

**FeNEAL UIL
FILCA CISL
FILLEA CGIL**

**PIATTAFORMA
RINNOVO C.C.N.L. LEGNO/ARREDO
FEDERLEGNO/CONFINDUSTRIA**

9 novembre 2012

PREMESSA

Il rinnovo del c.c.n.l. legno, coincide con una crisi di modello economico/finanziario che impone l'individuazione di nuove strategie per rilanciare la crescita e la competitività attraverso un maggiore sviluppo che si richiami ad una concreta azione di una economia della conoscenza ed una economia sostenibile in termini ambientali, distributivi e sociali, in una diversa costruzione di relazioni sindacali che tengano conto della responsabilità sociale d'impresa come elemento fondamentale per la qualificazione delle nostre imprese. La valorizzazione dei contenuti contrattuali deve essere anche l'elemento per rafforzare la competitività aziendale: usare sinergie sul piano produttivo e professionale può incrementare uno sviluppo che favorisca anche il sistema di filiera. Inoltre, è necessario estendere la pratica della contrattazione di secondo livello in tutte le aziende del settore, proprio come elemento aggiuntivo di indirizzo della capacità competitiva delle imprese e sulla maggiore realizzazione di qualità del prodotto, insieme all'innovazione, design, made in Italy, quali elementi vincenti nel mercato.

Infatti la crisi comporta la perdita di esperienze, conoscenze e professionalità. Insieme, dobbiamo riuscire a valorizzare il capitale umano anche attraverso la costruzione di un network nazionale diffuso nel territorio soprattutto nei distretti. Questo orizzonte rappresenta una opportunità, razionalizzando gli strumenti che rispondono alle effettive esigenze delle categorie produttive.

RELAZIONI SINDACALI – OSSERVATORIO BILATERALE LEGNO

Chiediamo alle imprese di promuovere un modello, sia sul piano economico che sul piano delle relazioni industriali, basato sulla responsabilità sociale d'impresa e sulla partecipazione dei lavoratori alle scelte dell'impresa per affermare maggiori livelli di democrazia industriale ed economica. Inoltre, per far fronte alla crisi che attraversa il settore del legno/arredo, riteniamo che le Parti Sociali debbano dotarsi di un codice comportamentale riferito alle modalità con cui si affrontano processi di ristrutturazioni aziendali con l'obiettivo della salvaguardia dei livelli occupazionali, anche attraverso percorsi formativi condivisi, tenuto conto anche della recente riforma pensionistica. Si chiede altresì di chiarire la norma relativa alla maturazione degli istituti differiti in costanza di cig.

Nell'ottica della partecipazione, del coinvolgimento dei lavoratori, chiediamo che il diritto di informazione a livello aziendale, a richiesta di una delle parti, sia reso possibile nelle imprese superiori ai 20 dipendenti e a livello di Gruppo con almeno 100 dipendenti. Per rendere più incisiva una politica di responsabilità sociale d'impresa, si chiede un confronto semestrale a livello aziendale tra Direzione ed R.S.U. per verificare alcune azioni, quali:

Pari Opportunità: prevedere una verifica per analizzare l'applicazione effettiva delle politiche sulle pari opportunità, proponendo come misuratore dell'impegno aziendale la conoscenza della percentuale di uomini e donne presenti sul totale degli assunti, i livelli di salario a parità di mansione, le mansioni affidate alle donne operanti in azienda.

Disabilità, minoranze di genere, gioco di azzardo :valutare l'impegno dell'azienda nella riduzione/eliminazione di tutti gli aspetti discriminatori legati alla disabilità e nella tutela delle minoranze, consegnando alla r.s.u. la documentazione nella quale si rilevi la percentuale di lavoratori dipendenti e disabili o appartenenti a minoranze sul totale degli addetti;

Si chiede di modificare l'art. 56 del vigente c.c.n.l., estendendo il trattamento previsto per la tutela delle tossicodipendenze e loro familiari, anche a coloro che necessitano delle dovute cure, da eseguire presso il s.s.n., per il gioco d'azzardo patologico.

Conciliazione Tempi di Vita/Tempi di Lavoro: *valutare congiuntamente le iniziative da attuare nell'azienda per migliorare il clima aziendale e la qualità della vita dei dipendenti. A tale scopo si chiede che le aziende accolgano la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore o familiare. Ciò al fine di consentire ai lavoratori e alle lavoratrici a tempo pieno, l'assistenza del bambino sino al compimento del 3 anno o assistenza a familiari per gravi motivi così come previsto dal D.I. n. 278/2000.*

Inoltre, per patologie gravi certificate, si chiede di allungare il periodo di comporto per la conservazione del posto di lavoro sino a guarigione clinica. Si chiede di introdurre tra le causali per richiedere l'anticipazione del TFR, quelle previste in applicazione del D.I. n. 278/2000.

Si chiede di poter aggiungere ai 3 gg. Di permesso previsti dalla legge, ferie o permessi individuali al fine di raggiungere il paese o la città di origine in caso di lutto o eventi familiari gravi.

Carta d'Identità dell'Impresa Socialmente Responsabile: *verifica con la r.s.u. dell'esistenza di una politica aziendale indirizzata ad un percorso di responsabilità sociale d'impresa (codice etico, bilancio sociale, regolamento interno, impiego di prodotti che tutelano gli interessi del cliente e del consumatore, politica di responsabilizzazione dei fornitori su temi ambientali e di sicurezza, ecc.), utilizzo prodotti eco sostenibili.*

L'Osservatorio Bilaterale Legno deve svolgere una azione più incisiva nei confronti delle imprese e dei lavoratori, per accrescere la cultura della formazione quale strumento indispensabile per la competitività delle imprese, impegnandosi anche sulla realizzazione di progetti formativi. Percorsi formativi che vedano la partecipazione, a livello aziendale, delle r.s.u. nella fase di costruzione di tali processi, mirati alla riqualificazione e formazione indirizzate all'innovazione produttiva quale modalità per impedire la dispersione del patrimonio intellettuale e professionale. Si chiede che, nell'ambito dell'osservatorio, sia istituita, una commissione paritetica con il compito di elaborare i codici di condotta in materia di molestie sessuali e mobbing. Inoltre, si chiede che nei programmi di formazione siano introdotte nozioni riguardanti le pari opportunità e temi orientati alla prevenzione delle molestie sessuali cui si ispira il codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali allegato alla raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, come modificato dal trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, nonché quanto elaborato dalla Commissione Paritetica Nazionale in materia.

L'esperienza dell'Osservatorio Bilaterale del Legno deve trovare un rinnovato impegno per la realizzazione dei compiti già definiti dal c.c.n.l. anche con una contribuzione di euro 0,20 per ogni dipendente a carico dell'azienda

DIALOGO SOCIALE EUROPEO

L'evoluzione delle normative europee nel settore sociale e nel settore del legno e selvicoltura, richiedono un maggiore impegno della Parti Sociali nel definire strategie comuni da presentare in occasione della Commissione del Dialogo Sociale – settore

legno - a livello europeo. Chiediamo che qualora l'Unione Europea emanasse raccomandazioni o direttive riguardanti il settore legno / mobile, un incontro tra le Parti per valutare l'opportunità di definire avvisi comuni da sottoporre alla Commissione del Dialogo Sociale Europeo ed al Legislatore Italiano, preventive all'emanazione della normativa di recepimento.

MERCATO DEL LAVORO

Nel recepire l'accordo dell'apprendistato sottoscritto tra le parti in data 19 aprile 2012 Si chiede di introdurre una percentuale di conferma pari al 60%. Chiediamo inoltre di approfondire, nell'ottica di stabilizzare i rapporti di lavoro, i contenuti della l. 92/2012 e una revisione sui capitoli provvedimenti disciplinari, ecc.

SICUREZZA - SALUTE - AMBIENTE

Considerato l'evoluzione in materia di utilizzo dei materiali nella lavorazione del legno, chiediamo di implementare i momenti di informazione per la R.L.S. (con cadenza almeno semestrale), in particolare se in presenza di utilizzo delle nano tecnologie e nuovi prodotti. Si chiede la consegna, anche in considerazione delle modifiche introdotte nel Testo Unico, del documento di valutazione dei rischi e dello stress correlato, prevedendo un momento congiunto di analisi degli elaborati. Si chiede l'estensione della certificazione Emas.

PROFESSIONALITA' - LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Dopo il positivo lavoro che ha portato alla realizzazione di un nuovo sistema di inquadramento professionale, si chiede, a distanza di 6 anni, di effettuare in tutte le aziende, con le r.s.u., un momento specifico di valutazione su quanto è stato fatto e monitorare la sua corretta applicazione.

WELFARE INTEGRATIVO.

Sanita integrativa: si chiede la modifica del sistema di contribuzione in favore dell'assistenza sanitaria, chiedendo di togliere il contributo a carico del lavoratore incrementandone il valore economico.

Previdenza complementare: si chiede l'aumento del contributo al fondo Arco dello 0,70%.

CONTRATTAZIONE SECONDO LIVELLO

Al fine di estendere la contrattazione di secondo livello, si chiede di effettuare la contrattazione a livello territoriale e/o di distretto per le imprese che occupano fino ad un massimo di n. 15 dipendenti. Si chiede l'incremento dell'elemento di garanzia retributivo pari ad euro 30,00 mensili, modificando la modalità di erogazione che escluda i trattamenti economici individuali che, essendo stati erogati unilateralmente dall'azienda, non possono rientrare nella concorrenzialità per il raggiungimento del suddetto importo. Entro sei mesi dalla firma del presente c.c.n.l. le Parti si incontreranno a livello provinciale per verificare il numero dei lavoratori e delle imprese interessate all'erogazione. Qualora le parti convengano sull'opportunità di

realizzare una contrattazione territoriali e/o di distretto, l'elemento di garanzia retributivo sarà oggetto di confronto.

Si chiede inoltre di implementare gli indicatori di cui all'allegato A art. 39.

BOSCHIVI

Si chiede la revisione delle tabelle salariali del settore boschivo.

FLESSIBILITÀ

Si chiede che la percentuale di maggiorazione pari al 10% prevista per la flessibilità dell'orario di lavoro, sia corrisposta dalla 41a ora.

QUOTA CONTRATTO

Si chiede l'erogazione di un importo pari ad euro 30,00 a carico dei lavoratori non iscritti ad alcuna Federazione Sindacale, nelle modalità che saranno convenute.

SALARIO

Si chiede un incremento salariale così come segue:

livello	parametro	aumento salariale (euro)
AE1	100	127,00
AE2	119	151,13
AE3	126,5	160,66
AE4/AS1	134	170,18
AC1/AS2	140	177,80
AS3	147,5	187,33
AC3/AC2/AS4	155	196,85
AC4	170	215,90
AC5	185	234,95
AD1	195	247,66
AD2	205	260,35
AD3	210	266,70