



Zefiro

Giornale della



Lavoratori Chimica Tessile Energia Manifatture

n. 26. 11-11-2015

La nuova stagione contrattuale

Di Rosalba Cicero

Il Chimico – Farmaceutico ce l'ha fatta. Dopo 36 ore di trattativa ininterrotta è stato siglato il contratto nazionale per il triennio 2016-2018, due mesi prima della scadenza.

Adesso la parola spetta alle lavoratrici e ai lavoratori del settore che approvando l'ipotesi di accordo daranno il proprio consenso affinché le innovazioni introdotte con questo rinnovo siano applicate in tutte le aziende. La speranza è che questo rinnovo possa favorire soluzioni anche per gli altri tavoli aperti in categoria.

Ad oggi le piattaforme presentate riguardano : la gomma-plastica, l'energia-petrolio, il gas-acqua, gli elettrici, le lavanderie industriali, contratto unificato Confapi, superando i 500.000 lavoratori interessati. Per quanto riguarda gli altri settori manifatturieri che scadranno nei prossimi mesi, siamo agli inizi della discussione per impostare le piattaforme. In tutto 22 sono i contratti nazionali da rinnovare.

La preoccupazione registrata in molte assemblee di mandato, trae spunto dalla concomitanza della discussione sui rinnovi contrattuali con l'approvazione da parte del governo della legge di stabilità 2016, in particolare sui temi :delle pensioni,dove il governo è passato dall'idea di fare

una riforma a costo zero al non fare nulla per cambiare le storture e ingiustizie della legge Fornero; della sanità dove sono confermati i tagli al welfare e a prestazioni essenziali; sulla mancanza di risorse per una riforma fiscale equa e politiche industriali che creino lavoro di qualità e duraturo.

Un dibattito che continuerà a vivere a lungo , per sostenere le iniziative e le proposte della Cgil su questi temi e che cercheremo di tenere insieme a quello sui rinnovi contrattuali.

Mi rendo conto che non è facile ma questo incessante lavoro di denuncia, di proposta e di sensibilizzazione non lo possiamo delegare ad altri.

E io credo che ciò va fatto non solo perché la solidarietà è elemento costitutivo di questa organizzazione, ma perché le scelte rispetto al welfare, alla sanità, alle pensioni e tutto ciò che il governo ha fatto di cambiamento sul diritto del lavoro e dichiara di volere fare sulla contrattazione, sono tutte figlie di un'idea della democrazia e del tipo di società, che non ci piace, che crea divisione all'interno del mondo del lavoro e allarga la forbice fra gli ultimi e i più fortunati.

In questo numero

La nuova stagione contrattuale	1
Lettera di Emilio Miceli	2-3
Ipotesi rinnovo ccnl chimico	4-5
Piattaforma ccnl Gomma Plastica	6-7
Piattaforma ccnl Gas-Acqua	8-9
Piattaforma ccnl Energia- Petrolio	10-11
Piattaforma ccnl Elettrico	12-13
Piattaforma Lavanderie Industriali	14

“sintesi dei ccnl in collaborazione con Cappelletti Valentina”



Se l'unica ricetta che viene proposta nel nostro paese per avviare la crescita e sostenere lo sviluppo, è quella di penalizzare i salari, di indebolire i diritti e una decontrattualizzazione generalizzata del lavoro, è evidente che il risultato sarà di alimentare un clima più generale (presente da noi come nel resto d'Europa), di rafforzamento dei sindacati corporativi e un populismo dilagante a livello politico.

Queste ricette ci portano a una visione neocorporativa delle relazioni sindacali. Da noi, come nel resto dei paesi europei che storicamente hanno fondato l'Europa sociale, in gioco c'è la scelta di un modello di sindacato corporativo fortemente aziendalista e un modello nuovo tutto nostro che dobbiamo affermare, che fa tesoro dei pregi ma anche di molti limiti e difetti dell'esperienza fin qui fatta, fra sindacato partecipativo e conflittuale. Si tratta di trovare la nostra via, il giusto equilibrio. Sapendo che il sindacato partecipativo, anche in una categoria come la nostra, con grande esperienza di contrattazione è entrato in crisi con i 7 anni che abbiamo alle spalle, mentre il sindacato conflittuale, laddove praticato come unica strategia e non strumento, non ha prodotto risultati.

Come? Indicarne la via è compito di un gruppo dirigente!

Come Filctem abbiamo provato a rispondere a questa domanda decidendo di rinnovare i contratti nazionali e rafforzando la contrattazione di secondo livello.

Rinnovare i contratti oggi ha questo significato: contrastare la deriva aziendalista in cui vorrebbero cacciarci e renderci ininfluenti rispetto ai grandi processi di riorganizzazione del sistema industriale e di riforma del paese e quindi al modello di sviluppo sociale e economico del paese.

Per questo dobbiamo guardare a questi rinnovi e agli attacchi che la parte più conservatrice di Confindustria ha fatto in questi giorni sul rinnovo del contratto chimico, non con occhi che guardano al passato ma rispetto al disegno che si vuole perseguire e che sullo sfondo ha sempre la minaccia del Governo di intervenire sul salario minimo, sulla riforma contrattuale, sulla rappresentanza e regolamentazione dello sciopero.

Il rinnovo del contratto chimico-farmaceutico prova a rispondere a questi attacchi ribadendo il ruolo della contrattazione e delle relazioni sindacali. A chi ci chiedeva di restringere gli ambiti della contrattazione abbiamo risposto innovando il sistema della relazioni industriali.

Nel contratto chimico abbiamo declinato il termine innovazione su diversi fronti, ma in particolare su due aspetti:

- Trovando soluzione attraverso la verifica degli scostamenti inflattivi anno per anno, a una situazione di assoluta novità e che riguarda come difendere il potere d'acquisto in una fase di deflazione e in presenza di un articolo contrattuale che imponeva il riequilibrio sugli scostamenti.
- Dando più spazio alla contrattazione di secondo livello e alle rsu su orari, prestazione e organizzazione del lavoro. Con un significato ben preciso, ossia di porre la questione del potere dentro le imprese (quello che è stato spostato in questi anni di crisi per cui anche la partecipazione che abbiamo conosciuto nei nostri settori è entrata in crisi), la democrazia, la contrattazione d'anticipo, la partecipazione non intesa semplicemente come azionariato ma codeterminazione rispetto agli investimenti e scelte strategiche dell'impresa per non essere influenti nelle ricadute sul lavoro e sul tipo di sviluppo. Una contrattazione per tutelare chi ha un lavoro stabile e chi non, chi ha tutele e chi ne è escluso.

In questi rinnovi occorre invertire una deriva che è venuta avanti in questi anni difficili dove sul lavoro si è caricata la fatica di sette anni di crisi, per molti versi non conclusa.

Avere la forza di sostenere qualità dello sviluppo e del lavoro è il tema oggi su cui si deve caratterizzare il sindacato per contrastare una deriva delle relazioni industriali affermatasi in anni di crisi e che ha visto aziende anche nei nostri settori, porre la disdetta di accordi aziendali, applicazione di deroghe più o meno condivise, altre a far rinunciare ai premi di risultato e altre ancora una gestione unilaterale delle condizioni del lavoro, con ricadute pesanti su chi aveva un lavoro precario.

La sfida per le imprese del nostro settore deve essere quella di avviare un processo di innovazione e rafforzamento delle relazioni sindacali e della partecipazione che per noi deve essere vincolante che passi attraverso un recupero di partecipazione dei lavoratori, degli iscritti, alle nostre scelte. Si tratta non solo di una esigenza per sostenere il percorso dei rinnovi, ma di un processo di partecipazione ineludibile se vogliamo che si comprenda qual è la posta in gioco oggi e come vogliamo esercitare il nostro ruolo dentro le aziende.

LETTERA DI EMILIO MICELI Segretario Generale Filctem Nazionale

- A tutte le strutture Filctem Cgil
- Al Comitato Direttivo Filctem
- Alle delegazioni trattanti di tutti i CCNL

Care compagne e cari compagni,

L'ultima parola sarà quella delle lavoratrici e dei lavoratori. Saranno loro e solo loro, nella sovranità che è propria della rappresentanza democratica, a decidere se quello Chimico/Farmaceutico, sottoscritto il 15/10/2015, è un buon contratto.

In questi giorni si è alzato, da parte Confindustriale, un vero e proprio fuoco di sbarramento contro l'ipotesi di accordo e soprattutto contro l'uso dell'indicatore dell'aumento inflattivo e non, come si riteneva da parte sua indispensabile, attraverso la produttività maturata. Era, per noi, discriminante, ai fini della sottoscrizione del contratto, non abbandonare la strada maestra di un aumento salariale che fosse sorretto da un indicatore in grado di registrare l'andamento del paese per rispondere alle caratteristiche di solidarietà e coesione che a nostro avviso devono essere proprie del contratto nazionale.

Difficilmente un indicatore d'impresa può diventare il punto di sintesi di intere filiere industriali ed è curioso come debba essere il sindacato ad affermare che la produttività, quella vera, la si realizza in fabbrica. Ed è altrettanto curioso che siano le organizzazioni sindacali a ricordare alla fazione più radicale di Confindustria, e anche al Governo, quanto sia pericoloso inaugurare una stagione di conflitto in presenza di primi, debolissimi segnali di ripresa. Si afferma pericolosamente, tra le classi dirigenti del paese, una forma sempre più evidente di radicalismo che poco si addice alla natura stessa delle associazioni imprenditoriali e dello stesso Governo. Sono, questi, ulteriori effetti preoccupanti di una crisi che speriamo sia alla sua conclusione, ma anche segni inequivocabili di una rinnovata arroganza. La brutta presa di posizione della struttura industriale di Vicenza, le rigidità di una parte importante delle associazioni territoriali, insieme alla delusione di parte della stampa pronta ad incoraggiare una linea più dura della associazione datoriale, ci dicono che la stagione contrattuale è in forse. Per questo si è resa necessaria una accelerazione nella presentazione delle piattaforme e la tempestiva sottoscrizione del contratto Chimico/Farmaceutico. Sapete bene quanto abbiamo dovuto impegnarci per frenare l'irrigidimento di Farindustria, organizzazione con la quale abbiamo pure costruito, così almeno è stato nel recente passato, un equilibrato sistema di relazioni industriali oggi seriamente in discussione. La farmaceutica è nota per essere un settore nel quale il valore aggiunto pro capite è in grado di competere con le esperienze più avanzate nel contesto globale. Di fronte a tanta strumentalità come non vedere un disegno tutto politico dietro lo scontro in corso?

Quello sottoscritto è per noi un buon compromesso. Facciamo uscire il settore dai rischi di lacerazione; manteniamo ferma la nostra posizione nella difesa, per tutti, del potere d'acquisto; spostiamo in azienda quote di produttività finora appannaggio del contratto nazionale; reintroduciamo il principio che i codici disciplinari di derivazione contrattuale, attraverso la gradualità delle sanzioni, rappresentino ancora un argine alla riforma devastante dei licenziamenti individuali introdotta con il jobs act; miglioriamo alcune

condizioni legate ai diritti individuali e risolviamo, credo in modo soddisfacente, il problema degli scostamenti inflattivi che ci ha consegnato questa lunga fase di depressione dell'economia italiana. A questo proposito, abbiamo sconfitto l'idea, forte in Confindustria, di usare gli scostamenti inflattivi come pretesto per cambiare il modello di erogazione salariale.

Va tutto bene? Certamente no, poiché alle spalle abbiamo anni di sacrifici, di ammortizzatori sociali, di disoccupazione. Si sa, quando cresce la disoccupazione c'è sempre il rischio di una diminuzione dei diritti di chi lavora. Quando aumenta l'esercito di riserva della manodopera, infatti, si è più deboli e si rischia un forte arretramento sociale. È sempre stato così. Credo si possa dire che ciò in questa occasione non sia successo perché

abbiamo saputo mantenere fermo il riferimento contrattuale quale argine di fronte ai pericoli di sgretolamento del tessuto produttivo ed innanzitutto dell'insieme dei diritti che propone il contratto nazionale. Ho sentito molto forte, nella polemica spicciola di questi giorni, la negazione di un valore di riferimento del 'sistema Chimico' nelle relazioni industriali, entre ancora qualche giorno fa veniva indicato quale sistema di riferimento proprio da Confindustria.

Non devo ricordare a voi quanto questo tema abbia animato il nostro dibattito, ci abbia diviso e comportato perfino conseguenze traumatiche in più di un'occasione. Non pensavamo ieri che quello chimico/farmaceutico dovesse essere il modello di tutti e non lo pensiamo di certo oggi. Le filiere ed i contesti di mercato sono così diversi gli uni dagli altri che tracciare una rigida linea per tutti è difficile.

Le relazioni industriali, ovviamente, risentono fortemente del modello produttivo.

I modelli relazionali sono anch'essi figli della qualità dei processi produttivi e del loro rapporto con il valore aggiunto dei prodotti. Quello che mi ha colpito è invece come una parte di Confindustria non colga la pericolosità dello smantellamento di un sistema di relazioni industriali forte, robusto, senza il quale nessuna buona pratica può davvero essere proposta. Ecco, la pericolosità delle posizioni datoriali risiede nella novità di una richiesta di rottura dei sistemi più avanzati. Questi sono il tema politico e la novità di queste ore. 'Sovversivismo delle classi dirigenti': così lo definiva Gramsci agli inizi dell'altro secolo. Infatti la crisi sembra ancora una volta avere indotto le classi dirigenti, come fu allora nella grande alleanza con i ceti parassitari, a ricercare, in sintonia con un Governo astioso, uno scontro frontale con il mondo del lavoro. Sono fenomeni epocali e forse ciclici ai quali dovremo essere in grado di rispondere attraverso una analisi rigorosa ed una nuova stagione di mobilitazione che si profila a questo punto difficilmente evitabile. Questo contratto, anche con le imperfezioni che l'occhio vigile del sindacalista può intravedere, è invece un atto di affermazione dei diritti di tutti e vogliamo che questa continui ad essere la missione del contratto nazionale.

Adesso la parola è ai lavoratori e vi chiediamo di interpellarne il numero maggiore possibile. È una prova di forza a cui non possiamo sottrarci. Lo fac-

ciamo potendo contare su un rapporto unitario che era più fragile prima del contratto mentre oggi è saldo, forte. La competizione, quella vera, è con altri. Altrimenti la sconfitta è certa. Abbiamo davanti l'impegno per organizzare le assemblee ed il voto delle lavoratrici e dei lavoratori. Dopo questo atto fondamentale di democrazia potremo affermare più che mai la forza e lo spirito del Contratto nazionale dando un contributo importante, come da sempre nella storia dei chimici, a tanti tra lavoratrici e lavoratori che rischiano di non vedere in tempi certi il rinnovo del loro Contratto di Lavoro.

Buon lavoro a tutti
Emilio Miceli



CCNL CHIMICO 2015

Ipotesi di accordo

formazione

1. osservatori aziendali definiscono preventivamente piani di formazione condivisi.
2. designazione delegato alla formazione all'interno della RSU
3. partecipazione si concorda a livello aziendale
4. OBC: gruppo paritetico permanente di formatori per erogare docenza e tutoraggio nei moduli per RLSSA
5. RSU: 2 moduli di formazione obbligatoria (tot. min. 2gg):
 - congiunta su relazioni industriali, CCNL, contrattazione aziendale
 - fatta da azienda ma su contenuti condivisi (cultura aziendale)

partecipazione

1. osservatori congiunti dir/RSU per ogni impresa sopra 50 dipendenti/gruppo:
 - diritti di informazione
 - istruttoria su temi concordati
2. dove esiste già osservatorio aziendale: sperimentazione volontaria "Comitato per scenario economico aziendale"= vertici az.+OOSS firmatarie+RSU/coordinamenti/Cae:
 - analisi obiettivi strategici
 - verifica azioni strategiche
 - info risultati CAE

contrattazione aziendale

1. abolizione premio presenza e presenza quadri dal CCNL a partire dal 31/12/2016 e spostamento alla contrattazione aziendale che definirà il suo inserimento nel premio partecipazione
2. se non esiste contrattazione aziendale le parti dovranno concordare attraverso le modalità previste dall'art. 27 del ccnl le seguenti possibilità:
 - premio variabile PMI
 - elemento perequativo rivalutato (31€ mensili liv. D dal 1/1/ 2018)
 - iniziative welfare contrattuale e/o formazione per stessi importi
4. La contrattazione aziendale potrà normare altre attività stagionali definite dal ccnl,
5. uscita dal turno: rinvio a contrattazione aziendale

salvaguardia impianti

1. revisione linee guida per accordi su salvaguardia impianti durante scioperi: entro 48 ore in tutti i casi intese per definire:
 - assetti impianti
 - composizione squadre
 - gestione attività e personale non coinvolto da sciopero
 - prestazioni minime indispensabili

semplificazione

nuova stesura avrà diversa organizzazione dei capitoli

1. definire "sede di lavoro" per personale esterno
2. periodo di prova: da "effettivo lavoro" a "effettiva prestazione lavorativa" + eliminata riduzione in caso di mansioni analoghe svolte in altra azienda
3. classificazione: eliminata QS per nuovi assunti + definire durata per passaggio definitivo a nuova categoria in caso i mansioni superiore

1. trattamento Pasqua: eliminazione 1/25 in aggiunta a retribuzione da marzo 2017
2. fibre: riconoscimento IPO anche <32 anni età
3. indennità disagiata sede e maneggio denaro: eliminazione
4. malattia, comunicazione: prima inizio prestazione programmata e invio n. protocollo entro 24h
5. RSU: adeguare a disciplina T-U. Rappresentanza
6. Abrasivi: ex fest. 4 novembre (8/173mi): eliminato

salute, sicurezza, ambiente

1. appalti:
 - sperimentazione volontaria di consultazione e scambio info per diffondere buone prassi (accordi specifici)
 - adottare per settore linee guida Responsible Care su qualificazione imprese esterne, coinvolgendo e consultando RLSSA

diritti individuali:

1. sperimentazioni welfare finalizzato a flex + estensione conto ore a part time via contrattazione aziendale
2. aspettativa: eliminato requisito anzianità aziendale per accesso
3. tipologie contrattuali e disciplina sanzionatoria: revisione entro vigenza
4. malattie oncologiche: scomputo da computo di tutti i gg assenza per terapie salvavita
5. malattia: come da prassi, possibile richiesta calcolo computo anche in corso di unico evento morboso continuativo
6. ferie: consentire concessione a titolo gratuito di riposi e ferie maturati a favore di colleghi con figli minori bisognosi di assistenza
7. Fonchim: +0,25% quota a carico impresa dal 1/3/2017 (quota passa da 1,85% a 2%)
8. turno notturno: +2 euro per ogni notte da 1/3/2017 (valore passa da 10,5 a 12,5)
9. norme disciplinari: art 51 parziale modifica
 - sospensione massima da 3 a 8 gg (St.Lav.10 gg)
 - multa max da 3 a 4 ore (St.Lav. 4 ore)

parte economica

1. viene riconosciuto un incremento complessivo riferito alla categoria D1 pari a 90€ erogato con le seguenti modalità:
 - 40€ a far data dal gennaio 2017
 - 35€ a far data dal gennaio 2018
 - 15€ a far data dal dicembre 2018
2. in riferimento all'art. 69 del vigente ccnl, in sostituzione della trince di incremento prevista dal vigente ccnl per il mese di ottobre 2015 sarà erogata una EDR di pari importo fino al 31-12-2016.

GOMMA PLASTICA INDUSTRIA

Scadenza: **31/12/2015**

premessa

CCNL è perno delle relazioni
più responsabilità a 2° livello contrattazione

relazioni industriali

ampliare compiti osservatorio nazionale; 2 incontri l'anno
istituire gli osservatori aziendali, carattere non negoziale ma partecipativo
sviluppare contrattazione di anticipo sui processi
sperimentare modelli di governance duale delle imprese

contrattazione secondo livello

rafforzare, estendere, qualificare 2° livello
chiarire ruolo, compiti, materie competenza
sperimentare contrattazione territoriale nei distretti
costituire e sviluppare coordinamenti di gruppo
informazione e confronto con RSU su incentivazione individuale unilaterale
sede permanente confronto preventivo su orari, conciliazione, profex, flex
organizzativa, invecchiamento popolazione
riorganizzazione/ristrutturazione: utilizzo concordato e preventivo di strumenti contrattuali
18 e 21 turni: eliminare riproporzianamento ROL in funzione presenza

formazione

rafforzare, estendere, qualificare 2° livello
chiarire ruolo, compiti, materie competenza
sperimentare contrattazione territoriale nei distretti
costituire e sviluppare coordinamenti di gruppo
info e confronto con rsu su incentivazione individuale unilaterale
sede permanente confronto preventivo su orari, conciliazione, profex, flex
organizzativa, invecchiamento popolazione
riorg/ristrutturazione: utilizzo concordato preventiv di strumenti contrattuali
18 e 21 turni: eliminare riproporzianamento ROL in funzione presenza

salute, sicurezza, ambiente – appalti

commissione nazionale HSE per avviare formazione congiunta RLSSA/RSPP
linee guida per sistemi di gestione elaborati con INAIL
linee-guida per sistemi ambientali e smaltimento rifiuti
appalti: ribadire responsabilità solidale appaltante/appaltatore
appalti: ribadire clausola sociale
tutelare la continuità occupazionale del personale in cambi appalto
rafforzare info e controllo su appalti da parte di RSU e OOSS territoriali

welfare

ponte: part time anziani con contributi da full time, finanziati con sgravi nuove assunzioni
aumentare contributo aziendale FGP per iscritti e estensione a non iscritti
unificazione fondi previdenza complementare
assistenza integrativa: per 1 anno costi iscrizione solo a carico aziende

diritti

jobs act: regolamentazione in codice disciplinare per uso strumenti con potenzialità controllo a distanza

jobs act: applicazione integrale legge 223/91 a nuovi assunti

jobs act: confermare progressività e proporzionalità sanzioni disciplinari per tutti

congedo paternità: più 2 gg permesso retribuito

congedo parentale: fruizione oraria, cumulabilità con riposi giornalieri e con permessi per figli disabili

permessi: max 30 gg al 30% per ricovero neonato + interrompibilità congedo parentale

formazione manager/rsu su gestione maternità

comporto malati oncologici/degenerativi: scomputare per intero dal calcolo i gg di assenza per terapie salvavita e

obbligo comunicazione 30 gg prima scadenza comporto

comporto malattie gravi: raddoppio

part time: esigibilità e reversibilità per familiari affetti da patologie cronico-degenerative

congedi per donne vittime di violenza: frazionabilità

introdurre normativa su smart working ed esigibilità per conciliare lavoro e cura

contratti non standard (tempo determinato, somministrazione, intermittente)

salario

inflazione + welfare + miglioramento prestazioni lavorative

105 euro incremento complessivo per triennio (liv.F; 5,5%)

N.B. retribuzione media riferimento 2016-2018 è 1.906 euro



GAS - ACQUA

Scadenza: **31/12/2015**

premessa

riorganizzazione società possedute da Enti Locali
gara per assegnazione ATEM
conservazione norme pre-jobs act per gare
non terziarizzabilità attività a presidio sicurezza
attività esclusive: non differibili
attività distintive: garanzia progettazione/intervento
attività appaltabili: definire
appalti: costituzione osservatorio naz.
appalti: obbligo applicazione CCNL settore
appalti: definizione clausole sociali
appalti: sistema qualificazione imprese

relazioni industriali

consolidare attuali perimetri CCNL
armonizzare gradualmente con CCNL energia-petrolio (welfare)
linee guida per 2° livello
introduzione sistema duale nelle aziende di pubblica utilità
(Consiglio paritetico di partecipazione e controllo: dà parere vincolante
su relazione programmatica, approvazione bilancio sociale + delibera post
confronto preventivo su piano industriale, budget, bilancio consuntivo,
ristrutturazioni/trasformazioni impresa, organizzazione produttiva)
promuovere rinnovo diffuso RSU

contrattazione secondo livello

rafforzare, estendere, qualificare 2° livello: linee guida
orari, organizzazione lavoro, valorizzazione professionalità
consolidamento benefici 2° livello contrattazione
consolidamento nuove assunzioni
sostegno al reddito per accesso volontario a pensione
alternanza studio-lavoro
rafforzare gestione orari RSU, diversa articolazione, riduzione eventuale
RSU controllo applicazione criteri valutazione individuale

formazione

commissione nazionale paritetica per indirizzi di formazione settoriali
rafforzare legame tra formazione/inquadramento/riqualificazione
soglia minima formazione universale e obbligatoria
comitati paritetici aziendali per fabbisogno, piani, organizzazione
formazione orientata a contrasto violenza di genere
istituire libretto formativo

salute, sicurezza, ambiente - appalti

appalti: sistema qualificazione imprese
appalti: procedure sicurezza analoghe e testate da appaltante
appalti: definizione clausole sociali
sicurezza ambientale: da RLS a RLSA
conferenza annuale su problematiche di settore

formazione congiunta RLSA/RSPP
manuali per lavoratori su salute, sicurezza e ambiente
applicazione Direttiva Seveso 3
RLSSA imprese a rete: istituire lavoratori preposti al ruolo

welfare

superare Fondo Gas a favore di mantenimento INPDAP
previdenza complementare: unificare Fondenergia, Fopen, Pegaso
previdenza complementare: aumentare contributo a carico aziende
assistenza complementare Fasie: aumentare contributo a carico aziende
TFR in azienda: possibilità destinazione a fondi complementari

diritti

jobs act: applicazione integrale legge 223/91 a nuovi assunti
jobs act: confermare progressività e proporzionalità sanzioni disciplinari per tutti
jobs act: confronto preventivo con RSU su demansionamento
ferie: possibilità fruizione a ore
estendere assistenza legale anche a non quadri
facilitare accesso a part time
congedo paternità: più 2 gg permesso retribuito
congedo parentale: fruizione oraria, cumulabilità con riposi giornalieri e con permessi per figli disabili
permessi: massimo 30 gg al 30% per ricovero neonato
anticipo flessibile a TFR per casi particolari

socio-assistenziali
aumento indennità quadri
donne vittime di violenza: fruizione permessi a ore

salario

inflazione + welfare + miglioramento prestazioni lavorative
128 euro incremento

discipline specifiche

inquadramento: revisione a 6 livelli, collegamento con valutazione individuale professionalità
reperibilità: verifica applicazione norma transitoria
ridefinire norma su uscita turni
normativa unica trasferte e aggiornamento
normativa su trasferimenti aggiornamento



ENERGIA E PETROLIO

Scadenza: **31/12/2015**

premesse

settore strategico, garantire sicurezza approvvigionamento:
favorire investimenti per riconversione impianti, adeguare
logistica, orientare a carburanti puliti, sfruttare risorse naturali
appalti: conservazione norme pre-jobs act per gare
non terziarizzabilità attività a presidio sicurezza
attività esclusive: non differibili
attività distintive: garanzia progettazione/intervento
attività appaltabili: definire
appalti: obbligo applicazione CCNL settore
appalti: definizione clausole sociali
appalti: sistema qualificazione imprese

relazioni industriali

consolidare attuali perimetri CCNL

armonizzare gradualmente con CCNL energia-petrolio (welfare)
linee guida per 2° livello
introduzione sistema duale governance
(Consiglio paritetico di indirizzo e controllo: dà parere preventivo non vincolante
su piano industriale, ristrutturazioni/trasformazioni impresa, organizzazione produttiva)
promuovere rinnovo diffuso RSU

contrattazione secondo livello

rafforzare, estendere, qualificare 2° livello
orari, organizzazione lavoro, valorizzazione professionalità
consolidamento nuove assunzioni
sostegno al reddito per accesso volontario a pensione
alternanza studio-lavoro
rafforzare gestione orari RSU, diversa articolazione, riduzione eventuale
costituire comitato pari opportunità aziendale

formazione

commissione nazionale paritetica per indirizzi di formazione settoriali
rafforzare legame tra formazione/inquadramento/riqualificazione
soglia minima formazione universale e obbligatoria
comitati paritetici aziendali per fabbisogno, piani, organizzazione
formazione orientata a contrasto violenza di genere
istituire libretto formativo
150 ore: ampliare casistica fruizione

salute, sicurezza, ambiente - appalti

appalti: sistema qualificazione imprese
appalti: procedure sicurezza analoghe e testate da appaltante
formazione congiunta su linee indirizzo di settore (tripartita, cioè con INAIL)
rafforzare e diffondere formazione congiunta RLSA/RSPP
manuali per lavoratori su salute, sicurezza e ambiente
applicazione Direttiva Seveso 3
istituzione RLSSA di sito dell'azienda committente

RLSSA imprese a rete: istituire lavoratori preposti al ruolo

welfare

previdenza complementare: unificare Fondenergia, Fopen, Pegaso

previdenza complementare: aumentare contributo a carico aziende

assistenza complementare Fasie: aumentare contributo a carico aziende

TFR in azienda: possibilità destinazione a fondi complementari

diritti

jobs act: applicazione integrale legge 223/91 a nuovi assunti

jobs act: confermare progressività e proporzionalità sanzioni disciplinari per tutti

jobs act: confronto preventivo con RSU su demansionamento

jobs act: preventivo accordo sindacale su potenziali strumenti controllo da remoto del lavoratore

congedo paternità: più 2 gg permesso retribuito

congedo parentale: fruizione oraria, cumulabilità con riposi giornalieri e con permessi per figli disabili

permessi: massimo 30 gg al 30% per ricovero neonato

consolidare diritto ad assistenza legale

aumento indennità quadri

contratto estero: definire condizioni

malattia: congelamento comporta x gravi patologie

permessi per cure familiari

polizza assicurativa per figure con responsabilità civile e penale

salario

inflazione + welfare + miglioramento prestazioni lavorative

134 euro incremento

discipline specifiche

inquadramento professionale: CREA va bene ma

istituire verifiche annuali con coinvolgimento RSU



ELETTRICO

Scadenza: **31/12/2015**

premessa

trasformazione settore: tecnologie e modelli di business
calo dei consumi
no politica di investimento da parte Governo
centralizzazione organizzativa
poco spazio a contrattazione decentrata
riunificazione contrattuale settore
appalti: applicazione art.20112
appalti: criterio offerta economicamente più vantaggiosa

relazioni industriali

sviluppare modello partecipativo relazioni
costituire organismi aziendali partecipativi con diritto a discussione
preventiva su assetti strategici imprese

contrattazione secondo livello

definire demandi a contrattazione aziendale
orari, organizzazione lavoro, insourcing, valorizzazione professionalità,
rinnovo RSU/RLSSA in tutto settore e definire ambiti territoriali/agibilità
rinnovare Protocolli relazioni industriali
raccolta sistematica accordi aziendali
sperimentare flessibilità oraria, estensione banca ore, contratti solidarietà espansivi

formazione

formazione finalizzata a ricollocazione nel settore di personale eccedente

salute, sicurezza, ambiente – appalti

istituzione RLSSA di sito dell'azienda committente
certificazione formazione svolta con istituzione libretto individuale
assemblee dedicate
reperibilità: ripristino normale frequenza ¼ al mese e riposo psicofisico
reperibilità: turnazioni e ambiti definiti in accordo con RSU
protocolli stress lavoro correlato

welfare

integrazione al reddito come strumento di solidarietà di settore per crisi
unificare fondi previdenza complementare
previdenza complementare: aumentare contributo a carico aziende
introdurre assicurazione premorienza/invalidità permanente

diritti

garanzia continuità rapporto di lavoro in caso di cessioni individuali o trasferimenti ramo
azienda
conferma del divieto di licenziamento senza giusta causa
art.55: commissione paritetica per provvedimenti disciplinari esprime giudizio di congruità
sanzione
jobs act: applicazione integrale legge 223/91 a nuovi assunti + divieto licenziamento senza
giusta causa

jobs act: preventivo accordo sindacale su potenziali strumenti controllo da remoto del lavoratore

jobs act: demansionamento con invarianza salariale e confronto preventivo con RSU

molestie e violenza sul lavoro: dichiarazione pubblica intolleranza da parte delle imprese

congedi parentali: fruizione oraria ed estensione a 12 anni figlio

congedo paternità: più 2 gg permesso retribuito

congedo parentale: fruizione oraria, cumulabilità con riposi giornalieri e con permessi per figli disabili

ricovero neonato: permessi retribuiti

ampliare ricorso a telelavoro

polizza assicurativa per figure con responsabilità civile e penale

salario

inflazione + welfare + miglioramento prestazioni lavorative

140 euro

discipline specifiche

inquadramento: rimando esigibile a 2° livello per ridefinire declaratorie e profili

superare forme unilaterali di retribuzione individuale



LAVANDERIE INDUSTRIALI

Scadenza: **30/06/2015**

premessa

umentare sensibilità verso sostenibilità settore

spingere alla diffusione delle certificazioni

relazioni industriali

diritto di info ad RSU in aziende da oltre 30 dipendenti

in caso di internazionalizzazione: 1 incontro/anno dedicato

clausola sociale garanzia appalti

protocollo qualificazione imprese di sanificazione: coinvolgimento RSU

revisione normativa RSU alla luce T.U. Rappresentanza

contrattazione secondo livello

applicazione linee guida su contrattazione aziendale

contrattazione d'anticipo su riorganizzazioni/ristrutturazioni

formazione

sperimentare formazione congiunta su partecipazione, CSR, contrattazione 2° livello

salute, sicurezza, ambiente – appalti

1 h assemblea/anno ad hoc

studio di settore su ambiente di lavoro e malattie professionali

clausola social garanzia occupazionale su appalti

welfare

previdenza complementare: aumentare contributo a carico aziende

assistenza complementare Fasie: aumentare contributo a carico aziende

contributo +0,20% di ERN per finanziare polizza premiorienza Previmoda

iscrizione Previmoda possibile con contratti a termine di durata >3 mesi

apertura posizione Previmoda per lavoratori non iscritti a carico azienda

Previmoda: proposta periodica adesione a tutti non iscritti

incremento quota carico az. per EBLI

diritti

jobs act: applicazione integrale legge 223/91 a nuovi assunti

jobs act: confermare progressività e proporzionalità sanzioni disciplinari per tutti

malattia: 100% retribuzione per malattie oltre 180 gg/anno solare

congedo malattia figli: tra 3 e 12 anni fino a 10 gg congedo di cui 5 retribuiti

congedi parentali: fruizione oraria ed estensione a 12 anni figlio + adeguamento tempi richiesta

adozioni internazionali: 30 gg aspettativa non retribuita

Legge 104: frazionabilità permessi; congedo triennale per figli con handicap fino a 12 anni

congedi per donne vittime di violenza: frazionabilità

due richieste anticipo TFR in costanza di rapporto di lavoro

ferie: avvio parificazione operai/impiegati

salario

inflazione + welfare + miglioramento prestazioni lavorative

102 euro incremento

300 euro elemento perequazione

discipline specifiche

inquadramento professionale: recepire indicazioni commissione tecnica nazionale e

accorpate figure/polivalenza/sviluppo professionale

nuova scala parametrica

quota contrattuale non iscritti sindacato: 40 euro una tantum