

1
2 **Ipotesi di piattaforma rivendicativa**
3 **per il rinnovo del CCNL Gomma-Plastica Confindustria**
4 **scadenza 31 dicembre 2009**

5
6 **PREMESSA**

7
8 *Il contesto in cui si inserisce il prossimo rinnovo del contratto Gomma-Plastica è*
9 *profondamente cambiato rispetto al precedente, sia in relazione allo scenario economico-*
10 *produttivo nazionale e internazionale sia relativamente all'urgenza di interventi ,*
11 *congiunturali e strutturali, in assenza dei quali difficilmente saremo in grado di costruire*
12 *prospettive future per il settore.*

13 *Le carenze strutturali del sistema produttivo italiano hanno determinato, negli anni che*
14 *hanno preceduto la crisi, una crescita più lenta che nel resto dei paesi europei occidentali.*

15 *A fronte di una marginale crescita del PIL si è tuttavia verificata una crescita degli occupati*
16 *tale da contribuire ad evidenziare un calo di produttività.*

17 *Il tema della produttività e della competitività è stato e resta uno dei più discussi nel paese,*
18 *perennemente al centro del confronto politico sindacale sia a livello nazionale che locale.*

19 *Quali siano i fattori che rendano le imprese italiane più produttive e più competitive è*
20 *patrimonio comune:*

21 *sviluppo della ricerca, investimenti in tecnologie avanzate, innovazione del processo e del*
22 *prodotto, (la cui qualità si va sempre più declinando con la compatibilità ambientale , il*
23 *risparmio energetico, la realizzazione di nuovi prodotti ecologici,) un modello di*
24 *organizzazione del lavoro più efficiente e funzionale, un salto dimensionale per le piccole e*
25 *medie imprese.*

26 *Sugli strumenti attraverso i quali raggiungere questo risultato le difficoltà sono ancora*
27 *tangibili, soprattutto per quello che riguarda la capacità di investimento delle aziende, la*
28 *loro capacità di compiere un vero salto dimensionale e la disponibilità a contrattare*
29 *l'organizzazione del lavoro, quale reale risorsa a valore aggiunto.*

30 *Sui già consolidati ritardi del nostro sistema produttivo è intervenuta una crisi finanziaria e*
31 *produttiva epocale della quale ancora non misuriamo le conseguenze e che sta determinando*
32 *un vero e proprio ciclo deflattivo.*

33 *L'assenza di una equa politica dei redditi nel Paese, la crisi dei consumi e il generale tasso di*
34 *insicurezza finisce inevitabilmente con l'accrescere l'impoverimento del potere d'acquisto dei*
35 *salari a fronte del quale è urgente intervenire.*

36 *Fatta eccezione per il comparto degli imballaggi alimentari che risulta il meno investito dalla*
37 *crisi e per le poche aziende virtuose che hanno scelto di mettere in campo investimenti*
38 *(poche anche sulle dita di una mano), l'intero settore ha scelto di gestire la crisi tagliando*
39 *investimenti, flessibilizzando la produzione, facendo un massiccio ricorso a mobilità e cassa*
40 *integrazione.*

41 *I tagli occupazionali intervenuti ci consegnano una realtà composita, in forte squilibrio, con*
42 *lavoratori a tempo determinato che si sono trovati da un giorno all'altro fuori dal mercato*
43 *del lavoro senza alcuna protezione sociale, e lavoratori soggetti a una forte riduzione*
44 *salariale.*

45 *Il dopo crisi che ci aspetta si presenta fortemente compromesso, soprattutto per il settore*
46 *dell'indotto auto relativamente al quale rischiamo di assistere, contestualmente al*
47 *consolidarsi di Fiat, ad una progressiva delocalizzazione dell'intera produzione nazionale*

48 *della gomma e della plastica legata all'auto e che conta da sola circa il 60-70% degli*
49 *occupati del comparto.*
50 *Sarà necessario a tal proposito aprire per tempo, anche in relazione con la Federazione*
51 *Gomma Plastica, una riflessione tesa ad individuare interventi e strategie mirate ad invertire*
52 *la tendenza.*
53 *Due sono stati i fattori determinanti in questa crisi che hanno pesantemente agito sul futuro*
54 *delle aziende: assenza di liquidità da una parte e flessibilità produttiva dall'altra.*
55 *La stessa dimensione delle aziende, anche se di grande respiro, non è più sufficiente a*
56 *garantirne il futuro qualora manchi un solido capitale.*
57 *La flessibilità produttiva cui hanno cominciato a far ricorso molte aziende fa sì che vengano*
58 *consumate le scorte di magazzino e si lavori molto con risposte immediate alle commesse.*
59 *E' evidente come in relazione a questa flessibilità , (che non è solo del lavoro ma produttiva),*
60 *se non vogliamo creare un modello occupazionale a fisarmonica , sia necessario ampliare e*
61 *non contrarre i luoghi della contrattazione.*
62 *Il rinnovo che ci accingiamo ad affrontare si presenta tutto in salita non solo per le difficoltà*
63 *in cui versa il settore ma anche perchè nel frattempo è intervenuto l'accordo separato sul*
64 *modello contrattuale non sottoscritto dalla nostra organizzazione.*
65 *Tuttavia non abbiamo scelto noi di procedere con piattaforme separate avendo Femca e*
66 *Uilcem singolarmente trasmesso formale disdetta ed avendo elaborato piattaforme*
67 *rivendicative di organizzazione.*
68 *Restiamo convinti che la soluzione unitaria dei negoziati sia un risultato importante per tutti*
69 *I lavoratori e le lavoratrici.*
70 *E' per questo motivo che riteniamo doveroso procedere alla definizione di una piattaforma*
71 *che possa rappresentare una sintesi dei nodi condivisi in precedenza con le altre*
72 *organizzazioni.*
73 *Il nostro punto di partenza non può che essere la piattaforma unitaria CGIL CISL UIL per*
74 *quanto riguarda la durata temporale dei contratti e il documento unitario della delegazione*
75 *trattante gomma plastica sui demandi contrattuali per quanto attiene ai contenuti della*
76 *piattaforma rivendicativa.*
77 *Questo a riprova della nostra disponibilità a ricostruire , nel corso del negoziato, condizioni*
78 *e soluzioni unitarie in cui tutti i lavoratori e le lavoratrici del settore possano riconoscersi*
79 *con soddisfazione.*
80 *Infine, riteniamo importante in questo rinnovo cogliere una grande sfida, sia attraverso il*
81 *rafforzamento del contratto nazionale, regolamentando le materie sulle quali il confronto non*
82 *ha dato risposte convincenti nel corso del precedente rinnovo, (risultato per noi*
83 *irrinunciabile) sia soprattutto attraverso la reale estensione della contrattazione di secondo*
84 *livello, tesa ad offrire quelle opportunità che consentano di contrattare davvero*
85 *l'organizzazione del lavoro, e di aprire spazi innovativi nelle politiche retributive aziendali, a*
86 *partire dall'impianto classificatorio e quindi dallo sviluppo orizzontale delle professionità.*
87 *Questo nella convinzione che sia l'allargamento delle materie della contrattazione di secondo*
88 *livello a determinarne lo sviluppo e non il proliferare del ricorso all'indennità sostitutiva del*
89 *premio di risultato, strumento utile e credibile anni fa, quando era necessario intervenire*
90 *anche culturalmente per radicare i due livelli di confronto, e tuttavia contraddittorio ai fini*
91 *dell'estensione della contrattazione quale valore aggiunto e irrinunciabile per le parti.*
92
93
94
95

RELAZIONI INDUSTRIALI

96
97

98 Grande importanza, anche ai fini della gestione delle situazioni di crisi, assumerà nei
99 prossimi anni il modello di relazioni industriali tra le parti.

100 Storicamente il contratto Gomma-Plastica è stato caratterizzato da ritardi in questo ambito.

101 Nel corso dell'ultimo rinnovo si è data particolare rilevanza alla qualità del sistema
102 relazionale con un ampio intervento in materia, soprattutto in relazione all'attivazione
103 dell'osservatorio nazionale sul quale finalmente sono stati fatti passi in avanti.

104 Occorre consolidare ed estendere le materie oggetto di esame, essendo queste ancora limitate
105 ed insufficienti a consentire un monitoraggio del settore, a partire dalle pari opportunità e dalle
106 politiche di efficientamento e di risparmio energetico, che vedono l'Italia come fanalino di
107 coda in europa.

108 Dovrà essere definito uno specifico osservatorio per la salute, la sicurezza e per l'ambiente,
109 che definisca linee guida per la prevenzione dei rischi, analizzi le politiche ambientali del
110 settore, demandando a livello aziendale apposite commissioni paritetiche per lo sviluppo di
111 progetti comuni per la sicurezza e la salute dei lavoratori e delle lavoratrici.

112 Resta un obiettivo la creazione di osservatori territoriali per macro aree, indispensabili a
113 fronte della dislocazione geografica che determina problemi e opportunità differenti, destinati
114 ad elaborare analisi e promuovere indirizzi adeguati in un quadro di politiche territoriali di
115 sistema capaci di dare risposte alle esigenze strutturali ed interagire con le istituzioni locali.

116 Compito fondamentale degli osservatori territoriali sarà quello di favorire ed estendere la
117 contrattazione di secondo livello.

118

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

119
120

121 Nel riconfermare la scelta operata in precedenza, si evidenzia l'importanza di ottenere in
122 questo rinnovo il risultato relativo al capitolo previdenziale, già oggetto della clausola di
123 rinvio.

124 Si richiede, a solo carico delle imprese, l'integrazione di una quota pari allo 0,20% della
125 retribuzione utile al calcolo del TFR, finalizzata a garantire, alle lavoratrici e ai lavoratori in
126 caso di invalidità permanente o premorienza, l'erogazione di un premio assicurativo
127 rapportato alla propria retribuzione e agli anni mancanti per il raggiungimento dell'età
128 pensionistica.

129

ASSISTENZA SANITARIA

130
131

132 Come per la previdenza si conferma la volontà di istituire l'assistenza sanitaria integrativa e
133 non sostitutiva, ritenendola elemento qualificante per la contrattazione collettiva nazionale,
134 pur prevedendo la salvaguardia delle condizioni di miglior favore presenti in alcune aziende.

135

FORMAZIONE

136
137

138 Coerentemente con quanto più volte evidenziato e nella certezza che lo strumento della
139 formazione e della formazione continua è indispensabile ai fini di una accresciuta
140 professionalità quale valore aggiunto per le imprese e per i lavoratori e le lavoratrici il
141 capitolo sulla formazione e l'organismo bilaterale nazionale per la formazione va
142 costantemente potenziato anche attraverso la consapevolezza che l'utilizzo di tale strumento

143 sarà determinante nella gestione della crisi in corso. E' necessario, inoltre introdurre nel CCNL
144 strumenti idonei a verificare una effettiva corrispondenza tra la formazione e la crescita delle
145 lavoratrici e dei lavoratori interessati attraverso verifiche mirate a misurarne l'effettivo
146 riscontro.

147

148

MERCATO DEL LAVORO

149

150 Uno dei capitoli non normati e sul quale si sono registrate profonde divergenze durante il
151 precedente rinnovo è stato quello relativo alla regolamentazione del mercato del lavoro.

152 In coerenza col documento unitario della delegazione trattante del 5 febbraio 2009 in
153 relazione al mercato del lavoro si conferma l'impostazione contenuta nella precedente
154 piattaforma rivendicativa.

155 Diventa questo uno dei nodi più delicati col quale dovremmo misurarci, anche a fronte della
156 situazione venutasi a determinare con la crisi che ha portato tutti i lavoratori con contratti di
157 somministrazione lavoro e tempi determinati fuori dal mercato del lavoro senza alcuna tutela,
158 come fossero paradossalmente stati, lavoratori e lavoratrici atipici, un ammortizzatore sociale
159 per le aziende, prima ancora che fosse possibile leggerne lo stato di difficoltà o di crisi.

160 Si fa evidente la necessità di una riforma degli ammortizzatori sociali e la necessità di
161 normare il mercato del lavoro all'interno del contratto nazionale, appuntamento non più
162 rinviabile, perché consente alle parti di confrontarsi e condividere politiche occupazionali
163 mirate al consolidamento e allo sviluppo del settore nella consapevolezza che lavoratrici e
164 lavoratori sono parte determinante della crescita delle aziende e che la loro professionalità
165 unitamente alla loro stabilizzazione concorre insieme ad altri fattori alla condivisione e al
166 conseguimento degli obiettivi di produttività e competitività nel tempo.

167 Le prospettive future dei lavoratori e il loro senso di responsabilità determinano un valore
168 aggiunto per il modello partecipativo di relazioni sindacali e concorrono ad una più efficace
169 e lungimirante condivisione dello sviluppo e della crescita.

170 La stabilizzazione occupazionale è per il sindacato un obiettivo imprescindibile, così come
171 imprescindibile, a fronte di problematiche che ne impediscano il consolidamento, diviene
172 l'attivazione di un confronto volto a rimuoverne le cause.

173 Il rinnovo del CCNL è l'occasione in cui le norme relative al mercato del lavoro debbono
174 essere rafforzate in direzione del consolidamento occupazionale, definendo una
175 regolamentazione dei contratti a termine e dei contratti somministrazione lavoro con
176 l'obiettivo di individuare, nei due livelli contrattuali, strumenti idonei a favorire una
177 occupazione stabile, eliminando gli abusi, con il preciso impegno di determinare un quadro di
178 riferimento che tenda a contrastare il fenomeno della precarietà per affermare un modello
179 certo ed esigibile di buona occupazione e che offre ai giovani maggiori garanzie per il futuro.

180 Nell'ambito delle norme contrattuali e dei rimandi che le leggi assegnano alla contrattazione
181 collettiva, si richiedono regole che permettano di raggiungere livelli crescenti di
182 stabilizzazione dell'occupazione non correlate a fenomeni temporanei attraverso la
183 definizione di percentuali massime di utilizzo dei contratti a tempo determinato e a
184 somministrazione a tempo determinato, la definizione delle ragioni che ne giustificano il loro
185 ricorso e l'introduzione del diritto di precedenza rispetto all'anzianità aziendale.

186 Inoltre per le assunzioni a somministrazione a tempo determinato le aziende dovranno
187 aggiornare le R.S.U. e le OO.SS. territoriali sugli inquadramenti e relative retribuzioni fornite
188 dall'azienda utilizzatrice.

189 Per favorire le condizioni di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, si ritiene
190 necessario intervenire sull'esigibilità del part-time, prevedendo (fatte salve eventuali

191 condizioni di miglior favore) una soglia minima di utilizzo pari al 4% della forza lavoro.
192 Sarebbe inoltre opportuno normare il par-time al fine di consentirne sia un utilizzo
193 predeterminato nel tempo sia l'articolazione dei turni.
194 In caso di rientro dalla maternità prevedere la possibilità, per le lavoratrici, di richiedere il
195 par-time per un anno. Il contratto dovrebbe infine prevedere strumenti di analisi che, in
196 assenza di riscontri positivi, consentono di individuarne e rimuoverne le cause.

197

198

DIRITTI

199 Si richiedono agevolazioni per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per le lavoratrici e
200 lavoratori: part-time, flessibilità, congedi per la formazione, asili nido anche aziendali
201 verificando le opportune integrazioni con le Istituzioni pubbliche locali, rendendo esigibile
202 l'art. 9 legge 53/2000.

203 Nel riaffermare l'importanza della legge 8 marzo 2000 n°53 e il D.lgs 26 marzo 2001 n°151,
204 sulla maternità e paternità, la richiesta di un giorno di permesso retribuito per il lavoratore
205 padre per la nascita del figlio (salvaguardando accordi e prassi aziendali di miglior favore),
206 nonché il computo agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro il limite massimo di mesi
207 10 (anche quando l'azienda chieda alla lavoratrice l'interdizione dal lavoro fino al settimo
208 mese del bambino) durante il periodo di maternità, sviluppando un percorso contrattuale di
209 azioni positive per la conciliazione tra il lavoro e la famiglia.

210 Le pari opportunità sono un titolo qualificante, anche in settore ad occupazione
211 prevalentemente maschile. Per questo motivo è opportuno prevedere la costituzione dei
212 Comitati di Pari Opportunità.

213 Le tutele per i lavoratori stranieri diventano una esigenza per un mondo del lavoro sempre più
214 ricco di nazionalità e patrimoni culturali da integrare e proteggere.

215 Una regolamentazione adeguata delle ferie ad esempio, tale da consentire agli stranieri il
216 ritorno a casa, rappresenta un importante passo in avanti, così come la possibilità di
217 apprendere la nostra lingua e l'opportunità di accesso alla vita sociale, anche aziendale.

218 Una corretta integrazione al lavoro può precedere, in questo ambito, una cittadinanza
219 responsabile e restituire al lavoro il valore aggregante e positivo che la frammentazione
220 produttiva rischia di indebolire.

221 La capacità di tradurre l'integrazione nel mondo del lavoro degli stranieri in una reciproca
222 opportunità di arricchimento rappresenta per il sindacato e anche per il nostro Paese un
223 importante banco di prova con cui misurarsi, a partire dal contratto nazionale di lavoro.

224

225

MALATTIA E INFORTUNIO

226

227 Si richiede l'informazione preventiva (almeno con un mese di anticipo) della scadenza del
228 periodo di comporto.

229 A livello aziendale con le R.S.U. e le OO.SS. saranno individuate specifiche modalità di
230 comunicazione.

231 Si richiede di non applicare le fasce di controllo domiciliare, così come all'art.40, ai
232 lavoratori e alle lavoratrici assenti per infortunio e per malattia professionale

233 Si richiede di modificare i commi 1, 13, 14, art. 40, specificando la qualità di "non
234 professionale" al termine infortunio.

235 Si richiede di equiparare il trattamento di malattia delle lavoratrici e dei lavoratori
236 apprendisti a quello dei lavoratori e delle lavoratrici con contratto a tempo indeterminato.

237 Per i lavoratori e per le lavoratrici con patologie gravi e a lunga degenza, per i soggetti

238 diversamente abili, si richiede di aumentare i periodi di comporta, escludendo dal calcolo
239 della loro conservazione del posto di lavoro, il periodo di ricoveri ospedalieri.
240 Infine per tutti i lavoratori e le lavoratrici, si richiede di allungare il periodo di aspettativa non
241 retribuita in caso di assenza per malattia oltre il termine di conservazione del posto.

242

243

TFR

244

245 Recepire per il TFR le nuove disposizioni di cui all'accordo interconfederale, e prevedere la
246 possibilità di una anticipazione aggiuntiva per particolari circostanze, ad esempio per la
247 copertura dei periodi di congedo parentale, per le malattie lunghe e gravi, i periodi di
248 assistenza ad anziani e portatori di handicap.

249

250

ORARI

251 Il capitolo degli orari è da sempre legato alla condizione della prestazione e per questo motivo
252 alle opportunità negoziali.

253 Il lavoro svolto nel corso del penultimo rinnovo, e in particolar modo l'aver regolamentato la
254 legge 66 specificando i casi in cui è possibile derogare legandoli alla sicurezza delle persone e
255 degli impianti, ci consentono oggi nonostante le novità introdotte dalla legge 133 di ritenere il
256 contratto nazionale ampiamente dotato di tutti gli strumenti di flessibilità utilizzabili dalle
257 parti.

258 Sarebbe opportuno tuttavia, anche alla luce degli importanti accordi sottoscritti a livello
259 territoriale, ragionare della possibilità (non in termini di derogabilità al contratto nazionale ma
260 come opportunità negoziale volta ad estendere in modo organico la contrattazione di secondo
261 livello e rendere maggiormente praticabile la contrattazione dell'organizzazione del lavoro) di
262 spostare in azienda il confronto di alcuni strumenti di flessibilità oraria, dando facoltà alle
263 parti di confrontarsi in modo soddisfacente sugli obiettivi produttivi e sui modelli
264 organizzativi, e ancora più concretamente sui turni e sugli organici ad essi connessi.

265 Si richiede una sede di verifica aziendale periodica con la R.S.U. sul dimensionamento degli
266 organici alle effettive esigenze produttive e lavorative, in modo tale che sia salvaguardata la
267 sicurezza degli impianti e che sia reso possibile l'effettivo godimento delle ferie, delle festività
268 e degli altri riposi spettanti.

269 Con la vigenza contrattuale si vuole proseguire il percorso di parificazione dell'istituto delle
270 ferie tra operai ed impiegati.

271

CLASSIFICAZIONI

272 Anche questo capitolo fa parte delle discussioni che non hanno prodotto soluzioni nel corso
273 del precedente rinnovo, anche se le parti hanno convenuto di lavorare all'individuazione di
274 figure professionali per i settori delle fibre ottiche e del Linoleum.

275 Il punto fondamentale però resta ancora quello della polifunzionalità e della polivalenza.

276 Con sempre maggiore evidenza siamo costretti a rilevare che l'attuale assetto classificatorio,
277 seppure non antichissimo si dimostra inadeguato alle professionalità e al lavoro svolto, che
278 necessita di una revisione e di una prospettiva orizzontale oltre che verticale.

279 Di grande utilità potrà essere ai fini del riconoscimento professionale e alle aziende prevedere
280 uno sviluppo diverso dei profili professionali, volto ad un più attento e articolato modello
281 organizzativo, anche prevedendo la possibilità di individuare a livello aziendale le soluzioni
282 più efficaci.

283

SALUTE SICUREZZA AMBIENTE

284

285

286 Nel precedente rinnovo è stata inserita la figura dell'RLSA ed estese le ore di formazione per
287 questa nuova figura. In realtà il lavoro da fare in materia di salute e sicurezza ambiente è
288 ancora lungo, in particolare nella definizione del ruolo partecipativo del RLSSA per rendere
289 quanto più possibile efficace la prevenzione nei luoghi di lavoro .

290

291 **1 Miglioramento dell'attuale normativa**

292 E' necessario intensificare le politiche di prevenzione sia a livello centrale (osservatorio) che
293 a quello periferico, così come si rende necessario porre una premessa nella quale definire,
294 oltre alla condivisione di valori, anche cosa si intende per prevenzione, in particolare: che la
295 prevenzione è relativa a **tutti** i lavoratori che operano in azienda (a prescindere dal tipo di
296 rapporto di lavoro che è stato instaurato, come previsto dal recente aggiornamento normativo
297 in materia specificatamente D.Lgs 81/08) in quanto sono tutti esposti ai rischi, mediante il
298 coinvolgimento dei RLSSA dell'Appaltatore nella definizione degli aspetti di salute e
299 sicurezza in rapporto ai soggetti terzi coinvolti nelle varie tipologie contrattuali e negli
300 appalti.

301 Indicare la creazione di un Osservatorio specifico che sia riferimento nella definizione di linee
302 guida su temi specifici come nella definizione dei soggetti della prevenzione, nella
303 metodologia di valutazione dei rischi anche in relazione al percorso di coinvolgimento di
304 lavoratori e RLSSA, sulle modalità di svolgimento della riunione periodica nonché di
305 eventuali altri temi che possono essere individuati dalle OOSS territoriali e/o dai RLSSA.

306 1.1 definire i criteri che ispirano l'azione di prevenzione, nella quale la valutazione dei rischi
307 è un momento decisivo, mediante apposite "linee guida" da predisporre in sede di
308 Osservatorio, anche in relazione alla partecipazione di tutti i soggetti interessati, ed ai
309 cosiddetti nuovi rischi come lo stress lavoro-correlato, in attesa dei previsti decreti
310 ministeriali di definizione delle relative metodiche.

311 1.2 Definire linee guida per la consultazione dei RLSSA alla stesura del DUVRI ed al
312 coordinamento delle attività in appalto

313 1.3 Nelle realtà territoriali con significativa presenza di piccole aziende fare ricorso effettivo
314 al RLS territoriale (RLST), come previsto dal D.Lgs 81/08.

315 **2 Costituzione RLSSA**

316 La tutela deve essere garantita a tutti i lavoratori che operano per l'azienda, a prescindere
317 dalla tipologia di contratto che è stato definito (casi previsti dalla nuova normativa: D.Lgs
318 276/03 applicativo L.30/03). Quindi vanno compresi tutti i lavoratori nel conteggio per
319 l'elezione del RLSSA, sia come elettori attivi che passivi, e negli altri aspetti nei quali si
320 devono conteggiare i lavoratori al fine della definizione dei diversi obblighi previsti dalla
321 normativa. Come indicato in premessa, coinvolgere i RLSSA dell'Appaltatore rispetto ai
322 soggetti terzi coinvolti nelle varie tipologie contrattuali e negli appalti

323 A. Definire l'anagrafe nazionale dei RLSSA

324 B. Introdurre l'assemblea annuale congiunta, in azienda, sui temi della prevenzione a valle
325 della riunione periodica

326

327 2.1 Attribuzioni RLSSA

328 2.1.1 Rendere effettivo il diritto di consultazione, come sancito dall'art.50 del D. Lgs 81/08,
329 a partire dalla nomina del RSPP e dei relativi addetti al SPP, degli addetti al
330 antincendio, pronto soccorso ed emergenze. Consegna di copia del DVR, su richiesta
331 RLSSA, come previsto dal D.Lgs 81/08

- 332 2.1.2 Rendere effettiva la consultazione preventiva dei RLSSA al processo di valutazione
333 dei rischi.
- 334 2.1.3 Definire, anche in accordo con RLSSA, le modalità di accesso ed utilizzo degli
335 strumenti informativi previsti dal D.Lgs 81/08.
- 336 2.1.4 Definire le condizioni di agibilità (flessibilità nell'utilizzo delle ore, possibilità di
337 specifici accordi aziendali, per definire le necessarie agibilità)
- 338 2.1.5 Prevedere la possibilità, nell'ambito del diritto di consultazione dei RLSSA, di
339 verificare le qualificazioni del Medico Competente, mediante verifica congiunta della
340 presenza nel CV di corsi, esami, master sostenuti in medicina del lavoro da parte del
341 MC stesso.
- 342 2.1.6 Ampliare l'informazione relativa alla sorveglianza sanitaria, attraverso una relazione
343 apposita del medico, nella quale non solo vengono riportati e commentati i dati
344 statistici relativi alla sorveglianza stessa, ma anche i criteri e le motivazioni della
345 sorveglianza sanitaria adottata in relazione alla specifica valutazione dei rischi oltre al
346 costante e temporaneo aggiornamento del registro biostatistico. Richiedere che il MC
347 partecipi alla definizione della formazione prevista per lavoratori e RLSSA sui rischi
348 specifici presenti in azienda.
- 349 2.1.7 Accesso al registro esposti ai cancerogeni, e partecipazione al processo di valutazione
350 dei rischi connessi all'impiego dei cancerogeni, oltre alla definizione della formazione
351 specifica per lavoratori ed RLSSA.

352 **Aspetti specifici al rischio chimico**

- 353 3.1 Riaffermare le priorità di intervento preventivo mediante sostituzione di sostanze
354 cancerogene o particolarmente tossico/nocive o introduzione di lavorazioni a ciclo chiuso e
355 definizione di "linee guida" per le sostanze definite come sospette cancerogene (a livello di
356 Osservatorio Nazionale)
- 357 3.2 Definizione, mediante confronto in sede di Osservatorio Nazionale, del rischio chimico
358 "basso per la sicurezza e irrilevante per la salute", come indicato nell'art.224, comma 2 del
359 D.Lgs 81/08 e specificare le definizioni dei termini "tipo", "quantità", "modalità" e
360 "frequenza".

- 361
- 362 3.4 Inserimento nel CCNI delle tabelle dell'ACGIH relative ai valori di TLV.

363 **4. Non idoneità alla mansione**

364 A fronte di casi gravi relativi a "lavoratori non idonei" o con specifici problemi di salute,
365 occorre individuare congiuntamente (Azienda, RSU, OOSS) strumenti per salvaguardare
366 l'occupazione del lavoratore in difficoltà.

- 367 4.1 Definizione di procedure di confronto con OOSS e RSU in caso di non idoneità alla
368 mansione del lavoratore, definita dal Medico Competente, per la ricollocazione in azienda.

369 **5 Incidenti mancati**

- 370 5.1 Inserire nel DVR apposite procedure di valutazione dei near miss

371 **6 Rischi relativi all'apparato muscolo scheletrico**

- 372 6.1 Valutazione ed adozione di misure preventive per la prevenzione dei disturbi a carico
373 dell'apparato muscolo scheletrico

- 374 6.2 Impiego degli approcci ergonomici nella gestione e prevenzione, in particolare con
375 l'applicazione delle norme tecniche (rif. ISO EN 1005.1.2.3.4.5 ed i metodi NIOSH o
376 OCRA), di cui si allegano le tabelle.

377
378
379

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

380
381

382 Particolare importanza in questo rinnovo assumerà certamente la contrattazione di secondo
383 livello.

384 Siamo convinti che l'estensione della contrattazione di secondo livello debba trovare riscontro
385 nel prossimo rinnovo e chiediamo di rendere esigibile la contrattazione aziendale a partire
386 dalle aziende più piccole.

387 Chiediamo la definizione di linee guida che facilitino e promuovano realmente la
388 contrattazione, anche attraverso l'ampliamento delle materie trattate, ai fini di una vera
389 contrattazione dell'organizzazione del lavoro e di una risposta concreta alle esigenze
390 professionali.

391 Chiediamo di modificare la norma e prevedere che le aziende che abbiano praticato almeno
392 una volta la contrattazione di secondo livello siano tenute a riconoscere, qualora non fossero
393 disponibili a rinnovare il premio di risultato, l'indennità sostitutiva del premio di
394 partecipazione.

395 A fronte dell'utilizzo di lavoratori e lavoratrici con contratto temporaneo e nel convincimento
396 che questi lavoratori e lavoratrici, per lo più giovani, sono da tutelare con particolare
397 attenzione nel periodo che li accompagna alla stabilizzazione contrattuale si richiede che il
398 premio di risultato venga erogato in modo proporzionale al periodo di prestazione per tutti :
399 apprendisti, con contratto a termine e a somministrazione a tempo determinato.

400

401

SALARIO

402

403 Siamo tutti consapevoli del fatto che il salario dei lavoratori e soprattutto delle lavoratrici
404 italiane è tra i più bassi in Europa.

405 In assenza di una politica dei redditi e a fronte del periodo deflattivo che stiamo
406 attraversando salvaguardare il potere d'acquisto è per noi una priorità assoluta, tanto più in un
407 momento di così grave crisi.

408 Per queste ragioni richiediamo per il triennio 31/12/2009 – 31/12/2012 un aumento al livello
409 medio di 160 euro, con un recupero da effettuarsi a conclusione del secondo anno.

410 Richiediamo un aumento delle indennità per i lavoratori e le lavoratrici le cui prestazioni
411 sono più disagiate.

412 Richiediamo infine un aumento della tabella sostitutiva del premio di risultato per i
413 lavoratori e le lavoratrici le cui aziende non aprono la contrattazione di secondo livello.