

FILLEA\CGIL TOSCANA.

Il 20 aprile 2009, dopo mesi di trattativa, si è siglato il nuovo CCRL Lapidei artigiani,

- L'Accordo, il primo in Toscana nel settore Artigiano; avrà durata dall'1\1\2008, al 31 \12\2011, gli effetti economici dureranno fino al 31\12\2012.**
- I Lavoratori interessati nella regione Toscana sono circa 900, suddivisi in 214 aziende, con una media addetto\aziende pari a 4,12.**
- Il 50% delle imprese e dei lavoratori interessati dal nuovo CCRL, sono nel Distretto lapideo ApuoVersiliese.**

Considerazioni generali di merito:

- Il rinnovo contrattuale, siglato da Fillea -Filca – Feneal, avviene secondo le regole contrattuali antecedenti all'Accordo del 22 gennaio 2009, non siglato dalla CGIL, avendo durata quadriennale e non triennale, rappresentando in questo un positivo risultato politico.**
- La sigla del Contratto, ribadisce e rafforza il Diritto alla contrattazione di 2° livello nel comparto Artigiano, condizione non scontata e presente in pochissimi comparti e territori; soprattutto in questa fase di crisi generale del sistema economico e manifatturiero;**
- Il CCRL, mantiene e consolida I suoi legami storici, economici e normativi, con gli analoghi contratti dell'Industria lapidea di 2° livello;**
- Dal rinnovo contrattuale, nasce un nuovo patto fra produttori, che nel riconoscere I diritti dei lavoratori, esprime misure concrete su un nuovo modello produttivo e sociale dell'impresa artigiana, da realizzarsi nei prossimi anni.**
- Con questo CCRL, nasce un vero e proprio Contratto di Distretto Lapideo, in attuazione alle nostre proposte, non compiutamente realizzate finora nè dal Comitato di Distretto Lapideo, nè dai CCPL dell'industria lapidea;**
- I risultati del Contratto, sono in larga misura coerenti con quelli della Piattaforma, presentata alle parti datoriali nel luglio 2008 e raggiungono obiettivi positivi su tutti I temi, con l'eccezione della Carenza malattia. Peraltro occorre precisare che il 74% dei lavoratori artigiani toscani, ha già la copertura economica della carenza malattia, sotto forma contrattuale o mutualizzata.**
 - Sono stati respinti I tentativi datoriali di introdurre l'Orario di lavoro multiperiodale e il Salario Aziendale, che avrebbero indebolito la future contrattazione;**
- La trattativa, ha visto un ruolo centrale della Fillea, gli incontri si sono tenuti sui nostri testi contrattuali, divenuti prima unitari fra le sigle sindacali, dopo come unica base di discussione con le parti datoriali.**
- L'intera vertenza, è stata improntata ad un lavoro collegiale, sia con la CGIL Regionale, che all'interno della Fillea, fra la Segreteria Regionale e le Segreterie Provinciali, secondo modalità improntate alla trasparenza ed alla partecipazione democratica.**
- La contrattazione artigiana lapidea, è stato il primo reale banco di prova, per l'attuazione del progetto su Distretto Lapideo e Impianti fissi, voluta dalla CGIL e dalla Fillea\CGIL Nazionale e Regionale.**

I Contenuti del Contratto.

1 – OSSERVATORIO.

Viene istituito un Osservatorio Regionale di comparto, con lo scopo di uno studio sistematico del settore ed un monitoraggio su aspetti rilevanti, quali orari di lavoro, occupazione, ambiente e sicurezza etc.. L'Osservatorio valorizza anche il ruolo di organismi confederali regionali, analoghi e già esistenti,

2 – RESPONSABILITA' D'IMPRESA E POLITICHE DISTRETTUALI.

E' il capitolo più importante ed ambizioso dell'intero contratto, è stato la chiave di volta per indurre alla firma del contratto le parti datoriali.

Configura la nascita nei fatti del Contratto di Distretto Lapideo, basato sulla filiera, la lavorazione di qualità dei materiali locali, la programmazione dell'estrazione finalizzata alla lavorazione in loco ed all'apprezzamento dei materiali in antitesi alle logiche di estrazione selvaggia e svilente per il valore dei materiali e dannosa per l'ambiente. Prevede un nuovo modello di relazioni sindacali ed istituzionali, la valorizzazione delle esperienze consortili ed aggregative fra imprese, superando anacronistici retaggi localistici e la diffusa frammentazione aziendale.

Molti di questi obiettivi, dovranno essere realizzati nei vari contesti, (Distretto, tavolo di concertazione con Regione, accordi con i Comuni etc..) ma da oggi, quello che finora erano intenti comuni, si trasformano in norme cogenti, che vincolano le parti ad agire di conseguenza.

3 – AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA.

Si rende operativo il dlgs 81, nella parte attuativa del RLST, attraverso il Distretto Apuo\Versiliese ed il COPAM di Lucca. Entro giugno dovranno essere definite le modalità di funzionamento del RLST di Distretto.

Ne esce così rafforzato sia il ruolo dell'Ente Copam, che si trasformerà in Ente bilaterale distrettuale, sia la figura dell'RLST, in una fase in cui il dlgs è sotto attacco da parte del Governo.

4 – MERCATO DEL LAVORO.

Si conferma la centralità del lavoro stabile, come forma ordinaria di assunzione, introducendo alcune misure di garanzia, aggiuntive al vigente quadro legislativo e contrattuale, destinate ai lavoratori già oggetto di precedenti assunzioni precarie all'interno della stessa azienda. Si apre inoltre un tavolo istituzionale con la regione Toscana, per acquisire fondi da destinare alla stabilizzazione di contratti a termine nelle aziende artigiane.

5 – FERIE E PERMESSI.

La materia viene semplificata e razionalizzata, al fine di rendere fruibile il diritto ai lavoratori, attraverso più programmazione e controllo.

6 - LAVORI DISAGIATI.

Viene riconosciuta l'indennità al disagio di mansione, non rimuovibile attraverso l'applicazione di misure normative su igiene e sicurezza o bonifica aziendale, attualmente esistenti.

Per I lavoratori di Cava le misure economiche sono pressochè identiche o maggiori a quanto stabilito dai CCPL dell'industria di Lucca e Carrara.

7 – MANSIONI CUMULATIVE.

Si introduce il principio della polifunzionalità retribuita, ad integrazione delle normative nazionali, riguardanti I casi nei quali non sussista il diritto all'inquadramento in un livello superiore, pur svolgendo una pluralità di mansioni. L'importo è di tutto rispetto, il 30% del differenziale dei minimi tabellari della paga base, pari a circa 14\16 euro medi mensili, per gli aventi diritto. A nostro avviso, come l'indennità del punto 6, questa platea rappresenterà la quasi totalità dei lavoratori del comparto, dovremo vigilare sulla compiuta applicazione di questa norma.

8 – VESTIARIO.

Miglioramento quantitativo, nel vestiario consegnato dalle aziende, 1 tuta estiva, 1 paio di stivali in più all'anno, 1 giacca a vento ogni anno rispetto ai 2 precedenti per I piazzalisti, eliminata ogni forma di restituzione economica per chi cessasse dal lavoro durante l'anno.

Deciso potenziamento di ruolo degli rls o rlst, nella scelta dei DPI.

9 – MENSA.

Il Tiket mensa passa dai 1,70 euro attuali, a 3,50 euro giornalieri a regime nel gennaio 2011, secondo un aumento graduale negli anni di valenza contrattuale.

Definizione della percentuale del costo del servizio mensa, pari all'80% a carico dell'azienda e del restante 20% a carico del lavoratore.

10 \11– SALARIO e UNA TANTUM.

Vengono accettati gli indicatori di produttività, proposti dal Sindacato, relativi al rapporto quantità esportate\addetti, senza riferimenti all'orario di lavoro o alla presenza fisica, con l'impegno ad uno studio nell'Osservatorio, per individuarne eventualmente altri.

Il PDR, viene confermato negli stesso importo degli anni precedenti, per l'anno 2007 e per il 2008 con una erogazione una tantum, di 20 euro maggiore, per un totale di 500 euro.

Dal 2010 al 2012 e a seguire, con importi annui sostanzialmente consolidati, su cifre pari a 650 euro per il 2010, e 750 euro dal 2011, rispetto all'importo di 480 euro consolidati per il periodo 2002\2006. l'aumento a regime è di 270 euro annui in più. Gli importi maturati, saranno pagati in 2 rate, del 50% l'una, a luglio ed ottobre di ogni anno.

PER LA PARTE ECONOMICA, PRESENTIAMO LA SEGUENTE SINTESI COMPLESSIVA (PDR + INDENNITA' + MENSA):

2009 aumenti mensili pari a 12 euro

2010 aumenti mensili pari a 57,5 euro (molto di più per I cavatori)

2011 e seguenti aumenti pari a 75 euro mensili.

12 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE.

Viene prevista un'assemblea annuale, con la presenza di Artifond, da definire nelle modalità di svolgimento territoriale fra le parti firmatarie.

Entro il 30 dicembre 2009, si verificherà la possibilità di incrementare la quota percentuale a carico delle aziende, sperando che Artifond esista ancora.

13 – SALVAGUARDIA CONTRATTUALE.

Le parti redigeranno un Testo Unico Regionale, ed uno relativo alle normative della Provincia di Lucca, entro il 31\12\2009, ribadendo anche la validità del 3° livello di contrattazione di quella Provincia.

14 – DURATA.

La durata è quadriennale, dall'1\1\08 al 31\12\2011, il trascinarsi economico del PDR, durerà fino al 31\12\2012.

Firenze, 20 aprile 2009

**p. la Segreteria Regionale della
Fillea\CGIL Toscana.
(E.Profetti)**