Piattaforma
Feneal - Filca - Fillea
CCNL LEGNO-ARREDO INDUSTRIA

Vigenza contrattuale
01/04/2016 – 31/03/2019

Roma 23 settembre 2015

FENEALUIL
FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI EDILI AFFINI E DEL LEGNO

FILCA CISL
FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI E AFFINI

CGIL FILLEA

Premessa

Il rinnovo del CCNL, si colloca all'interno di un quadro macro economico complesso, che risente ancora dei danni arrecati all'economia ed alla società da troppi anni di crisi. Le parti Sociali in questi anni hanno cercato di individuare soluzioni al fine di attenuare gli effetti della crisi, confrontandosi sulle politiche industriali. Lo scambio di opinioni ha prodotto intese (ad es. sul Bonus Mobili) che ha attenuato gli effetti della crisi. E' necessario proseguire i confronti sulle politiche industriali, continuando gli approfondimenti sul futuro del settore e sulle strategie da adottare nel breve e lungo periodo, nell'ottica della sostenibilità anche ambientale (ad esempio rimboschimento ecc.), che passa attraverso la ricerca, innovazione di processi e prodotti al fine di rilanciare ulteriormente il Made in Italy delle nostre produzioni in una logica di filiera, ciò al fine di poter competere sui mercati globali. Il quadro economico mondiale con il calo del prezzo del petrolio, la svalutazione dell'euro sul dollaro e l'operazione avviata dalla BCE sull'acquisto dei titoli di stato, sarà foriero di opportunità per il settore.

Il rinnovo del CCNL cade in questo complesso e delicato momento di transizione dalla recessione non ancora definitivamente alle spalle e la crescita ancora da consolidare, proprio per questo può essere l'occasione per porre la produzione dell'arredo italiano, al centro delle politiche nazionali dello sviluppo.

La contrattazione collettiva dell'organizzazione e delle condizioni del lavoro, della professionalità e dei trattamenti economici e normativi dei lavoratori deve essere una fondamentale opportunità per l'intero settore. Ciò al fine di stimolare gli investimenti produttivi e tecnologici, assieme alla creazione di nuovi e più stabili posti di lavoro, per coniugare l'aumento della produttività e dell'efficienza delle aziende al miglioramento delle tutele sociali e contrattuali del lavoro, per diffondere l'innovazione dei prodotti e dei processi e ridurre la frammentazione che esclude troppe imprese del nostro settore dalle possibili e necessarie economie di scala.

In questo contesto la formazione dei Lavoratori per aumentare ed aggiornare la loro professionalità, è un aspetto fondamentale.

Relazioni Industriali, Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI), Formazione e OBL

Considerata la carta dei valori allegata al vigente CCNL e nell'ottica di proseguire nello sviluppo delle relazioni industriali, si chiede che nel corso del rinnovo del CCNL, si definisca il testo sulla Responsabilità Sociale d'Impresa. In quest'ottica si ritiene importante prevedere confronti specifici qualora l'Unione Europea emanasse raccomandazioni o direttive riguardanti il nostro settore, al fine di valutare l'opportunità di definire avvisi comuni da sottoporre al Dialogo Sociale Europeo ed al legislatore italiano.
Nell'ottica della partecipazione, del coinvolgimento dei lavoratori, si chiede che il diritto di informazione aziendale, sia previsto nelle aziende superiori a 20 dipendenti e a livello di gruppo con almeno 80 dipendenti.
Si chiede inoltre alla luce della nuova normativa sulle mansioni, di definire che essa sia applicata nell'ambito della legge 223/91, che sia obbligatoria la necessaria formazione da concordarsi con le RSU assistite dalle OO.SS..
Al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e non disperdere le professionalità presenti nel settore si chiede che, nei casi di crisi aziendali, sia utilizzato in via prioritaria il contratto di solidarietà. Inoltre, si ritiene utile precisare che, in caso di licenziamenti collettivi, si dovrà far riferimento a quanto previsto dalla legge n. 223/91 per tutti i lavoratori.
L'Osservatorio Bilaterale deve svolgere una azione più incisiva nei confronti dei lavoratori e delle imprese, al fine di accrescere la cultura della formazione quale strumento fondamentale per la competitività delle imprese che passa attraverso progetti mirati alla riqualificazione e/o aggiornamento professionale dei lavoratori. Pertanto si ritiene utile attivare anche a livello territoriale compiti e funzioni dell'OBL attraverso la contrattazione di secondo livello.
Si chiede a tale scopo che le RSU siano maggiormente coinvolte nella fase di costruzione dei progetti formativi a livello aziendale.
Si chiede di svolgere almeno n.12 ore annue di formazione continua per dipendente sui processi produttivi, distribuite uniformemente tra i vari profili professionali.
Tale formazione, inoltre, dovrà essere certificata in appositi libretti che attestino i percorsi formativi-professionali dei lavoratori.
Si chiede che i lavoratori assunti con livello AE1, passino al livello superiore decorsi sei mesi dalla data di assunzione.

Lavori disagiati

In riferimento ai decreti Legge n. 61/2011 e n. 214/2011, si chiede che mensilmente le aziende precisino in busta paga le ore di lavoro notturno effettuate e che annualmente rilascino certificazione propedeutica per il riconoscimento dei requisiti validi per accedere al pensionamento per gli addetti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti (c.d. Lavoro Usurante).

Versamento Contributi Sindacali

In relazione all'accordo interconfederale del 10 Gennaio 2014, si richiede che il versamento del contributo sindacale avvenga mensilmente.

Appalti

Si chiede di definire che le attività del ciclo produttivo e l'esecuzione della manutenzione ordinaria aziendale, non siano date in appalto.
Si chiede che l'art. 1 – punto 1.3 si applichi nelle imprese con oltre i 50 dipendenti e che sia inserito il tema degli appalti.
Si chiede che, in appositi incontri a livello aziendale, si sviluppino confronti per verificare la possibilità di reinternalizzare lavorazioni affidate in appalto a ditte esterne, al fine di salvaguardare i livelli occupazionali.
Nei casi in cui non sia possibile evitare l'affidamento di lavori in appalto a imprese terze, quest'ultime non potranno subappaltare. Le aziende inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge, assicurative, previdenziali, di igiene e sicurezza del lavoro, nonché l'applicazione dei rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle OO.SS. firmatarie dei CCNL di riferimento.
In caso di cambio di appalto, si chiede che venga inserita la clausola sociale.

Contrattazione di secondo livello

Al fine di estendere la contrattazione di secondo livello, si chiede di sperimentare la contrattazione territoriale e/o di distretto per le aziende che non effettuano quella aziendale.

Mercato del Lavoro

Si chiede di prevedere l'esclusione del ricorso ai voucher per lo svolgimento dei lavori.

Pari opportunità, Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Al fine di migliorare il clima aziendale, si chiede che le aziende inseriscano nei programmi formativi l'illustrazione dei codici di comportamento in caso di molestie e/o mobbing al fine di diffondere la cultura del rispetto della persona.
Al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro si chiede la trasformazione, su richiesta del lavoratore, del rapporto di lavoro da full time a part-time nella misura del 30% del totale dei dipendenti a tempo pieno, e la sua reversibilità al termine del periodo concordato.
Si chiede la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti anche in caso di astensione facoltativa (congedo parentale).

Si chiede inoltre che l'aspettativa non retribuita prevista dall'art. 56 del vigente CCNL, sia estesa anche a coloro che necessitano di cure da eseguire presso il S.N.N. nei casi di alcolismo, ludopatia, bulimia/anoressia.

Salute e Sicurezza

Si chiede di coinvolgere l'RLS alla stesura del Documento di Valutazione Rischi e di averne copia in uso.
Si chiede di svolgere 8 ore di formazione sul tema della sicurezza sul lavoro e sulla prevenzione degli infortuni in aggiunta alle attuali svolte da ogni singola azienda, in particolare per quelle mansioni ove si registrano il maggior numero di infortuni.
Si chiede che l'azienda si confronti con la RSU in relazione alle tipologie di infortunio verificatosi e alle aree di rischio con l'obiettivo di individuare iniziativa di informazione, sensibilizzazione e formazione dei Lavoratori.
Per prevenire e/o ridurre al minimo eventuali infortuni sul lavoro è opportuno che la formazione interessi sia i dipendenti che sono chiamati a svolgere la propria attività al di fuori del proprio stabilimento (es. montatori, ecc.), sia lavoratori dipendenti di ditte esterne che lavorano momentaneamente all'interno dello stabilimento.

Tutele Individuali e Collettive

Sulla base di quanto previsto dall'accordo Interconfederale sulla Rappresentanza, si conferma che le tutele previste anche dall'art. 3 e 4 del vigente CCNL, si intendono comunque applicabili a tutti i lavoratori dipendenti.
Si chiede inoltre che le casistiche, nonché le procedure previste dagli artt. 79, 80, 81, 98, 98bis/ter, 115, 115/bis/ter siano applicabili a tutti i lavoratori.
In riferimento alle nuove normative in merito all'installazione degli impianti e degli strumenti di controllo a distanza, si richiede che ciò possa avvenire solo con l'accordo con le RSU/RSA e/o in mancanza con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL.

Settore Boschivi

Si chiede di aggiornare i livelli di inquadramento e di parificare, al settore legno, gli istituti della malattia e dell'infortunio.

Previdenza complementare

Si richiede l'introduzione di un contributo, a carico dell'impresa, pari allo 0,30% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, per tutti i lavoratori dipendenti.
Si chiede che la contribuzione sia corrisposta anche ai lavoratori che usufruiscono di ammortizzatori sociali.

Sanità Integrativa Altea

Si chiede che il contributo a carico delle imprese sia portato a 15 € mensili per tutti i lavoratori. Qualora il fondo sanitario Altea, prevedesse l'inserimento dei familiari, si chiede che le aziende effettuino le relative trattenute ai lavoratori che decidessero di usufruirne. Si chiede infine che sulla busta paga, venga evidenziata la quota versata al Fondo Altea.

Salario

Si chiede un incremento salariale come segue:

Livelli	Parametri	Aumento
AD3	210	181,00
AD2	205	176,00
AD1	195	168,00
AC5	185	159,00
AC4	170	146,00
AC3/AC2/AS4	155	133,00
AS3	147,5	127,00
AC1/AS2	140	120,00
AE4/AS1	134	115,00
AE3	126,5	109,00
AE2	119	102,00
AE1	100	86,00

Elemento di Garanzia retributiva

Si chiede l'adeguamento del valore dell'elemento di garanzia retributiva, nonché l'esplicita esclusione di ogni assorbimento sugli incrementi contrattuali.

Quota Contratto

Confermando che la contrattazione collettiva si configura come un complesso e ordinato apparato negoziale, che assegna al CCNL il ruolo di strumento finalizzato ad estendere la rappresentanza a favore dei lavoratori dipendenti, si propone, per i lavoratori non iscritti al sindacato, il versamento di un contributo "una tantum" per l'assistenza contrattuale pari a 30,00 euro.

Decorrenza a durata

Il contratto collettivo nazionale di lavoro decorrerà dal 1° aprile 2016 al 31 marzo 2019.