

Produttività

L'accordo separato del 22 novembre evidenzia un limite pesante nella definizione, non più procrastinabile, delle forme e regole di partecipazione democratica e di verifica della rappresentanza nei luoghi di lavoro.

Per un nuovo modello contrattuale

Speciale Fillea

Walter Schiavella

segretario generale Fillea Cgil

Con l'approvazione da parte dell'assemblea nazionale unitaria della piattaforma per il rinnovo del ccnl dell'edilizia, si apre ora una difficile fase di confronto con le controparti. Si tratta di una fase complessa, resa ancor più difficile dalla persistente inadeguatezza delle politiche che il governo ha messo finora in campo per contrastare la crisi di un settore vitale per il paese, in cui in quattro anni sono spariti 500 mila posti di lavoro. A queste oggettive difficoltà, purtroppo, il governo ne ha aggiunte di altre, concentrando le sue attenzioni invece che sulle politiche dei fattori produttivi, a cominciare dalla rete infrastrutturale e per finire alla messa in sicurezza del territorio, sulla sola produttività del lavoro fino ad arrivare a un ennesimo accordo separato. L'accordo del 22 novembre sulla produttività, sottoscritto da governo e parti sociali, con l'esclusione della Cgil, prima di ogni altra considerazione, evidenzia infatti un limite pesante nella definizione non più procrastinabile delle forme e delle regole di partecipazione democratica e di verifica della rappresentanza nei luoghi di lavoro; un limite che pesa non solo sui lavoratori e sulle organizzazioni della rappresentanza sociale, ma sulla stessa efficienza del paese. La scelta della Cgil di anteporre alle altre tale questione è stata quindi una scelta giusta e non pretestuosa. Senza certezze, nessuna intesa può produrre risultati né per i lavoratori né per il paese. Il governo ha invece scelto un'altra strada, proseguendo una prassi che negli ultimi anni ha prodotto solo disastri.

Con questo accordo separato la strada dei rinnovi contrattuali, già di per sé difficile, si fa più ardua e per questo è necessario valutare con attenzione quanto è accaduto e, soprattutto, quanto dovremo evitare che accada ancora. Perché tale analisi produca risultati utili, è necessario effettuarla con attenzione e franchezza, scontando anche valutazioni diverse fra noi che saranno positive e potranno condurre a una sintesi necessaria solo se saranno il portato delle diverse situazioni settoriali e delle diverse storie contrattuali delle categorie e non già il frutto di sterili posizionamenti politici o, peggio ancora, di semplificazioni ad uso dei giornali fra destra e sinistra, fra conservatori e innovatori, fra massimalisti e riformisti. Sotto questo punto di vista, la Fillea rappresenta indubbiamente, per caratteristiche e struttura negoziale dei propri settori, un punto di vista particolare che, senza voler diventare necessariamente generalizzabile, non può però neanche essere sottovalutato nella ricerca delle soluzioni e dei percorsi per ridefinire finalmente una strategia contrattuale della Cgil, a partire dalla costruzione di un modello unificante di relazioni sindacali. Se il dibattito deve avere un respiro ampio e di prospettiva, non possiamo però prescindere da una valutazione di quanto accaduto e soprattutto dalle conseguenze su questa stagione negoziale dell'accordo separato sulla produttività. Non ho alcun dubbio circa l'inaccettabilità di quella filosofia e di quel disegno:

- appare chiaro che la filosofia che lo ispira sia coerente con quella che, in Europa e in Italia, ha finora contrassegnato politiche economiche recessive;
- appare chiaro che, nello specifico

di questa contingenza politica nazionale, il disegno politico che persegue sia quello di escludere la Cgil, creando tensioni nelle forze politiche a sinistra e consolidando invece il disegno neocentrista;

- appare chiaro che la traduzione di tale disegno e di tale filosofia in punti di merito contrattuale sia in molti di questi non accettabile e, in molti altri, si presti a interpretazioni certamente rischiose.

Con molta chiarezza voglio dire che non è su questi giudizi che si articolano le nostre posizioni. Tali giudizi sono ampiamente condivisi da tutti noi. Il punto su cui dobbiamo invece soffermarci a riflettere è un altro: cosa dobbiamo fare, come dobbiamo agire per contrastare efficacemente questa politica e questo disegno? In questo ambito, pare evidente che né oggi né a breve possano essere previsti radicali mutamenti sia nello scenario politico, sia in quello economico. Così come pare evidente che la crisi e gli effetti che produce sulle persone, insieme alla persistente divisione del movimento sindacale, abbiano indebolito e non certo rafforzato la capacità di reazione solidale del mondo del lavoro e dello stesso sindacato. In sintesi, se guardiamo anche all'esito delle ultime mobilitazioni, non mi sembra che la "rivoluzione" sia alle porte. È su queste considerazioni, non sul giudizio di merito, su cui comunque tornerò, che ho sempre ritenuto pericoloso e quindi da evitare un nuovo accordo separato fino a sostenere, nel Comitato direttivo Cgil dello scorso 15 novembre, la necessità di una nostra adesione all'intesa con le necessarie riserve formali, così come lo stesso segretario generale in quella occasione aveva ipotizzato. Rivendico la mia opinione, non certo perché ritenga la partita

ancora aperta, ma solo per chiarezza e coerenza. Per il resto la discussione è chiusa. Oggi la questione, per quel che ci riguarda, non è più infatti questa, bensì come contrasteremo gli effetti prodotti dall'intesa separata. Come è nella storia di questa categoria, che ha fatto del valore della confederalità un faro, la decisione assunta è la nostra decisione e cercheremo con tutto il nostro impegno di tradurla efficacemente nelle iniziative che la Confederazione deciderà, a partire dall'effettuazione della capillare campagna di assemblee che dovremo effettuare per spiegare le nostre ragioni e soprattutto per indicare una concreta prospettiva di cambiamento e di innovazione della contrattazione e dei modelli di sviluppo intorno al piano del lavoro della Cgil; ma, soprattutto, dovremo farlo nella nostra azione negoziale per il rinnovo dei ccnl. Su questo ultimo punto, voglio spendere alcune considerazioni che richiamano il merito dell'accordo separato sulla produttività. In proposito occorre ripartire da un'attenta analisi del testo di quell'accordo. Se, infatti, è chiara la volontà politica di governo e controparti di ridurre salari reali e diritti contrattuali, tale volontà in alcuni casi è chiaramente espressa nel testo (controllo a distanza, sanzioni ecc.) e va chiaramente respinta nei rinnovi dei ccnl; in altri casi, anche grazie alla presenza determinante della Cgil, è stata espressa con formulazioni ambigue (salario, mansioni ecc.) che vanno gestite nei tavoli dei rinnovi contrattuali ai quali è data facoltà, e non certo fatto obbligo, di affrontare tali questioni. Anche per questo motivo ritenevo più utile alla gestione dei ccnl una nostra sigla tecnica e con riserva a

• SEGUE ALLA PAGINA SUCCESSIVA

• SEQUE

quell'intesa che ci avrebbe permesso di contenerne meglio, da dentro, gli effetti negativi e di governare a nostro vantaggio le ambiguità. Ma anche senza la firma della Cgil, per chi come noi dovrà rinnovare i ccnl, il problema resta e andrà affrontato in quelle sedi coerentemente agli indirizzi decisi dalla Confederazione.

A questo fine, trovo che sulla questione del rapporto fra salario nazionale e di secondo livello, che resta il cuore contrattuale di quell'intesa, sia sbagliato accreditare, noi per primi, una lettura delle formulazioni che avvalorano quella che ne danno le controparti. L'accordo non parla espressamente dei minimi contrattuali, bensì di una quota degli "aumenti" contrattuali definiti nazionalmente come trasferibili al secondo livello e, per quel che ci riguarda, quella "quota" va letta come sinonimo di "costi" e non di minimi. Nei nostri contratti, quindi, nessuna quota dei minimi contrattuali (che dovranno garantire una reale tutela dei salari dalle dinamiche inflative) andrà trasferita al secondo livello. Su questo, per noi, non possono esserci ambiguità. Del resto è esattamente quello che, unitariamente, chiediamo nella piattaforma per il rinnovo del ccnl edilizia dove, oltre a un aumento dei minimi tabellari adeguato alle dinamiche inflattive reali, chiediamo di fissare nel ccnl una quota della produttività di settore da redistribuirsi nella contrattazione territoriale di secondo livello come Elemento variabile della retribuzione (Evr), secondo parametri legati ai fattori produttivi e all'andamento territoriale del settore.

È chiaro che nessuno pensa che tale modello, così come quello per noi fondamentale della bilateralità contrattuale, sia direttamente esportabile in altri settori, ma neanche è pensabile che noi si possa prescindere da esso e che diventi invisibile nella discussione confederale per l'elaborazione di un'opinione su tutta questa vicenda e, soprattutto, nella definizione di indirizzi di gestione dei tavoli per i rinnovi dei ccnl.

Quello dei tavoli contrattuali, del resto, è solo il primo contingente terreno di contenimento e gestione degli effetti nefasti dei principi negativi, affermati in quell'accordo separato sulla produttività; un terreno sul quale sarà utile avere indirizzi confederali chiari, ma rispettosi delle autonomie e delle storie contrattuali, indirizzi a cui tutti vincolarci, ma senza che nessuno impugni la matita rossa e blu per sottolineare eventuali e presunti errori od omissioni. Serve uno spirito flessibile e solidale per affrontare questa fase come, in gran parte, affrontammo positivamente quella successiva all'accordo separato del 2009.

Questa fase, purtroppo, sarà ancor più difficile e, perché noi si possa avere successo, avremo bisogno non solo di una tattica per la gestione delle contingenze contrattuali, ma anche, e soprattutto, di una strategia che sappia rideclinare le nostre convinzioni e i nostri punti fermi in una chiave che li renda attuabili alla luce delle trasformazioni economiche, produttive e sociali che la crisi ha prodotto tralasciando a un diverso modello di sviluppo più inclusivo e solidale. Per quel che ci riguarda, questa discussione non può che partire dalle elaborazioni su contrattazione e sostenibilità dello sviluppo che abbiamo approvato nell'assemblea nazionale dei quadri e delegati Fillea lo scorso maggio a Genova. Non è più eludibile, in sintesi, una discussione aperta, franca e serena sui modelli contrattuali, sull'area di effettiva efficacia dei ccnl rispetto alla disarticolazione delle forme di lavoro, sull'effettiva ricomposizione per via contrattuale della frammentazione produttiva e sulla strumentazione che sarebbe necessaria per realizzare tutto ciò, a cominciare da un utilizzo più moderno, corretto, efficace ed esteso della bilateralità contrattuale.

I prossimi appuntamenti, dal seminario sulla contrattazione alla conferenza di programma, dobbiamo utilizzarli per aprire davvero questa discussione che, in fin dei conti, è, e deve essere, la discussione sulla natura, sul ruolo e sulle funzioni che immaginiamo per il sindacato e per la Cgil nel prossimo futuro. •

Rinnovi/Oltre la crisi

Meno precari, più legalità

Le piattaforme unitarie, relative ai ccnl di edilizia, cemento, legno-arredo, lapidei, laterizi e manufatti, puntano in primo luogo sulla lotta alla precarietà, escludendo alcune forme di accesso al lavoro giudicate incompatibili con le attività in cantiere, come il lavoro a chiamata, in compartecipazione e i voucher: una giungla che si traduce in maggiore elusione fiscale e contributiva.

di ROBERTO GRECO

U

Un settore, le costruzioni, e cinque piattaforme sindacali per altrettanti contratti da rinnovare: edilizia, legno-arredo, cemento, lapidei, laterizi e manufatti (per complessivi 1.800.000 lavoratori interessati e 800.000 imprese). Per quanto riguarda la prima, relativa al rinnovo del ccnl edilizia, arriva in un contesto difficilissimo, in conseguenza del mezzo milione di posti di lavoro persi nell'ultimo triennio, accompagnati dall'espansione del lavoro nero e sommerso, con orari di lavoro fuori controllo e buste paga irregolari, spesso appartenenti a falsi lavoratori autonomi e a finte partite Iva. Il documento sindacale, approvato il 26 novembre dall'assemblea nazionale dei quadri e delegati, verte su cinque capitoli chiave: salario, riconferma del modello contrattuale su due livelli, riforma degli enti bilaterali, lotta alla precarietà, diritti. L'aspetto retributivo è al primo posto. "In tal modo - afferma Mauro Livi, segretario nazionale Fillea -, abbiamo voluto cogliere un'esigenza molto forte proveniente dai lavoratori. E la nostra richiesta di 130 euro di aumento ci sembra adeguata, dato che supera tutti i riferimenti precedenti, ben oltre il calcolo Ipc". Altro punto essenziale del documento sindacale, la riconferma dell'impianto contrattuale su due livelli, nazionale e territoriale, dove per la contrattazione integrativa si stabilisce come riferimento medio dell'Elemento variabile della retribuzione (Evr) il 7 per cento della paga base. Altro passaggio fondamentale, la riforma degli enti bilaterali. "Abbiamo messo a punto un

progetto strategico e di sistema - spiega Livi - che punta a superare le attuali difficoltà economiche degli enti, causate dalla crisi, riunificando le funzioni e riqualificando gli istituti: ad esempio, in materia di formazione professionale e sicurezza, sarà necessario un accorpamento tra Scuole edili e Cpt (Comitato paritetico territoriale). In vista, poi, del riordino istituzionale delle Province, sarà di conseguenza inevitabile modificare il perimetro degli Enti bilaterali territoriali e i confini entro cui esercitare la stessa contrattazione di secondo livello". Non meno decisiva, per Fillea, Filca e Feneal, è la lotta al lavoro precario, che negli ultimi anni ha assunto proporzioni abnormi, con le imprese che, pur di comprimere i costi, vi ricorrono con maggiore frequenza: "L'obiettivo - osserva Livi - è ridurre la precarietà il più possibile, ricordando che già l'edilizia lo è per antonomasia. Perciò, dal prossimo ccnl vogliamo escludere alcune forme di accesso al lavoro che giudichiamo incompatibili con l'attività in cantiere, come il lavoro a chiamata, in compartecipazione, i voucher, nello stesso tempo ridimensionando anche il lavoro in somministrazione e il part-time: una giungla di cui non abbiamo bisogno, che nel 90 per cento dei casi si traduce in altrettanta elusione fiscale e contributiva". Sul fronte dei diritti individuali, spiccano quelli riguardanti impiegati, pari opportunità, migranti, inquadramento e legalità: in quest'ultimo caso, si richiede l'istituzione del "Tavolo di legalità nazionale" per la definizione di appositi protocolli: "Garantire la

legalità è una battaglia decisiva per noi - precisa Livi -, e in tal senso, all'interno del cantiere dove si verifica l'illecito, puntiamo a dare un ruolo centrale alle rappresentanze sindacali unitarie su organizzazione del lavoro, orari e turni, con l'ausilio della contrattazione d'anticipo, per migliorare le condizioni dei lavoratori". Il 16 novembre è stata approvata la piattaforma unitaria per il rinnovo del ccnl del cemento, calce e gesso (11.000 gli addetti, distribuiti in quindici grandi gruppi, tra cui i colossi Italcementi e Buzzi-Unicem). "È una piattaforma che guarda oltre la crisi - sostiene Livi -, che chiede alle imprese investimenti, innovazione e tutela della buona occupazione, convinti come siamo che da questa crisi se ne esce solo con più posti di lavoro, più diritti e tutele e un salario dignitoso per i lavoratori". Dopo un decennio di crescita ininterrotta, dal 2008 ad oggi la crisi si è abbattuta pesantemente, riducendo la domanda del 40 per cento in quattro anni: da 48 milioni di tonnellate alle 25 attuali, con un trend ancora in discesa previsto per il 2013, a causa del tracollo dell'edilizia. E in assenza di nuovi investimenti da parte del governo e degli enti locali, la sovracapacità produttiva rischia di tradursi in un pesante ridimensionamento occupazionale. "È quel che temiamo - prosegue Livi - e su questo insistiamo con le controparti a sollecitare risposte dai ministeri interessati". La piattaforma, che ha ricevuto il 95 per cento dei consensi da parte dei lavoratori, contempla una richiesta salariale di 178 euro di media, la conferma del sistema contrattuale



fondato sul ccnl per il recupero del potere d'acquisto e sul secondo livello, la riduzione della precarietà nell'ingresso al lavoro, favorendo l'apprendistato e il lavoro a tempo indeterminato ed escludendo alcune modalità, quali il lavoro a chiamata, il rafforzamento di alcuni diritti e tutele. "A tale proposito - conclude Livi -, chiediamo la conservazione del posto di lavoro in caso di lunga malattia e, sulla sicurezza, l'informazione preventiva da parte delle Rsu e la definizione di protocolli per la sicurezza e l'ambiente". Infine, sono previsti adeguamenti per la previdenza complementare (0,40 per cento in più), per la sanità integrativa e per alcune indennità riguardanti le turnazioni, oltre a percorsi formativi concordati con le Rsu. Il rinnovo del legno-aredamento si colloca in un quadro generale di grande sofferenza. Il settore è caratterizzato da 80.000 piccole e medie imprese (che occupano 390.000 unità), prevalentemente indirizzate sul mercato interno, fermo al palo da anni per la crisi dei consumi. Chi ha investito in ricerca, innovazione e formazione risente meno della crisi, così come quel 24 per cento di imprenditori del mobile che vende all'estero, seppure con diverse modalità. Invece, la maggior parte delle aziende di piccole dimensioni è sempre più fragile, in quanto, per mancanza di mezzi economici, ma anche di elementi culturali, non è riuscita a internazionalizzarsi. "Nell'elaborazione delle nostre rivendicazioni ci

siamo chiesti - rivela Marinella Meschieri, segretario nazionale Fillea - in questo quadro su cosa dobbiamo insistere per migliorare la qualità dei prodotti, il nostro made in Italy, e per superare la cultura individualista di tante imprese, indirizzandole verso forme di aggregazione? In che modo gestire le situazioni di crisi, in attesa che arrivi la ripresa? Come agire su formazione e partecipazione dei lavoratori rispetto alle nuove esigenze, dettate anche da mercati che, ad esempio, hanno radicalmente modificato i tempi di consegna delle produzioni? Qui sta la sfida che abbiamo lanciato alla controparte Federlegno, attraverso una piattaforma che non ha nulla di tradizionale". E in effetti il documento sindacale (approvato il 9 novembre), nell'individuazione di percorsi comuni per superare la crisi, punta alla qualità delle relazioni, alla responsabilità sociale delle imprese, estesa al personale, alla partecipazione dei lavoratori anche attraverso maggiori diritti d'informazione. Il tutto, con un occhio rivolto a ciò che accade in Europa. Si parla di codici etici, bilanci sociali, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, norme relative al mobbing e alle molestie. "Non di secondaria importanza è la qualità del lavoro - nota Meschieri -, che per noi si esprime attraverso la stabilizzazione dei rapporti e con un'adeguata formazione rivolta ai dipendenti, poiché innovazione e investimenti produrranno modifiche anche sui profili professionali". Si parla poi di ampliamento della

contrattazione di secondo livello e di misure di welfare che sostengano i lavoratori. "È una piattaforma che guarda avanti - aggiunge Meschieri -, con un valore aggiunto non di poco conto: è unitaria. Quando i problemi quotidiani incombono, quando tra organizzazioni si ragiona sul merito, le differenze vengono ridimensionate dalla volontà comune di perseguire, come fine ultimo, l'interesse dei lavoratori che rappresentiamo rispetto al futuro che intravediamo per il settore". Le cose vanno decisamente meglio sul fronte dei lapidei (200.000 addetti e 30.000 imprese), dove la ripresa è già in atto dal 2010. Lo testimonia l'attivazione di commesse importanti, provenienti da Libia, Algeria, Marocco, ma anche da Russia, India, Cina e Usa. Ragion per cui la nuova piattaforma contrattuale (approvata il 29 novembre) è tutta incentrata sul consolidamento del trend positivo del settore, attraverso l'acquisizione di normative quali un Comitato paritetico nazionale funzionale, un sistema di classificazione rinnovato, un programma di formazione professionale qualificato, con azioni che possano salvaguardare l'ambiente, potenziando l'economia e le politiche sociali. "Con il rinnovo del ccnl - commenta Moulay El Akkioui, segretario nazionale Fillea - ci proponiamo di conquistare risultati significativi su un argomento che in questi anni ha assunto un'importanza cruciale: la controversia dell'equilibrio tra attività produttiva e rispetto dell'ambiente nella

logica dello sviluppo sostenibile, con la costruzione di una coerente strategia ecologica. Per questo, abbiamo chiesto alle imprese di concentrarsi sulla green economy, sia in un'ottica nazionale che a livello dei distretti industriali". I sindacati chiedono anche di migliorare le norme riguardanti la sicurezza nei luoghi di lavoro, mediante una gestione preventiva e sistemica dei fattori di rischio, definendo un metodo partecipativo di condivisione degli obiettivi, con il rafforzamento del ruolo degli Rls. "Intendiamo anche migliorare i versamenti al fondo per la previdenza complementare - sottolinea El Akkioui - e dare attuazione a forme di welfare integrativo per quanto riguarda la sanità". Ma diventa prioritario - secondo Fillea, Filca e Feneal - anche ottenere un incremento economico adeguato, che colga l'obiettivo di tutelare e accrescere le retribuzioni dei lavoratori". Al contrario, l'apertura della contrattazione per il rinnovo del ccnl dei laterizi e manufatti cementizi (25.000 addetti e 250 imprese), la cui piattaforma è stata anch'essa approvata il 29 novembre, s'inserisce in un contesto particolarmente complesso, costellato da gravi crisi aziendali, una su tutte quella di Rdb, impresa leader del mercato nazionale, che, dopo essere stata commissariata, sta chiudendo diciassette stabilimenti, lasciando a casa 1.100 persone, provocando un vero e proprio dramma sociale. "Abbiamo proposto alle aziende - specifica El Akkioui - una diversa

strategia per riqualificare il settore e rinnovarlo in una nuova veste 'verde', con investimenti finalizzati all'innovazione tecnologica, al produrre sostenibile, al risparmio energetico, a un lavoro di qualità". E da quanto si risparmierà dai nuovi processi produttivi, evidenzia la piattaforma, dovranno beneficiarne anche i lavoratori: "Riprendendo i contenuti dell'Avviso comune, siglato un anno fa da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria - aggiunge El Akkioui -, siamo per la creazione di un progetto condiviso che preveda aumenti di produttività e salario per i lavoratori in cambio di maggiore efficienza e risparmio energetico per l'impresa". Inoltre, il sindacato si batte per la responsabilità sociale d'impresa, con la stipula di un apposito protocollo. "Gli obiettivi imprenditoriali - rileva Moulay - devono essere in sintonia con lo sviluppo territoriale, in cui politica, istituzioni e regole siano improntate a uno sviluppo globale e sostenibile del territorio stesso". Attraverso il rinnovo, dunque, il sindacato lancia la sua sfida. "Si tratta di un cambio di rotta indispensabile - chiude El Akkioui -, che dobbiamo fare assieme, noi e le associazioni datoriali Andil e Assobeton, per mettere in atto politiche lungimiranti al fine di attenuare gli impatti ambientali esistenti. La concezione dello sviluppo sostenibile è la prospettiva, ma non può essere un astratto concetto formale: deve declinarsi nella produzione con pratiche concrete, per un uso più razionale e appropriato di tutte le risorse". •



piattaforma **edilizia**

Sistema contrattuale su due livelli • Ccnl • Integrativi territoriali

RICHIESTE SALARIALI		LE ALTRE RICHIESTE											
Ccnl	Operaio comune € 130 (par. 100) >> Qui si addensa quasi il 50% dei lavoratori dell'edilizia.	Regolarità degli appalti e dei subappalti	<ul style="list-style-type: none"> • Introduzione del Durc per congruità anche nei lavori privati, con relativa denuncia dei lavoratori e delle ore lavorate per cantiere. • Obbligo per l'impresa di eseguire in proprio le lavorazioni che ottiene in subappalto. • Comunicazione in tempo reale da cassa edile a tutte le parti sociali dell'elenco delle imprese e dei lavoratori presenti in cantiere e delle relative ore lavorate. • Procedure di verifica della regolarità complessiva degli appalti e del lavoro. 										
Aumenti salariali	<table border="0"> <tr><td>Qualificato</td><td>€ 152 (par. 117)</td></tr> <tr><td>Specializzato</td><td>€ 169 (par. 130)</td></tr> <tr><td>IV livello</td><td>€ 182 (par. 140)</td></tr> <tr><td>V livello</td><td>€ 195 (par. 150)</td></tr> <tr><td>VI livello</td><td>€ 234 (par. 180)</td></tr> <tr><td>VII livello</td><td>€ 260 (par. 200)</td></tr> </table>			Qualificato	€ 152 (par. 117)	Specializzato	€ 169 (par. 130)	IV livello	€ 182 (par. 140)	V livello	€ 195 (par. 150)	VI livello	€ 234 (par. 180)
Qualificato	€ 152 (par. 117)												
Specializzato	€ 169 (par. 130)												
IV livello	€ 182 (par. 140)												
V livello	€ 195 (par. 150)												
VI livello	€ 234 (par. 180)												
VII livello	€ 260 (par. 200)												
Integrativi territoriali: Elemento variabile retribuzione	Evr = 7% della retribuzione mensile, da erogare mensilmente in busta paga. Tale percentuale di incremento definita dal ccnl verrà successivamente concordata nei rispettivi contratti integrativi territoriali, commisurata ed erogata nella sua variabilità nei singoli territori sulla base dei parametri e indicatori prescelti che meglio fotografano l'andamento del settore.	Flessibilità contratti a termine Partite Iva	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminare le forme di flessibilità "malata" quali il lavoro a chiamata, i voucher ecc. e/o di modalità che rendono ancor più precario il rapporto di lavoro. • Ridurre il ricorso al contratto a termine. • Regolamentare il "fenomeno" delle "partite Iva" salvaguardando l'eventuale "libera scelta" individuale del lavoratore, da considerare soprattutto per le alte professionalità, che abbiano come criterio quello dell'effettiva autonomia economica, gestionale e organizzativa. 										
		Formazione e sicurezza	<ul style="list-style-type: none"> • La crescente attenzione ai temi del recupero e manutenzione, restauro e consolidamento strutturale degli edifici a rischio sismico, risparmio energetico e/o bioedilizia necessitano di un posizionamento del nostro sistema formativo su programmi di formazione professionale specifici. • Migliorare i momenti formativi, agevolare il rapporto fra Rlst e lavoratori e un loro coinvolgimento nei momenti formativi del sistema bilaterale. • Recepire e adeguare la normativa sull'apprendistato. 										
		Distacco intracomunitario	<ul style="list-style-type: none"> • Monitorare e regolamentare il fenomeno del "distacco" nelle sue componenti interne e intracomunitarie, anche in raccordo con la direttiva Cee, prevedendo l'obbligo di informazione alle Rsu, Ooss territoriali ed Enti bilaterali. • Obbligo di iscrizione in Cassa edile per le imprese che operano il distacco. 										
		Lavoratori migranti	<ul style="list-style-type: none"> • Riconoscere le festività religiose anche eventualmente attraverso permessi non retribuiti. • Tre giorni di permesso in caso di lutto, per facilitare il raggiungimento del paese di origine. 										
		Politiche di genere	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitare le pari opportunità e promuovere i percorsi di carriera in particolar modo attraverso l'utilizzo della formazione. • Particolare riguardo va posto alle lavoratrici in rientro da congedi per maternità evitando discriminazioni. • Promuovere e sottoscrivere codici etici e di condotta per la prevenzione e il contrasto del mobbing, delle violenze fisiche e morali e contro ogni forma di discriminazione. 										
		Impiegati e quadri	<ul style="list-style-type: none"> • Maggiore coinvolgimento in materia di formazione in relazione agli Enti bilaterali. • Accesso a prestazioni extracontrattuali da definire sulla base di specifiche contribuzioni a carico delle imprese e degli stessi impiegati. • Per gli impiegati con compiti di progettazione e responsabilità prevedere forme di copertura assicurativa e adeguati livelli formativi. • Prevedere nell'inquadramento la figura del progettista, capo progetto, direttore dei lavori, direttore operativo, assistente al direttore dei lavori e responsabile alla sicurezza. 										
		Contrattazione d'anticipo	<ul style="list-style-type: none"> • La contrattazione d'anticipo come definita dall'art. 113 è una procedura di concertazione preventiva che bisogna estendere e rendere vincolante anche allargando i temi oggetto del confronto, come da prassi consolidata. • La contrattazione di "cantiere" è un obiettivo centrale per affrontare temi quali: trasparenza, legalità, organizzazione del lavoro, condizioni di lavoro e diritti. 										
		Enti bilaterali	<ul style="list-style-type: none"> • Serve un progetto strategico e di sistema che guardi a una nuova prospettiva "unitaria", comprensiva di tutte le rappresentanze, per l'intero comparto, ma anche in grado di garantire efficacia, efficienza, trasparenza e coerenza con l'applicazione della contrattazione nella sua interezza. • Il necessario progetto di riorganizzazione e di riqualificazione degli Enti bilaterali deve confermare l'origine e la natura contrattuale degli stessi. Per questa ragione il secondo livello di contrattazione deve territorialmente coincidere con il perimetro del nuovo Ente bilaterale. E dovrà essere il nuovo contratto nazionale a confermare questo criterio di base. • Istituire a livello nazionale meccanismi di controllo e verifica della gestione, trasparenza, correttezza ed efficacia che diano migliori garanzie e maggior tempestività di intervento rispetto alle attuali modalità di revisione e certificazione dei bilanci e di quelle ispettive. 										
		Previdenza integrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento del versamento pari a 0,10% a carico delle imprese per il fondo Prevedi. • Rilancio della campagna di adesione rivolta ai lavoratori. 										

le richieste di Fillea Filca Feneal

piattaforma **cemento**

Sistema contrattuale su due livelli • Ccnl • Secondo livello nazionale di gruppo

RICHIESTE SALARIALI			
Contrattazione nazionale Aumenti salariali	LIVELLO	PARAMETRO	ASMENTO SALARIALE (euro)
	AE1	100	127,00
	AQ1	116	147,00
	AQ2	121	154,00
	AS1	129	164,00
	AS2	134	170,00
	AS3	140	178,00
	AC1	149	189,00
	AC2	157	199,00
	AC3	163	207,00
	AD1	172	218,00
	AD2	188	239,00
	AD3	210	267,00

Contrattazione II livello	<ul style="list-style-type: none"> • Estendere e rendere esigibile la contrattazione di secondo livello a tutti i lavoratori del settore. • Immediata attuazione degli accordi sottoscritti con il verbale del 30 novembre 2011 sul premio di risultato.
Indennità mancata contrattazione	Incremento di 20 €/mese per i lavoratori dipendenti da aziende dove non esistono accordi di secondo livello sottoscritti nella vigenza contrattuale 2010-2012.



LE ALTRE RICHIESTE

Indennità di turno	Adeguamento delle indennità vigenti.	Comitato paritetico nazionale	<ul style="list-style-type: none"> • Va reso operativo quale strumento contrattuale entro il primo semestre dalla stipula del ccnl. • Per il funzionamento, il Comitato si avvarrà di risorse economiche provenienti da un fondo specifico, attivato contestualmente all'entrata in vigore del presente ccnl, attraverso il versamento, da parte delle aziende che applicano il ccnl, di un importo di 0,50 €/mese per ogni dipendente. 	
Armonizzazioni	<ul style="list-style-type: none"> • Riprendere il processo di armonizzazione (anche nei settori della calce e del gesso) dei trattamenti tra operai, impiegati e intermedi riguardanti le varie indennità attualmente differenziate, salvaguardando le condizioni migliori. • Regolamentazione della trasferta e dei trasferimenti. 		Responsabilità sociale	<ul style="list-style-type: none"> • Promuovere iniziative volte all'ottenimento delle certificazioni sociali e ambientali quali Emas, Iso 14001, Oshas 18001, Sa 8000. • Bilancio sociale quale elemento di partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori, anche attraverso una idonea formazione. • Costituzione di un tavolo di confronto che dovrà occuparsi periodicamente dell'applicazione della Responsabilità sociale dell'impresa.
Malattie gravi	• Conservazione del posto fino a guarigione per malattie gravi.	Legalità		• Tavolo permanente di confronto per definire protocolli di legalità, linee guida, interdittive, rapporti con il Ccasgo e le istituzioni, flussi di manodopera e contrasto al caporalato ecc.
Flessibilità	• Riduzione della precarietà ed esclusione di alcune modalità di accesso al lavoro.			Previdenza complementare
Formazione e sicurezza	<ul style="list-style-type: none"> • Informazione preventiva alle Rsu delle materie introdotte negli stabilimenti, protocolli su ambiente, maggiore formazione e informazione ai lavoratori e Rlssa. • Maggiore coinvolgimento delle Rsu sui piani formativi. • Sedici ore di formazione per i neoassunti. 	Sanità integrativa	Modifica dell'attuale metodo di contribuzione previsto dal ccnl con il superamento della quota a carico del lavoratore e l'incremento del valore economico della quota a carico dell'azienda.	
Lavoratori migranti	<ul style="list-style-type: none"> • Formazione per apprendimento della lingua. • Cumulo ferie e permessi per rientro nei paesi di origine. 			
Sostegno maternità e paternità	<ul style="list-style-type: none"> • Portare a tre giorni il permesso retribuito per il lavoratore già previsto dalla normativa vigente in materia. • Fino al compimento del terzo anno di vita del figlio, si chiede di concedere al genitore la facoltà di essere esonerato da richieste aziendali di trasferta e/o trasferimento, oppure, nel caso questa sia già in essere, di richiederne la sospensione con il rientro alla propria sede di lavoro. 			

Speciale Fillea



piattaforma **lapidei industria**

Sistema contrattuale su due livelli • Ccnl • Contrattazione di secondo livello

RICHIESTE SALARIALI		LE ALTRE RICHIESTE		
Contrattazione nazionale Aumenti salariali	Livello F € 124 (par. 100) Livello E € 146 (par. 118) Livello D € 159 (par. 128) Livello C € 169 (par. 136) Livello CS € 179 (par. 144) Livello B € 186 (par. 150) Livello A € 228 (par. 184) Livello AS € 248 (par. 200)	Regolarità degli appalti e dei subappalti	<ul style="list-style-type: none"> Integrare e migliorare la normativa attuale prevedendo l'impegno a operare solo con aziende regolari, esplicitando il divieto per le aziende di affidare in appalto qualsiasi attività di produzione, senza valorizzare le maestranze interne all'azienda per assicurare il turn-over occupazionale. 	
	Contrattazione II° livello	<ul style="list-style-type: none"> Estendere e rendere esigibile la contrattazione di secondo livello a tutti i lavoratori del settore. Pertanto si chiede di poterla effettuare, anche in riferimento alla legislazione regionale sulle cave, a livello regionale, territoriale e/o di distretto o bacino. 	Mercato del lavoro e apprendistato	<ul style="list-style-type: none"> Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato. In relazione alle normative introdotte recentemente, si individua l'apprendistato quale strumento privilegiato per l'ingresso dei lavoratori nel mondo del lavoro. Nella fattispecie dell'istituto contrattuale del "premio di risultato", va elevata al 100% la quota economica erogata al lavoratore apprendista.
			Indennità mancata contrattazione	<ul style="list-style-type: none"> Incremento dell'elemento di garanzia retributiva pari a 30,00 € mensili per i dipendenti di aziende prive di accordi di secondo livello.
		Lavoratori migranti	<ul style="list-style-type: none"> Riconoscere le festività religiose anche eventualmente attraverso permessi non retribuiti. Tre giorni di permesso in caso di lutto, o esigenze familiari al fine di raggiungere il paese di origine. 	
		Politiche di genere	<ul style="list-style-type: none"> Facilitare le pari opportunità e promuovere i percorsi di carriera al fine di conciliare i tempi di lavoro/famiglia. Particolare riguardo va posto alle lavoratrici in rientro da congedi per maternità evitando discriminazioni. 	
		Comitato paritetico nazionale	<ul style="list-style-type: none"> Dare piena agibilità e operatività al Cpn quale strumento contrattuale bilaterale. Incremento del contributo annuo per il Comitato paritetico nazionale a 10 €/anno per ogni dipendente. 	
		Responsabilità sociale di impresa	<ul style="list-style-type: none"> Protocollo per l'applicazione e la verifica dei comportamenti socialmente responsabili delle imprese del settore, come previsto dal ccnl vigente, considerando il rispetto delle normative finanziarie, sociali, ambientali, la trasparenza e la corretta tempistica nei processi di informazione e consultazione, gli investimenti per migliorare gli standard di salute e sicurezza, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con l'adozione di modelli organizzativi incentrati sulla persona. Gli obiettivi dell'impresa, secondo i criteri della Rsi, devono essere in sintonia con lo sviluppo del territorio, in cui la politica, le istituzioni, le regole che determinano il vivere civile siano improntate a uno sviluppo globale e sostenibile del territorio stesso. 	
		Attuazione Avviso comune Cgil Cisl Uil-Confindustria su efficienza energetica	Si chiede, cogliendo l'opportunità dei contenuti dell'Avviso comune sottoscritto dalle Ooss Cgil, Cisl e Uil e Confindustria il 21 dicembre 2011, di sperimentare un progetto condiviso sul tema dell'efficienza energetica, che avrà come obiettivo tre azioni fondamentali: <ul style="list-style-type: none"> risparmio ed efficienza energetica per le imprese; miglioramento della qualità del lavoro; aumento della produttività e dei salari dei lavoratori. 	
		Previdenza complementare	<ul style="list-style-type: none"> Aumento del versamento pari a 0,70% a carico delle imprese per il fondo Arco. 	
		Sanità integrativa	<ul style="list-style-type: none"> Attuare e migliorare la sanità integrativa per ottimizzare costi/prestazioni per le lavoratrici e i lavoratori. 	

piattaforma **legno/lapidei artigiani**

non c'era il testo ??????????

RICHIESTE SALARIALI	
Ccnl aumenti salariali	Incremento salariale di € 102 ai corrispettivi parametri 100 legno e lapidei artigiani.
Contrattazione II livello	Qualora le parti a livello regionale-territoriale non abbiano raggiunto intese entro sei mesi dalla presentazione delle piattaforme, le stesse possano chiedere l'intervento delle strutture nazionali.
Indennità mancata contrattazione	Incremento dell'elemento di garanzia retributiva pari a 30,00 € mensili per i dipendenti di aziende prive di accordi di secondo livello.



le richieste di Fillea Filca Feneal

piattaforma **legno arredo industria**

Sistema contrattuale su due livelli • Ccnl • Contrattazione di secondo livello

RICHIESTE SALARIALI

Contrattazione nazionale Aumenti salariali	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



Contrattazione II livello	<ul style="list-style-type: none"> Estendere la contrattazione di secondo livello. Contrattazione a livello territoriale e/o di distretto per le imprese che occupano fino a un massimo di n. 15 dipendenti.
Indennità mancata contrattazione	<ul style="list-style-type: none"> Incremento 30 €/mese per i lavoratori dipendenti da aziende dove non esistono accordi di secondo livello sottoscritti nella vigenza contrattuale 2010-2012.

LE ALTRE RICHIESTE

Apprendistato	<ul style="list-style-type: none"> Recepire l'accordo del 19-04-12. Introdurre una percentuale di conferma pari al 60%. Approfondire, nell'ottica di stabilizzare i rapporti di lavoro, i contenuti della legge 92/2012 e una revisione sui capitoli provvedimenti disciplinari. 	Conciliazione tempi vita-tempi lavoro Carta d'identità impresa socialmente responsabile	dovute cure per il gioco d'azzardo patologico. - Valutare congiuntamente le iniziative da attuare nell'azienda per migliorare il clima aziendale e la qualità della vita dei dipendenti. Disponibilità alla trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore o familiare di bimbo sotto i tre anni o persona gravemente malata. Per patologie gravi certificate, si chiede di allungare il periodo di comporto per la conservazione del posto di lavoro sino a guarigione clinica. Aumento dei giorni di permesso previsti dalla legge per raggiungere il paese o la città di origine in caso di lutto o eventi familiari gravi. - Verifica con la Rsu dell'esistenza di una politica aziendale indirizzata a 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 ecosostenibili.
Flessibilità	<ul style="list-style-type: none"> Si chiede che la percentuale di maggiorazione, pari al 10% prevista per la flessibilità dell'orario di lavoro, sia corrisposta dalla quarantunesima ora. 		
Formazione e sicurezza	<ul style="list-style-type: none"> Implementare i momenti di informazione per la Rls (con cadenza almeno semestrale), in particolare se in presenza di utilizzo delle nanotecnologie e nuovi prodotti. Consegna, anche in considerazione delle modifiche introdotte nel T.U., del documento di valutazione dei rischi e dello stress correlato, prevedendo un momento congiunto di analisi degli elaborati. Estensione della certificazione Emas. 		
Professionalità e inquadramento	<ul style="list-style-type: none"> A distanza di sei anni dalla realizzazione del nuovo sistema di inquadramento professionale, si chiede di effettuare in tutte le aziende, con le Rsu, un momento specifico di valutazione su quanto è stato fatto e monitorare la corretta applicazione. 	Dialogo sociale europeo	<ul style="list-style-type: none"> Maggiore impegno della parti sociali nel definire strategie comuni da presentare in occasione della Commissione del dialogo sociale - settore legno - a livello europeo. In caso di raccomandazioni o direttive Ue riguardanti il settore legno/mobile, richiesta di incontro tra le parti per valutare l'opportunità di definire Avvisi comuni da sottoporre alla Commissione del dialogo sociale europeo e al legislatore italiano, preventive all'emanazione della normativa di recepimento.
Relazioni sindacali Osservatorio bilaterale legno Politiche di genere Disabilità, minoranze genere, gioco azzardo	<ul style="list-style-type: none"> Diritto di informazione a livello aziendale, a richiesta di una delle parti, possibile nelle imprese superiori ai venti dipendenti e a livello di gruppo con almeno cento dipendenti. Per rendere più incisiva una politica di responsabilità sociale d'impresa, si chiede un confronto semestrale a livello aziendale tra direzione e Rsu per verificare alcune azioni, quali: <ul style="list-style-type: none"> analizzare l'applicazione effettiva delle politiche sulle pari opportunità; valutare l'impegno dell'azienda nella riduzione/eliminazione di tutti gli aspetti discriminatori legati alla disabilità e nella tutela delle minoranze. Estendere il trattamento previsto per la tutela delle tossicodipendenze e loro familiari, anche a coloro che necessitano delle 	Previdenza complementare	<ul style="list-style-type: none"> Aumento del versamento pari a 0,70% a carico delle imprese per il fondo Arco.
		Sanità integrativa	<ul style="list-style-type: none"> Modifica del sistema di contribuzione in favore dell'assistenza sanitaria, chiedendo di togliere il contributo a carico del lavoratore incrementandone il valore economico.

LE ALTRE RICHIESTE

Tutele contrattuali	L'estensione e il consolidamento delle tutele sindacali e contrattuali nell'artigianato passa anche dal rafforzamento della mutualità. Rafforzare quindi l'esperienza dell'Ebna e degli Enti bilaterali regionali, così come la contrattazione di secondo livello.	di genere	Si chiede che la commissione prevista dall'art. 9 (mobbing) inserisca anche il tema della molestie sessuali, discriminazioni di ogni tipo, comprese quelle di accesso all'informazione, alla formazione professionale, salariali e di carriera, ai sensi dell'art. 26, c. 1-2, del dlgs 198/06.
Mercato del lavoro e apprendistato	Definire una specifica intesa su apprendistato e approfondire, nell'ottica di stabilizzare i rapporti di lavoro, i contenuti della legge n. 92/2012.	Inquadramento professionale	Si chiede di riprendere il lavoro effettuato dalla commissione paritetica per i settori cemento, calce, gesso e laterizi al fine di definire le declaratorie e i profili professionali.
Formazione e sicurezza	Consolidare i processi finalizzati alla formazione continua per assicurare una migliore stabilità occupazionale e sicurezza nei luoghi di lavoro. Particolare attenzione ai programmi formativi sui temi come il risparmio energetico e/o la bioedilizia.	Welfare integrativo	Previdenza complementare: vista la nuova riforma previdenziale si chiede di prevedere iniziative comuni anche attraverso una campagna straordinaria di assemblee nei luoghi di lavoro, per sensibilizzare i lavoratori affinché aderiscano al fondo di previdenza complementare. Si chiede l'aumento del contributo a Fon.te dello 0,50%.
Congedi parentali	Congedi ed ore di permesso retribuiti per le cure in dialisi e gravi interventi pre-post operatori. Per patologie gravi certificate si chiede di allungare il periodo di comporto per la conservazione del posto di lavoro sino a guarigione clinica. Aumento dei giorni di permesso per lutto o eventi familiari gravi.	Lavori disagiati art. 94 lapidei	Si chiede di prevedere per il settore lapidei una percentuale minima del 3% per lavori disagiati salvo quanto previsto dall'art. 94 del ccnl vigente.
Politiche			

piattaforma **laterizi** **e manufatti in cemento**

Sistema contrattuale su due livelli • Ccnl • Contrattazione di secondo livello



RICHIESTE SALARIALI

Contrattazione nazionale Aumenti salariali	<ul style="list-style-type: none"> Livello F € 124 (par. 100) Livello E € 145 (par. 117) Livello D € 156 (par. 126) Livello C € 169 (par. 136) Livello CS € 177 (par. 143) Livello B € 187 (par. 151) Livello A € 229 (par. 185) Livello AS € 273 (par. 220)
Contrattazione II livello	<ul style="list-style-type: none"> • Estendere e rendere esigibile la contrattazione di secondo livello a tutti i lavoratori del settore. Pertanto si chiede di poterla effettuare, anche in riferimento alla legislazione regionale sulle cave, a livello regionale, territoriale e/o di distretto o bacino.
Indennità mancata contrattazione	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento dell'elemento di garanzia retributiva pari a 30,00 € mensili per i dipendenti di aziende prive di accordi di secondo livello.

LE ALTRE RICHIESTE

Mercato del lavoro e apprendistato	<ul style="list-style-type: none"> • Si riconferma che il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato. • In relazione alle normative introdotte recentemente, si individua l'apprendistato quale strumento privilegiato per l'ingresso dei lavoratori nel mondo del lavoro. Nella fattispecie dell'istituto contrattuale del "premio di risultato", va elevata al 100% la quota economica erogata al lavoratore apprendista. 	Attuazione Avviso comune Cgil Cisl Uil-Confindustria su efficienza energetica	<p>Si chiede, cogliendo l'opportunità dei contenuti dell'Avviso comune sottoscritto dalle Ooss Cgil, Cisl e Uil e Confindustria il 21 dicembre 2011, di sperimentare un progetto condiviso sul tema dell'efficienza energetica, che avrà come obiettivo tre azioni fondamentali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • risparmio ed efficienza energetica per le imprese; • miglioramento della qualità del lavoro; • aumento della produttività e dei salari dei lavoratori.
Regolarità appalti e subappalti	<ul style="list-style-type: none"> • Integrare e migliorare la normativa attuale prevedendo l'impegno ad operare solo con aziende regolari, esplicitando il divieto per le aziende di affidare in appalto qualsiasi attività di produzione, senza valorizzare le maestranze interne all'azienda per assicurare il turn-over occupazionale. 	Ente bilaterale paritetico	<p>Dare piena efficacia, funzionalità e operatività a questo strumento contrattuale bilaterale. L'Ente si avvarrà, per il funzionamento, di risorse economiche provenienti da un fondo specifico attraverso il versamento da parte delle aziende di un importo di 5,00 €/anno per ogni dipendente.</p>
Formazione e sicurezza	<ul style="list-style-type: none"> • La formazione continua deve essere 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 e sicurezza nei luoghi di lavoro. • La crescente attenzione ai temi come il risparmio energetico e/o la bioedilizia necessitano di un posizionamento del nostro sistema formativo su programmi di formazione professionale specifici. 	Responsabilità sociale di impresa	<ul style="list-style-type: none"> • Realizzazione di un protocollo per l'applicazione e la verifica dei comportamenti socialmente responsabili delle imprese del settore, come previsto dal ccnl vigente, considerando il rispetto delle normative finanziarie, sociali, ambientali, la trasparenza e la corretta tempistica nei processi di informazione e consultazione, gli investimenti per migliorare gli standard di salute e sicurezza, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con l'adozione di modelli organizzativi incentrati sulla persona. • Gli obiettivi dell'impresa, secondo i criteri della Rsi, devono essere in sintonia con lo sviluppo del territorio, in cui la politica, le istituzioni, le regole che determinano il vivere civile siano improntate a uno sviluppo globale e sostenibile del territorio stesso.
Lavoratori migranti	<ul style="list-style-type: none"> • Riconoscere le festività religiose anche eventualmente attraverso permessi non retribuiti. • Ulteriori tre giorni di permesso in caso di lutto, o esigenze familiari al fine di raggiungere il paese di origine. 	Previdenza complementare	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento del versamento pari a 0,30% a carico delle imprese per il fondo Arco.
Politiche di genere	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitare le pari opportunità e promuovere i percorsi di carriera al fine di conciliare i tempi di lavoro/famiglia. • Particolare riguardo alle lavoratrici in rientro da congedi per maternità, evitando discriminazioni. 	Sanità integrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Attuare e migliorare la sanità integrativa per ottimizzare costi/prestazioni per le lavoratrici e i lavoratori.