



**feneal-uil**  
FEDERAZIONE NAZIONALE  
LAVORATORI EDILI AFFINI  
E DEL LEGNO



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



**FILLEA CGIL**  
FEDERAZIONE ITALIANA  
LAVORATORI LEGNO  
EDU INDUSTRIE AFFINI  
ED ESTRATIVE

## **PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL SETTORE LAPIDEI INDUSTRIA**

Roma, 27 settembre 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.

Dal 2006 è in atto una ripresa del settore che sta proseguendo anche nel 2007. E' necessario consolidare il trend positivo attraverso politiche industriali per le quali risulteranno utili anche normative contrattuali quali l'effettiva funzionalità del C.P.N. (Comitato Paritetico Nazionale), un sistema di classificazione rinnovato e programmi di formazione professionale. Il nuovo sistema di inquadramento rappresenta uno dei risultati più attesi dai lavoratori. La Formazione Professionale deve rappresentare un impegno strategico delle aziende del settore e congiuntamente alle RSU devono essere definiti i programmi formativi per accedere alle risorse di Fondimpresa.

Con il rinnovo del CCNL ci proponiamo di conquistare risultati significativi su una questione che in questi anni ha assunto un'importanza cruciale per il settore: la questione dell'equilibrio tra attività produttiva e rispetto dell'ambiente nella logica dello sviluppo sostenibile, con la costruzione di una coerente strategia ambientale.

Ci proponiamo inoltre, di migliorare le normative riguardanti la Sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso una gestione preventiva e sistemica dei fattori di rischio, definendo un metodo partecipativo di condivisione degli obiettivi. Intendiamo inoltre migliorare i versamenti al FONDO ARCO, e di dare attuazione a forme di welfare integrativo.

Diventa prioritario poi ottenere un aumento salariale che colga l'obiettivo di tutelare e incrementare le retribuzioni dei lavoratori.

## **RELAZIONI SINDACALI – DIRITTI DI INFORMAZIONE**

E' necessario dare piena agibilità al C.P.N., dotandolo delle risorse economiche indispensabili allo svolgimento dei ruoli già definiti contrattualmente, nonché quelli inerenti ad un'azione di verifica e di rispetto delle normative contrattuali e di legge (es. DURC e legislazione in itinere sui distretti), così come per l'ambiente e la sicurezza e, il ruolo delle R.L.S.T. Inoltre, vanno adottate, a livello locale, adeguate regolamentazioni per i lavoratori addetti al trasporto merci.

## **RELAZIONI SINDACALI DI GRUPPO E DI AZIENDA**

Richiediamo l'istituzione delle informazioni periodiche a livello di azienda e di gruppo, l'adozione da parte delle aziende del marchio etico, con l'impegno ad operare solo fra aziende regolari.

Richiediamo inoltre l'estensione di CIGS e mobilità per i lavoratori delle aziende con meno di 15 addetti, attraverso l'impegno a realizzare accordi regionali e/o di distretto.

## **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 l'applicazione e la verifica dei comportamenti socialmente responsabili.

## **CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO**

Nel riconfermare la contrattazione di 2° livello aziendale o territoriale, si richiede l'estensione della contrattazione della stessa a livello territoriale o di bacino nelle aree ora sprovviste.

Richiediamo, inoltre la rivalutazione degli importi di cui all'allegato n.1 riferito all'ultimo comma dell'art.22, per le aziende in cui non è stata effettuata la contrattazione di 2° livello.

## **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 un protocollo di intesa sulle metodologie da seguire per le procedure di lavoro sicuro e il recepimento dell'accordo europeo Nepsi per l'abbattimento e la prevenzione della silice cristallina.

Oltre a richiamare il Dlgs 626/94 richiamare anche il successivo Dlgs 645/95.

## **GRAVIDANZA E PUERPERIO**

Si propone di integrare quanto previsto all'art. 20 del CCNL, a partire dall'integrazione del salario al 100% nel periodo di maternità.

## **MALATTIA**

Si richiede l'allungamento del periodo di assenza per malattia: dai 12 ai 16 mesi; dai 14 ai 18 mesi.

### **CONGEDI PARENTALI**

Richiediamo n. 3 gg. retribuiti per il padre in concomitanza col parto e l'estensione di quanto previsto dall'art. 18 punto B del CCNL anche alle coppie di fatto more uxorio.

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

### **INQUADRAMENTO E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

Va definito il nuovo sistema di classificazione dei lavoratori, così come previsto dall'art.4 del vigente CCNL.

### **APPALTI**

Richiediamo di integrare la normativa attuale esplicitando il divieto per le aziende di affidare in appalto qualsiasi attività di produzione.

### **WELFARE INTEGRATIVO**

FeNEAL FILCA FILLEA hanno istituito un FONDO denominato "SANITA' ARCOBALENO", per prestazioni di Sanità integrativa, anche in relazione all'ultimo comma della Disciplina Generale del vigente CCNL.

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

### **FORMAZIONE PROFESSIONALE**

La formazione continua è uno strumento indispensabile nelle strategie aziendali e deve diventare sempre più un obiettivo di programmazione ordinaria di investimento per la qualificazione dei processi e dei prodotti e garanzia per assicurare una migliore stabilità occupazionale.

Al fine di rispondere all'obiettivo di ottimizzare la qualità professionale di tutte le risorse umane delle aziende, riteniamo necessario prevedere incontri periodici tra RSU e Direzioni aziendali, definendo tecniche per valutare e stabilire congiuntamente programmi formativi da realizzare anche nell'ambito di Fondimpresa, previo accordo aziendale tra le parti. Chiediamo, quindi, che la formazione sia garantita contrattualmente per tutte le fasce professionali in proporzione alla presenza in azienda.

### **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 e l'effettuazione della stessa sul salario globale del lavoratore.

### **AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'**

Richiediamo l'adeguamento del valore delle quote armonizzandole al nuovo Inquadramento Professionale.

### **ARMONIZZAZIONI**

Richiediamo l'armonizzazione delle normative riguardanti le ferie, i permessi retribuiti e le aspettative previste per operai e intermedi, parificandole a quelle previste per gli impiegati.

### **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.

### **CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

Premesso che l'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e dall'Accordo 23 luglio 2007, va comunque privilegiata, come forma prevalente, l'assunzione con contratto a tempo indeterminato, anche per evitare forme permanenti di precarietà.

### **DISTACCO TEMPORANEO D'IMPRESA**

Fermo restando quanto previsto dalla Legge n. 236/93, si richiede di regolamentare il distacco del lavoratore, previa informazione preventiva, definizione di modalità, tempi e suo consenso.

### **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.

## **TRASFERTE**

Per i lavoratori comandati a lavorare in trasferta, si chiede che venga dato un congruo preavviso. Per le trasferte all'estero o trasferte di lunga durata (anche nel territorio Italiano) prevedere le dovute vaccinazioni di legge e programmare rientri periodici.

Si richiede, per i lavoratori in missione o trasferta l'indennità del 20% senza limiti di orario.

In caso di trasferimento per variazione di sede di lavoro qualora ostino al trasferimento stesso comprovati e riconosciuti obiettivi motivi del lavoratore o dei suoi familiari, l'azienda non procederà al suo licenziamento.

## **PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI - MULTE E SOSPENSIONI**

Si richiede di precisare che nessun provvedimento può essere comminato senza che sia stata preventivamente contestata, per iscritto, l'infrazione al lavoratore, il quale può richiedere, entro 5 gg., di essere ascoltato –a sua difesa- dalla Direzione dell'azienda, prima che il provvedimento disciplinare sia adottato (normativa operai, intermedi, impiegati). Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Al punto 2 dell'art. 75 precisare che il permesso di uscita dal posto di lavoro viene concesso previa autorizzazione scritta dal superiore.

## **REVISIONE INDENNITA'**

Richiediamo l'adeguamento delle seguenti indennità:

- 1) lavoro notturno in turni avvicendati;
- 2) lavoro festivo con riposo compensativo;
- 3) indennità speciale cavatori;
- 4) lavori speciali e disagiati, in particolare in galleria.

## **SALARIO**

Considerato anche il positivo andamento delle aziende del settore richiediamo un aumento mensile dei minimi tabellari pari a Euro 107,00 (parametro 136 - C).

## **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.

---