



feneal-uil
FEDERAZIONE NAZIONALE
LAVORATORI EDILI AFFINI
E DEL LEGNO



Filca
C I S L
FILCA - FEDERAZIONE
ITALIANA LAVORATORI
COSTRUZIONI E AFFINI



FILLEA CGIL
FEDERAZIONE ITALIANA
LAVORATORI LEGNO
EDILI INDUSTRIE AFFINI
ED ESTRATTE

**PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DEL SETTORE LEGNO, SUGHERO, MOBILE,
ARREDAMENTO E BOSCHIVI FORESTALI
– INDUSTRIA –**

Roma, 27 novembre 2007

Premessa

FeNEAL UIL, FILCA CISL e FILLEA CGIL intendono valorizzare la consolidata pratica unitaria nel settore, che viene vissuta in una quotidiana valorizzazione delle rappresentanze sindacali unitarie.

Il settore del LEGNO ha vissuto e vive un ciclo positivo e di espansione. Per consolidare questa crescita e per continuare a rimanere leader nelle esportazioni di mobili, della nautica e nella produzione di bio-edilizia è necessario proseguire investimenti di "QUALITA'"

È chiaro quindi che, in un settore come questo, ciò significa puntare sulla qualità del fattore lavoro, risorsa fondamentale del settore stesso, anche tramite un continuo rafforzamento della formazione.

Del resto già con la contrattazione del quadriennio precedente abbiamo congiuntamente portato un'innovazione in questa direzione, tramite il nuovo sistema di inquadramento. Dopo il congelamento degli ultimi per 30 anni, sono state riconosciute, quindi, le nuove professionalità e competenze, ormai necessarie per fare sì che le imprese riescano a competere. E utile, quindi, a nostro parere, continuare in questa direzione anche tramite programmi formativi congiunti che valorizzino percorsi di crescita dei lavoratori.

Anche il nuovo accordo stabilito in questo quadriennio sull'apprendistato professionalizzante, cerca di muoversi nella stessa direzione, con contenuti formativi adeguate alle nuove esigenze e figure professionali.

In riferimento agli argomenti di cui sopra, riteniamo fondamentale creare tutte le condizioni per l'operatività del Comitato Paritetico Nazionale Legno e Arredamento (CPNLA)

Ci proponiamo inoltre, di migliorare le normative riguardanti la Sicurezza nei luoghi di lavoro, essendo purtroppo il settore del legno uno dei primi per infortuni anche se non mortali, spesso invalidanti, e per malattie professionali di lungo corso (a causa di sostanze dannose dei prodotti utilizzati e dalle polveri di legno nella lavorazione. Serve quindi una gestione preventiva e sistemica dei fattori di rischio, definendo un metodo partecipativo di condivisione degli obiettivi.

Infine, chiederemo un consolidamento ed un rafforzamento del Fondo Arco, l'armonizzazione dei trattamenti operai, impiegati e intermedi, e di dare attuazione a forme di welfare integrativo.

La richiesta economica sarà prioritaria, per ottenere un aumento salariale che colga l'obiettivo di tutelare ed incrementare le retribuzioni dei lavoratori.

RELAZIONI SINDACALI – DIRITTI DI INFORMAZIONE

Si chiede di dare piena efficacia e funzionalità al CPNLA, che dovrà inoltre monitorare l'andamento occupazionale e verificare le tipologie contrattuali in essere anche ai fini di evidenziare forme di precariato nel settore, con un'attenzione particolare alla formazione e sicurezza, anche in relazione alle funzioni ed alle esperienze maturate in OLMA, la cui nuova costituzione dovrà essere formalizzata entro tre mesi della firma del nuovo CCNL.

Si richiede il recepimento e l'attuazione contrattuale del Decreto Legislativo 6.2.2007 n. 25.

RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA

La responsabilità sociale dell'impresa è una parte fondante di un modello di sviluppo economico sostenibile. La responsabilità sociale d'impresa deve vedere al primo posto la gestione del lavoro affinché l'azienda non gestisca il lavoro solo superficialmente e a breve termine. Per questi motivi si chiede la realizzazione di un protocollo per la applicazione e la verifica dei comportamenti socialmente responsabili, anche per andare in direzione opposta alla delocalizzazione, elemento sempre più presente in questo settore.

AMBIENTE E SICUREZZA

E' necessario aumentare l'impegno per la tutela della Salute e Sicurezza dei lavoratori, a tal fine oltre a riconfermare la normativa contrattuale vigente, riteniamo necessario rafforzare il ruolo degli RLS attraverso un monte ore permessi adeguato per espletare propri compiti e per partecipare a iniziative di carattere formativo-informativo di settore ed affidare agli stessi i compiti di RLSSA (Rappresentante dei Lavoratori Salute, Sicurezza e Ambiente).

Riteniamo inoltre necessario definire ed allegare al CCNL protocolli di intesa sulle metodologie da seguire per:

- procedure di lavoro sicuro;
- abbattimento sostanze nocive;
- polveri di legno;
- applicazione della normativa internazionale Emas.

Oltre a richiamare il d. lgs 626/94, richiamare anche il successivo d.lgs. 645/96.

ASSEMBLEA

Armonizzazione delle ore di assemblea retribuita (10 ore annue) a tutte le unità produttive del settore.

AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITÀ UOMO DONNA NEL LAVORO

Riduzione della soglia da 100 a 50 dipendenti per le imprese che sono obbligate – in base all’art. 9 della legge 125 del 1991 richiamata all’art. 41 – a redigere un rapporto sulla situazione occupazionale divisa per genere in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell’intervento della CIG, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

Si chiede che la redazione di tale rapporto sia consegnata una volta all’anno alle rappresentanze aziendali, oltre che al Consigliere Regionale di Parità.

CONGEDI PARENTALI

Richiediamo n. 3 gg. retribuiti per il padre in concomitanza col parto e l’estensione di quanto previsto dall’art 33 del CCNL anche alle coppie di fatto more uxorio.

Si richiede, inoltre, di poter usufruire dei congedi o ore di permesso per le cure in dialisi e gravi interventi pre, post operazione.

Inoltre, per le lavoratrici in stato di gravidanza si richiedono i permessi retribuiti in base all’art. 7 del d.lgs. 645/96.

WELFARE INTEGRATIVO

FeNEAL FILCA FILLEA hanno istituito un FONDO denominato “SANITA’ ARCOBALENO”, per prestazioni di Sanità integrativa.

Chiediamo di definire la contribuzione a tale FONDO da parte delle Imprese.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Riteniamo necessario consolidare e rafforzare il sistema della previdenza complementare attraverso l’aumento della contribuzione al Fondo Arco e ai fondi chiusi contrattuali, a carico dell’impresa.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Al fine di rispondere all’obiettivo di ottimizzare la qualità professionale di tutte le risorse umane delle aziende, riteniamo necessario incontri periodici tra RSU e Direzioni definendo tecniche per valutare e stabilire programmi formativi da realizzare anche nell’ambito di Fondimpresa. Chiediamo, quindi, che la formazione sia garantita contrattualmente per tutte le fasce professionali in proporzione alla presenza in azienda. Ciò potrà essere utile anche in vista di possibili passaggi di livello in base al nuovo inquadramento già in vigore.

ARMONIZZAZIONI

Si richiede di proseguire nel processo già avviato delle armonizzazioni dei trattamenti tra operai, intermedi e impiegati, salvaguardando le condizioni migliori.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Si chiede l'aumento dei valori retributivi degli scatti di anzianità, ancora fermi al congelamento del 1991, anche per riconoscere le nuove figure professionali e le sempre maggiori competenze necessarie nel processo produttivo.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Possibilità di part-time reversibile (con una percentuale massima) al rientro dalla maternità fino ai tre anni del bambino e per i casi di cura (come elencati al primo comma dell'art. 2 DM 278/2000), per un massimo di due anni per entrambi i genitori.

CARENZA MALATTIA

Si chiede il superamento totale della carenza malattia.

ORARIO DI LAVORO

In coerenza con le politiche di gestione decentrata dei diversi regimi dell'orario di lavoro, fermo restando quanto stabilito dalla cornice nazionale di riferimento, Feneal Filca e Fillea intendono valorizzare e rafforzare il ruolo delle RSU o in alternativa, dove mancanti, le Federazioni Sindacali territoriali per la condivisione di quanto sopra.

Per i lavoratori a orario continuato si chiede 30 minuti di pausa all'interno dell'orario di lavoro.

LAVORO A TURNI

L'impossibilità tecnica di usufruire del riposo dovrà essere verificata dalle parti e dovrà avere un compenso sostitutivo del 10% della paga globale.

Qualora l'azienda chieda l'istituzione dei lavori a turno, si richiede che le parti s'incontrino preventivamente.

CONTRATTI A TERMINE E SOMMINISTRAZIONE

Per le assunzioni dei lavoratori a tempo determinato e contratto di somministrazione, si chiede la verifica preventiva con la R.S.U. Inoltre, in caso di assunzione a tempo indeterminato, si chiede di dare la precedenza a quei lavoratori che hanno svolto le stesse mansioni, con contratto a termine, entro un anno dalla scadenza del tempo determinato.

La soglia del 20% s'intende cumulativa delle varie forme di contratto a tempo determinato.

BANCA ORE

Abbassare il preavviso per la fruizione da parte del lavoratore da 5 gg. a 2 gg. Verificare la possibilità di utilizzo delle ore maturate al fine di conciliare i tempi di lavoro/famiglia.

LAVORATORI STRANIERI

Ai lavoratori migranti, dovrà essere garantito, in ragione d'anno, un congruo periodo (almeno 3 settimane), anche in forma accorpata tra riposi e ferie, al fine di consentire un ricongiungimento familiare.

Si chiede di equiparare il trattamento dei lavoratori studenti, in materia di permessi, di cui all'art. 45 del vigente CCNL, ai lavoratori stranieri.

TRASFERTE E TRASFERIMENTI

Per la scelta dei lavoratori da inviare in trasferta (nel caso in cui non sia fatta richiesta esplicita dal lavoratore stesso), a parità di competenze, utilizzare gli stessi criteri della mobilità retribuita: quindi, carichi di famiglia, anzianità ed esigenze tecnico produttive in concorso tra loro.

Per i lavoratori comandati a lavorare in trasferta, si chiede di adeguare le indennità, oltre ad avere un congruo preavviso. I costi delle trasferte all'estero o, trasferte di lunga durata, anche nel territorio italiano, dovranno essere anticipati e a carico dell'impresa, oltre a prevedere rientri periodici.

CONTRATTAZIONE DI II° LIVELLO

Fermo restando la continuità della contrattazione aziendale o distrettuale laddove viene attivata, ed in riferimento a quanto già previsto dal vigente CCNL (articolo 1 – punto g. articolo 2 punto due paragrafo 7) Feneal Filca Fillea, intendono estendere e rendere esigibile la contrattazione di secondo livello a tutti i lavoratori del settore. Pertanto si chiede che entro sei mesi dalla presentazione delle piattaforme per il rinnovo della contrattazione di II° livello, le parti firmatarie del CCNL si riuniscano per una verifica sullo stato dei confronti negoziali, al fine di intervenire a tutti i livelli per il superamento delle problematiche presenti alla sua diffusione.

SALARIO

Richiediamo un aumento dei minimi tabellari pari a Euro 109,00 (parametro 134 – AS 1).

QUOTA CONTRATTO

Si richiede la definizione, negli ambiti previsti dal D.Lgs. 4/12/97, n° 460, di una quota di adesione contrattuale per i lavoratori non iscritti al sindacato.