

## Comunicato stampa

### **RINNOVI CONTRATTUALI: C'E' L'INTESA UNITARIA SULL'IPOTESI DI PIATTAFORMA GOMMA-PLASTICA. 105 EURO È LA RICHIESTA DI AUMENTO SALARIALE 2016 – 2018**

**Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil: “Le aziende versino il loro contributo al Fondo previdenza a prescindere se il lavoratore lo incrementa”**

Gli Esecutivi unitari di Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, riuniti il 15 luglio a Milano, hanno dato il “via libera” all'ipotesi di piattaforma per il rinnovo del contratto del settore gomma-plastica (oltre 140.000 i lavoratori interessati, dipendenti da più di 5.500 imprese) in scadenza il 31 dicembre 2015. Ora l'ultima parola spetta alle assemblee dei lavoratori, in maniera tale da consentire l'avvio delle trattative – presumibilmente a settembre, subito dopo l'Assemblea dei quadri e delegati per il varo definitivo – con la Federazione Gomma Plastica, Assorimap, Unionplast, Airp – tutte associazioni aderenti a Confindustria - alle quali sono già state inoltrate le lettere di disdetta.

**E' di 105 euro la richiesta di aumento salariale dei sindacati per il triennio 2016 - 2018**, “una richiesta coerente – dicono – con la situazione economica attuale, che deve garantire la difesa del potere di acquisto dei salari attraverso l'incremento dei minimi, il miglioramento del *welfare* contrattuale e delle prestazioni lavorative”. Filctem, Femca, Uiltec confermano il **ruolo insostituibile del contratto nazionale** ma intendono anche affidare maggiori responsabilità e nuovi compiti al 2° livello di contrattazione, dotandolo di strumenti atti a cogliere esigenze specifiche che migliorino le condizioni di vita dei lavoratori e la competitività delle imprese.

Secondo i sindacati, il capitolo sulle **relazioni industriali** dovrà prevedere spazi di confronto su tutti i temi della democrazia industriale ed economica , nel pieno rispetto dell'art. 46 della Costituzione, e la **sperimentazione di modelli partecipativi nelle imprese**.

Sul fronte “caldo” dell'occupazione, due in particolare le richieste che si avanzano: 1) un progetto di **solidarietà generazionale** che favorisca l'uscita dei lavoratori anziani con l'assunzione di giovani ad orario ridotto: se il lavoratore chiede il *part-time*, l'azienda si deve far carico comunque della totale copertura contributiva; 2) un'attenzione particolare dovrà essere prestata alle opportunità di lavoro rivolte ai giovani attraverso progetti e percorsi definiti in **alternanza studio-lavoro**, in stretto rapporto con la scuola e l'Università.

Sul **tema dei diritti e tutele**, occorre confermare il sistema vigente di tutele previste dall'attuale contratto in materia di progressività e proporzionalità delle sanzioni disciplinari. Relativamente poi alle **procedure di licenziamento collettivo, vanno garantiti a tutti i nuovi assunti le disposizioni previste agli art. 4, 5 e 24 della legge 223/1991**, oltre alla richiesta di due giorni in più di permesso retribuito nel congedo per paternità e permessi ulteriori in caso di ricovero del neonato (retribuiti al 30% fino ad un massimo di trenta giorni) e per patologie oncologiche.

Sugli **appalti** i sindacati chiedono con forza di tutelare la continuità occupazionale, normativa e di reddito dei lavoratori anche in caso di cambiamento di appalto, applicando la procedure prevista all'art.2112 del codice civile.

Infine sul **welfare contrattuale**, una novità assoluta: se il costo del welfare – sostengono i sindacati – è parte del costo contrattuale, le aziende dovranno versare il loro contributo al Fondo di previdenza complementare (“Fondogommaplastica”) a prescindere se il lavoratore lo incrementi con proprie risorse aggiuntive, garantendo in questo modo l'universalità del trattamento. Quanto al nuovo Fondo sanitario integrativo (“FAG&P”) - operativo dal 1 gennaio 2016 – si chiede che le aziende si facciano carico per 12 mesi del contributo per l'iscrizione dei lavoratori, proprio per favorirne l'adesione.

*Roma, 15 luglio 2015*