



## **PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL INDUSTRIE CERAMICHE 2020-2022**

### **PREMESSA**

Le Organizzazioni Sindacali Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil unitariamente, con la presente ipotesi di piattaforma intendono dare formale avvio al rinnovo del CCNL Industrie Ceramiche (Piastrille, Ceramica sanitaria e Materiali refrattari) in coerenza con quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018 in materia di "Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva" e riconfermando il modello e le prassi consolidate nel settore e nei precedenti rinnovi.

Il rinnovo del CCNL delle Industrie Ceramiche rappresenta una occasione importante di analisi e di riflessione sullo stato di salute del settore nel contesto di una industria manifatturiera che svolge un ruolo decisivo nel trainare il sistema produttivo e l'economia del nostro Paese. Questo CCNL, insieme alla contrattazione diffusa a livello aziendale e alla qualità delle relazioni sindacali ha consentito nel passato di affrontare le crisi cicliche dell'economia e le sfide dell'innovazione, contribuendo al consolidamento e al rilancio dei settori interessati, insieme alla tutela dei lavoratori e alla difesa dell'occupazione. Per queste e altre buone ragioni, il rinnovo del contratto nazionale è un appuntamento importante e l'impegno di Filctem, Femca e Uiltec per favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori interessati alla definizione dei contenuti e degli obiettivi di questa piattaforma, è incondizionato.

Sul piano generale sappiamo che oltre un decennio di crisi ha prodotto conseguenze ed effetti significativi e che, in una alternanza di fasi di ripresa e di ricadute, le aziende hanno reagito in modo differenziato. È così che in questi anni abbiamo registrato esempi di

eccellenza e successo insieme a situazioni di incertezza e crisi che talvolta si sono risolte con la perdita di posti di lavoro o addirittura con la chiusura di interi stabilimenti.

Da alcuni anni le aziende devono affrontare mercati internazionali in forte e continuo cambiamento, influenzati da nuove dinamiche concorrenziali, dallo sconvolgimento di sistemi regolatori consolidati a causa di politiche dei dazi fortemente protezionistiche, in uno scenario geopolitico instabile. Si tratta di cambiamenti che rendono la competizione molto selettiva e che impongono a tutti i livelli scelte e strategie sempre nuove.

L'Italia con le sue fragilità, gli squilibri territoriali, le contraddizioni e i limiti dell'azione politica, le resistenze a fare sistema e il declino demografico, la debolezza del suo mercato interno, resta tuttavia, nel panorama europeo, la seconda industria manifatturiera dopo la Germania e la settima nel mondo.

I settori interessati al rinnovo hanno concorso e concorrono in misura diversificata al successo della manifattura italiana. In qualche caso con ristrutturazioni pesanti come per la produzione di ceramica sanitaria, in altri con difficoltà ancora non risolte come nel caso dei materiali refrattari. Come si evince anche dai dati del più recente incontro di Osservatorio delle Industrie Ceramiche, nel corso dell'ultima vigenza contrattuale, il settore delle piastrelle ceramiche ha fatto registrare una produzione complessiva inferiore al periodo pre-crisi generando tuttavia un fatturato aggregato, una produttività e una redditività per addetto superiori. Questi risultati sono stati realizzati con importanti investimenti in innovazione di prodotto e di processo e con l'accresciuta competenza e professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori. Malgrado la perdurante stagnazione o la modesta ripresa del mercato italiano il settore è riuscito a consolidarsi ai livelli pre-crisi grazie alla sua capacità di penetrazione nei mercati esteri, sia europei che extra europei. Il rallentamento congiunturale della produzione - determinato da fattori esogeni al distretto (incertezza sui mercati americano ed europeo) - viene affrontato con il ricorso ad ammortizzatori sociali conservativi in una misura comunque molto contenuta rispetto al passato. Il rallentamento produttivo incide in modo differenziato tra azienda e azienda: quelle che più hanno investito sono oggi maggiormente competitive e attrezzate per la sfida del mercato rispetto alle imprese che al contrario, non hanno registrato nel tempo percentuali di investimento in linea con le medie del settore. In generale l'industria italiana delle piastrelle ceramiche ha acquisito la solidità necessaria per affrontare le prossime sfide competitive giustificando un ragionevole ottimismo per il futuro.

In questo come in tutti i settori manifatturieri occorre investire sullo sviluppo delle risorse umane, sulla sostenibilità ambientale, sull'innovazione dei prodotti e dei processi, in un contesto di sempre maggiore sinergia fra lavoro e impresa.

Le Organizzazioni Sindacali Filctem, Femca, Uiltec ribadiscono quindi di riconoscersi pienamente nell'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018 con la conferma dei due livelli di contrattazione: quello nazionale di durata triennale e quello aziendale da estendere e qualificare anche per cogliere tutte le opportunità di sviluppo delle aziende italiane e di questi settori in particolare in un contesto economico molto competitivo e globalizzato.

Le Organizzazioni Sindacali Filctem, Femca, Uiltec considerano il positivo e rapido rinnovo del CCNL delle Industrie Ceramiche il modo migliore per rispondere alle legittime aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.

## **RELAZIONI INDUSTRIALI E CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO**

Le relazioni industriali rappresentano il punto di partenza imprescindibile per affrontare le sfide della competitività nella dimensione globale dell'economia. Anche per questo è indispensabile lo sviluppo continuo di un sistema di relazioni partecipativo che valorizzando il dialogo riduca i motivi e le occasioni di conflitto e offra piuttosto risposte positive alle necessità e alle aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori dei settori ceramici. A questo scopo può essere utilizzato **l'Osservatorio Nazionale** già istituito rafforzandone il ruolo e superando l'attuale periodicità annuale di convocazione, con l'obiettivo di renderlo un luogo concreto di discussione e di iniziativa, per politiche industriali da sostenere congiuntamente nei confronti delle Istituzioni nazionali o europee. Analogamente si può agire su base territoriale attraverso la già prevista articolazione dell'Osservatorio a livello della Regione Emilia Romagna e del distretto di Civita Castellana. Per i Gruppi industriali -prevedendo per quelli di maggiore dimensione l'istituzione di specifici **osservatori aziendali**- e per le aziende con oltre 100 dipendenti e comunque per tutte le aziende dove si svolge la contrattazione di secondo livello, si tratta di stabilire che in modo temporalmente certo e sulla base di **una griglia informativa prestabilita (format)**, vengano messe a disposizione della Parti sindacali tutte le informazioni necessarie allo sviluppo del confronto e della contrattazione che vogliamo sempre più inclusiva e più avanzata nei contenuti, all'altezza dei tempi e delle necessità delle imprese e del lavoro. Il confronto negli Osservatori e la contrattazione di secondo livello devono potersi misurare con i temi dell'innovazione tecnologica e delle conseguenze sulla occupazione, sulla organizzazione e sulle condizioni di lavoro, sull'orario di lavoro nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva e sulla professionalità dei lavoratori. La contrattazione di secondo livello deve potersi misurare con questi temi e agire di conseguenza nell'ambito di materie come la formazione, gli orari di lavoro, il sistema classificatorio, la premialità con la possibilità di sperimentare e

adottare soluzioni anche innovative. La normativa in merito alla de-tassazione dei premi di risultato e della estensione del welfare aziendale, che deve essere sempre esigibile, va orientata prioritariamente verso gli istituti del Ccnl (FONCER e FASIE).

## **MOLESTIA E VIOLENZA DENTRO E FUORI I LUOGHI DI LAVORO**

Si richiede di inserire come Allegato al Ccnl Ceramiche l'Accordo Quadro sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto fra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil in data 26 maggio 2016. Si richiede che in favore della/del dipendente inserita/o in percorsi di protezione, l'azienda si adoperi, qualora si rendesse necessario per garantirne la sicurezza, a rimodularne gli orari di lavoro o a proporre il trasferimento in altro stabilimento del gruppo. Ove tale trasferimento risultasse impossibile o insufficiente, si richiede che l'azienda si attivi con le OO.SS. e con l'Associazione datoriale per una ricollocazione presso altra impresa del settore.

## **SISTEMA CLASSIFICATORIO**

L'Innovazione tecnologica e nuovi modelli organizzativi, hanno nel tempo inciso significativamente sulla professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati nei vari settori delle industrie ceramiche rendendo in molti casi insufficiente o inadeguato l'attuale sistema classificatorio. Si ritiene pertanto necessario un aggiornamento -da iniziare durante la trattativa per il rinnovo e da proseguire attraverso una o più commissioni in un tempo definito- che tenendo conto dei cambiamenti intervenuti individuati i nuovi profili professionali, recepisca quanto maturato in proposito nella contrattazione di secondo livello, valorizzi e riconosca la polivalenza e la polifunzionalità come accrescimento della professionalità. A tal fine si deve prevedere nell'Art.6 uno specifico rimando alla possibilità di intervenire a livello aziendale anche sul sistema classificatorio.

## **FORMAZIONE**

La formazione è da sempre un elemento strategico per l'accrescimento della professionalità e per il rafforzamento della occupabilità. L'accesso alla formazione continua è quindi un diritto che va garantito a ogni lavoratrice e a ogni lavoratore durante tutto il ciclo della vita lavorativa. La disponibilità di persone qualificate e aggiornate è anche una necessità imprescindibile per aziende che vogliano essere innovative e competitive. Si deve rafforzare il ruolo delle Rsu individuando al loro interno il **delegato alla formazione** che dovrà partecipare all'analisi dei fabbisogni e concordare con le rispettive Direzioni aziendali i progetti formativi, la conseguente certificazione e laddove

dovuto, anche il riconoscimento della accresciuta professionalità. A supporto di un riconosciuto ruolo sindacale può essere prevista la possibilità di partecipare a specifici corsi per l'acquisizione delle necessarie competenze. Occorre dare inoltre piena attuazione a quanto previsto contrattualmente e in particolare la definizione del registro delle azioni formative e il modello di raccolta dei fabbisogni formativi.

## **SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE**

Filctem, Femca e Uiltec considerano i temi della salute, della sicurezza e dell'ambiente prioritari e centrali nel sistema complessivo delle relazioni industriali a tutti i livelli. Malgrado gli obblighi di legge in materia, il numero di incidenti sul lavoro è ancora troppo alto. Inoltre, nei settori ceramici e in particolare modo nella fabbricazione delle piastrelle, le modifiche tecniche alle macchine, i nuovi composti chimici e le relative emissioni, gli incrementi di taglia dei prodotti e dei cluster da movimentare possono determinare e sicuramente determinano, situazioni che vanno ulteriormente analizzate al fine di prevenire qualsiasi rischio. Per questo è importante il coinvolgimento degli rls/rlssa nella messa in atto di modifiche anche apparentemente marginali al processo produttivo. Vi è poi il tema del sensibile incremento delle inidoneità verso determinate mansioni ad allarmare e a rendere necessaria una convergenza tra l'adattamento del processo produttivo, la formazione e la riqualificazione dei lavoratori coinvolti. Infine, occorre registrare come il cambiamento repentino delle tecnologie e dei processi possa esporre a nuove tipologie di rischio tanto gli addetti quanto l'ambiente e il territorio circostante. Anche per questo è importante promuovere i migliori comportamenti eco-compatibili introducendo obblighi di certificazione di sostenibilità ambientale per quanto riguarda le emissioni, per il recupero delle acque di produzione, per il contenimento dei consumi energetici fino allo smaltimento dei rifiuti e degli scarti.

È dunque necessario intensificare il confronto tra rls/rlssa, rspp, medici competenti e lavoratori su queste problematiche, sui piani di prevenzione e sicurezza, sui programmi e le iniziative da intraprendere in modo congiunto. Ovunque, si deve pretendere l'adozione da parte delle aziende dei settori ceramici, delle buone prassi legate ai vari protocolli che nel tempo sono stati siglati tra le Associazioni datoriali, le OO.SS. e le Aziende sanitarie territoriali. Le stesse buone prassi devono trovare puntuale e coerente applicazione anche alle aziende appaltatrici e ai rispettivi lavoratori: a tal fine si chiede che gli rls/rlssa dell'azienda committente diventino interlocutori per tutti i lavoratori e le lavoratrici delle imprese che agiscono all'interno del perimetro aziendale e/o della filiera produttiva e per questa via procedere al **riconoscimento degli RLS/RLSSA di Sito e/o di filiera.**

La contrattazione a tutti i livelli, con l'ambizione di affrontare queste tematiche così importanti per il presente e decisive per il futuro, deve pertanto favorire l'adozione di misure orientate alla informazione, alla formazione e al coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori anche attraverso la previsione e l'utilizzo di **un'ora aggiuntiva di assemblea** da dedicare a questo scopo insieme alla realizzazione di una **giornata annuale nazionale da gestire congiuntamente** sui temi della salute, sicurezza e ambiente prevedendo una **maggiore dotazione di agibilità** per gli rls/rlssa in termini di specifica formazione e di ulteriori ore di permesso a disposizione della loro attività.

## **APPALTI**

Filctem, Femca e Uiltec considerano il mantenimento dell'intero processo produttivo all'interno della azienda la scelta più coerente con l'obiettivo di mantenere una elevata qualità tanto delle produzioni quanto del lavoro. Per questo la contrattazione è orientata in questa direzione, come premessa a un più efficace controllo dell'intero processo produttivo nonché per lo sviluppo e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori ceramici. Si tratta altresì di non favorire attraverso gli appalti o la esternalizzazione di parti del ciclo una deprecabile ma non impossibile alterazione della corretta concorrenza fra produttori. Si devono quindi contrastare con forza i comportamenti di quei soggetti imprenditoriali che intendano acquisire vantaggi competitivi attraverso l'applicazione di trattamenti economico-normativi meno favorevoli o che inducano altri a rifarsi, da contratti di appalto al ribasso, ricorrendo a inadempimenti contrattuali, contributivi e fiscali in danno delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti.

Per queste ragioni è necessario che le aziende/cooperative aggiudicatrici dell'appalto e/o dell'esternalizzazione siano messe nelle condizioni di potere e dovere rispettare le normative di legge vigenti (soprattutto quelle su salute, sicurezza, ambiente) e applichino ai propri dipendenti i relativi Ccnl di settore sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali più rappresentative a livello nazionale escludendo forme contrattuali che introducano trattamenti salariali discriminatori (contratti pirata). Si chiede pertanto che quando necessario e comunque almeno una volta all'anno fra Direzione aziendale e Rsu il tema degli appalti e/o delle esternalizzazioni venga affrontato in un'ottica sia informativa che negoziale verificandone le ragioni, la natura e le conseguenze nonché verificando che tali attività siano state effettivamente svolte alle migliori condizioni per le lavoratrici e i lavoratori sulla base di un puntuale e dettagliato resoconto.

## **MERCATO DEL LAVORO E DIRITTI**

Filctem, Femca e Uiltec considerano quello a una buona e stabile occupazione un diritto fondamentale per ogni lavoratrice e per ogni lavoratore. Ritengono l'esercizio effettivo di tale diritto come la migliore premessa per la personale realizzazione di ciascuna/o nel proprio lavoro e come la via obbligata per assicurare il migliore contributo individuale al successo di ogni azienda che non voglia competere attraverso la compressione dei trattamenti e dei diritti.

I più recenti interventi legislativi in materia (Legge n.96 del 9.08.18 detto Decreto Dignità) rendono necessaria una rivisitazione della normativa contrattuale in materia con l'obiettivo di contrastare, attraverso una opportuna perimetrazione normativa, un abnorme ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato o a un frenetico avvicendamento di contratti a termine, privilegiando al contrario l'utilizzo dei contratti di apprendistato e favorendo il ricorso ai contratti a tempo indeterminato anche utilizzando tutte le possibili agevolazioni in materia. Si richiede pertanto di riformulare la normativa prevista al Capitolo 1, Parte IV (contratti a termine) del vigente Ccnl Ceramiche avendo riguardo di precisare la sua applicabilità all'unità produttiva. Si richiede inoltre il riconoscimento al lavoratore apprendista del diritto a tutto quanto previsto dalla contrattazione di secondo livello sostituendo il punto 5, Art.7 del vigente Ccnl Ceramiche con la seguente formulazione: "La contrattazione di secondo livello troverà sempre applicazione per i lavoratori apprendisti"

## **RICAMBIO GENERAZIONALE**

Il tratto prevalente delle modifiche legislative in materia previdenziale è stato quello dell'inasprimento dei requisiti per l'accesso alla pensione determinando così l'aumento della anzianità anagrafica della popolazione in attività lavorativa. Nei settori ceramici non sono state adottate soluzioni alternative come accordi bilaterali di gestione per l'accompagnamento alla pensione; peraltro, normative come quelle relative al riconoscimento del lavoro usurante, non hanno purtroppo mitigato il problema.

L'opportunità offerta dal DL 4/19 all'art.22 -fondi di solidarietà bilaterali- può favorire l'accelerazione innovativa delle imprese ed un ricambio generazionale. Si chiede la definizione di **linee guida nazionali** che siano di orientamento ad eventuali accordi aziendali in materia, condizione quest'ultima essenziale per l'applicazione del dettato legislativo.

## **DIRITTI INDIVIDUALI**

Filctem, Femca e Uiltec ritengono necessario affrontare i temi del bilanciamento tra le esigenze personali e familiari con quelle del lavoro. L'obiettivo è innanzitutto quello di migliorare la qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori ma in un'ottica di efficiente svolgimento dell'attività di impresa e della prestazione lavorativa.

Al riguardo si richiede:

1. Congedo per paternità: due giorni di permesso retribuito aggiuntivi rispetto alle previsioni di legge;
2. Ove richiesto, possibilità di cumulo dei riposi per allattamento con i permessi frazionati in caso di figli con handicap grave;
3. Congedo parentale: introduzione ove possibile della facoltà di fruizione su base oraria anche sperimentalmente attraverso la contrattazione aziendale;
4. Prevedere su richiesta individuale e ove le condizioni lo consentano, la possibilità di trasformare il contratto da tempo pieno a tempo parziale al rientro dalla maternità;
5. Il crescente utilizzo delle giornate di permesso previste dalla L.104, con il progressivo aumento del contenzioso, evidenzia l'esigenza di stabilire una tempistica più vicina alle reali e variabili esigenze delle persone assistite, senza peraltro pregiudicare il buon funzionamento dei processi produttivi. Si richiede pertanto di rendere la programmazione dei permessi più coerente con le esigenze innanzitutto delle persone (il lavoratore e il familiare assistito) pur nel rispetto delle esigenze organizzative dell'azienda riducendo la frequenza della programmazione dagli attuali tre mesi a un mese;
6. L'azienda potrà concedere su richiesta del lavoratore, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi non retribuiti ai lavoratori che abbiano assunto la tutela volontaria in termini di legge di minori stranieri non accompagnati;
7. Inserire il diritto su base volontaria alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per i lavoratori affetti da malattie oncologiche, da SLA, da SM, o da Fibromialgia;
8. Prevedere per le terapie oncologiche, ai fini del periodo di comporto, l'esclusione di tutto il periodo previsto dal certificato medico e non solo il giorno del ricovero ospedaliero. Garantire durante tutto il periodo di assenza dal lavoro per malattia oncologica l'intera retribuzione;
9. Prevedere una maggiore flessibilità anche attraverso la frazionabilità in ore nell'utilizzo dei permessi parentali e dei permessi per le donne vittime di violenza;



10. Iniziare un percorso di parificazione del trattamento relativo alla misurazione delle ferie tra i lavoratori ai quali si applica la normativa Operai e quelli a cui si applica la normativa Qualifiche Speciali e Impiegati;
11. Definire le Linee Guida per l'introduzione nella normativa contrattuale dello Smart-working.

## **WELFARE CONTRATTUALE**

Nel riconfermare l'attuale sistema di welfare contrattuale, non si può non tenere conto di quanto questo settore come altri, abbia necessità di un sistema di welfare contrattuale generalizzato, inclusivo ed esigibile sia per dotazione che per prestazioni.

Il Fondo previdenziale FONCER associa un numero di lavoratrici e lavoratori significativo ma certamente da estendere soprattutto con l'iscrizione delle generazioni di lavoratori più giovani, quelle sicuramente più bisognose di costruirsi una maggiore sicurezza previdenziale. Le adesioni al Fondo di assistenza sanitaria FASIE sono invece ad oggi assolutamente marginali e tali da mettere in discussione la ragione stessa di questo istituto nel Ccnl delle Industrie Ceramiche.

Per questo Filctem, Femca e Uiltec ritengono non più rinviabile un confronto e un approfondimento sulla universalità del Fondo previdenziale e del Fondo di assistenza sanitaria con l'obiettivo di estenderne l'adesione attraverso azioni concordate che consentano di estendere l'iscrizione dei lavoratori e delle lavoratrici a entrambi i fondi.

## **SALARIO**

Il protrarsi nel tempo di condizioni economiche generali di bassa crescita alternata a periodi di stagnazione ha determinato nel nostro Paese l'aumento delle disuguaglianze e l'impoverimento del ceto medio produttivo e delle fasce più deboli della società. Serve una politica economica e fiscale espansiva, sostenuta da un aumento del potere d'acquisto delle retribuzioni. I rinnovi contrattuali devono concorrere alla ripresa economica e dei consumi con un incremento delle retribuzioni minime e una maggiore remunerazione del lavoro notturno e festivo che tenga conto dell'inflazione e della crescita dei settori interessati. Per queste ragioni si richiede un incremento salariale complessivo di 125 euro al livello D1 per il triennio 1° gennaio 2020 - 31 dicembre 2022.

Roma, 3 dicembre 2019