

In merito alle attività realizzate da terzi (es. manutenzioni) le Società committenti devono privilegiare le aziende qualificate nel rispetto delle norme sulla sicurezza ed occorre dare priorità a quelle che presentano una casistica meno accentuata sugli infortuni.

6) APPALTI

Necessità di concentrare come forma di lavoro non esternalizzabile presso terzi di quelle attività facenti capo al ciclo produttivo minerario.

7) MERCATO DEL LAVORO

Occorre concordare forme e modalità di riduzione del lavoro precario per garantire una maggiore e migliore stabilizzazione dell'occupazione.

A tal fine si richiede di stabilire una quota percentuale massima di lavoratori assunti con contratti a termine e somministrazione e di definire le ragioni che ne richiedono il ricorso.

Si richiede inoltre di fissare criteri di priorità nella stabilizzazione (esempio anzianità aziendale).

8) ORARIO

Verifica della corretta applicazione del confronto a livello locale nella distribuzione e articolazione dell'orario di lavoro.

Prevedere l'inserimento di una quota percentuale pari al 4% di contratti part-time e richiederne l'utilizzo per un anno in caso di maternità.

9) DIRITTI

Si rivendica l'adeguamento del periodo di comporta con il conseguente incremento delle percentuali di pagamento in caso di assenza per malattia prolungata;

Si richiede il pagamento del Premio di Risultato anche per il periodo di assenza per maternità;

Inserire ulteriori motivi per ottenere l'anticipo del T.F.R. quali ad esempio i congedi parentali, le lunghe malattie, l'assistenza ai familiari anziani o portatori di handicap.

10) FESTIVITA'

Armonizzazione impiegati/operai del trattamento economico della festività di Santa Barbara.

11) CLASSIFICAZIONI

Controllo e verifica dell'applicazione delle modifiche apportate nell'ultimo rinnovo contrattuale.

Incremento del numero delle attuali categorie con l'inserimento di ulteriori livelli salariali.

Individuazione di nuovi aggiustamenti da inserire nel sistema classificatorio derivanti dalle innovazioni tecnologiche e dell'O.d.I. registrate.

12) PREVIDENZA INTEGRATIVA

Incremento della quota a carico delle Aziende del contributo a FONCHIM.

13) ASSISTENZA SANITARIA

Consolidamento dell'Assistenza Sanitaria integrativa con un incremento della quota a carico delle aziende che dovrà facilitare l'iscrizione al Fondo stesso.

14) CONTRATTAZIONE AZIENDALE/PREMIO DI RISULTATO

E' richiesta la valorizzazione del ruolo aziendale di contrattazione. Pertanto a livello locale saranno attuati confronti finalizzati, tra l'altro, alla corretta applicazione delle normative contrattuali e all'individuazione di argomenti e criteri utili alla definizione di un integrativo aziendale più ricco di contenuti quali ad esempio:

- Piano scenario industriale;
- Inquadramenti professionali;
- Tipologia dell'occupazione;
- Confronto e informazione sugli appalti.

Aumento dell'importo mensile garantito in caso di mancata contrattazione del Premio di Risultato.

15) INDENNITA'

Incremento delle indennità da specificare in corso di trattativa con particolare attenzione al lavoro disagiato quale ad esempio quello

legato ai turni, al sottosuolo, alle bonifiche, ecc.

16) SALARIO

La richiesta economica che avanziamo per il triennio 1 aprile 2010 – 31 marzo 2013, è pari a 165 euro sulla categoria 5 (parametro 135 su scala 100/215).

Tale richiesta è la risultante dell'analisi dell'andamento dei salari medi in Italia e nel settore rispetto all'Europa, della perdita del potere di acquisto degli stessi e dell'andamento dell'inflazione sia nel pregresso che nell'attuale fase recessiva, considerando inoltre che più fonti prevedono una ripresa inflattiva all'auspicata uscita dalla crisi. In questo quadro congiunturale l'andamento economico del settore risulta, seppure rallentato rispetto alla crescita degli anni passati, ancora positivo.

In considerazione di queste incertezze, della variabilità degli scenari futuri nonché dell'allungamento della durata del ccnl per la parte economica da due a tre anni chiediamo che, allo scadere del biennio, sia prevista una verifica dell'andamento dell'inflazione reale rispetto all'aumento convenuto della retribuzione del settore, finalizzata al contestuale recupero degli eventuali scostamenti negativi. Ma ciò che si evince confrontando il costo del lavoro alla retribuzione media lorda ed a quella netta è che senza una politica

fiscale a favore del lavoro dipendente, oltre la restituzione del fiscal drag, non si aumentano i redditi e si penalizza l'occupazione perché su di essa gravano oneri ingiusti e spropositati rispetto alla bassa tassazione delle rendite finanziarie e speculative.

17) QUADRI

Si richiede un adeguamento dell'indennità di funzione.