

PIATTAFORMA RINNOVO CCNL

ARTIGIANATO E PMI

SETTORE LEGNO E LAPIDEO 2023-2026

FENEALUIL

00198 ROMA – Via Alessandria, 171
Tel. +39 06 8547393 – Fax +39 06 8547423
fenealuil@fenealuil.it – www.fenealuil.it

FILCA CISL

00184 ROMA – Via del Viminale, 43
Tel. +39 06 4870634 – Fax +39 06 4870647
federazione.filca@cisl.it – www.filca.cisl.it

FILLEA CGIL

00161 ROMA – Via G. Morgagni, 27
Tel. +39 06 441141 – Fax +39 06 44235849
filleanazionale@filleacgil.it – www.filleacgil.it

1 PREMESSA

Le OO.SS. del settore legno e lapidei ritengono sia indispensabile dare valore e centralità alla filiera artigiana del legno e del lapideo, che oggi rappresenta un altissimo valore aggiunto per l'economia italiana e per il Made in Italy. Troppo a lungo, invece, le dinamiche del mercato e le relazioni industriali stesse hanno messo in ombra un comparto capace, invece di esprimere grandissime potenzialità, fatte soprattutto di saperi e tradizioni, ma nello stesso tempo di creatività e innovazione. E' arrivato il momento, quindi, di riconsegnare un ruolo decisivo a tale comparto, rendendolo competitivo a partire proprio dalle professionalità che lo contraddistinguono, difendendone dignità e qualità e creando le condizioni per renderle appetibili alle nuove generazioni.

Formazione, innovazione, retribuzione e conciliazione vita lavoro sono i cardini per rilanciare il settore e rendere il CCNL uno strumento capace di rispondere alle sfide che il mercato e la società impone. Costruire inoltre un ambiente di lavoro positivo che garantisce uguaglianza di genere dando pari opportunità, remunerazione e opportunità indistintamente a uomini e donne è l'unica via per raggiungere grandi risultati, stimolando nello stesso tempo la crescita professionale e personale. Una scommessa che può essere vinta a partire dall'impegno delle OO.SS. e Datoriali ad attivarsi da subito per agevolare il rinnovo del CCNL in tempi brevi, prendendosi la responsabilità di dare delle risposte immediate ai lavoratori del settore che oggi si vedono riconosciuti stipendi ancora molto bassi rispetto a quanto viene profuso e che risentono ancor di più dell'attuale indice inflattivo e di trattative che da sempre ritardano a riconsegnare un aumento del potere d'acquisto rispetto alla durata di vigenza del dettato contrattuale.

2 ARMONIZZAZIONE SETTORE LEGNO E LAPIDEO

Chiediamo di procedere all'armonizzazione tra i comparti legno e lapideo; si individuano come temi da affrontare in sede di trattativa ai fini di recepire nel presente rinnovo un avanzamento nel merito: pausa pranzo, lavori discontinui, scatti di anzianità, malattia, lavoro a domicilio, aspettative per gravi necessità, indennità lavori nocivi o pericolosi/speciali disagiati, preavviso per licenziamento e dimissioni.

3 SFERA DI APPLICAZIONE

E' indispensabile evitare dumping contrattuale, pertanto è necessario fissare un limite dimensionale delle aziende PMI a cui è possibile applicare il presente contratto.

4 SISTEMA BILATERALE

Si chiede che le aziende evidenzino in busta paga la quota che versano all'Ente o dell'EAR.

5 Art. 24 e 24 bis CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Nelle aziende, soprattutto quelle di medie e piccole dimensioni, spesso le maestranze si trovano a svolgere più mansioni nell'ambito della propria professione o ad assumere ruoli di diverso contenuto professionale anche in modo continuativo. Pertanto, si chiede di definire la polivalenza e la polifunzionalità nel CCNL, definendo le modalità e le tempistiche al fine di riconoscere ai lavoratori inquadramenti e retribuzione coerenti con l'effettiva attività svolta.

6 FORMAZIONE

Prevedere un'organizzazione del lavoro che agevoli la frequenza di corsi e la preparazione di esami. Vanno previsti permessi retribuiti, oltre quanto previsto dalla legge, per lavoratrici e lavoratori - studenti universitari e post universitari - per ogni prova di esame sostenuta e per gli esami di diploma universitario e di laurea, master, specializzazioni e dottorati.

Nella definizione dei piani formativi annuali, andrà valorizzato il ruolo delle RSU/RSA/RSB, in un'ottica di condivisione preventiva dei progetti/piani formativi, in sintonia con i Bandi di FondArtigianato.

Tutti i percorsi formativi dovranno essere certificati in apposito "libretto formativo" che attesti le competenze acquisite dalle lavoratrici e dai lavoratori, anche in settori diversi da quello aziendale attraverso la certificazione di un bilancio delle competenze.

Per le lavoratrici e i lavoratori (sia a tempo determinato, sia indeterminato e somministrati) si richiedono 12 ore annue di formazione inerenti alle specificità del comparto.

Prevedere inoltre 8 ore di formazione su salute e sicurezza oltre quella obbligatoria, in modo particolare sulla gestione dei Near Miss.

7 RAPPRESENTANZA SINDACALE

Si chiede rendere obbligatorio l'impegno, da parte delle Aziende, a effettuare mensilmente la rilevazione delle deleghe a favore delle Organizzazioni Sindacali, attraverso il modello Uniemens.

8 DIRITTI DI INFORMAZIONE

Al fine di consolidare e migliorare le relazioni industriali, vanno salvaguardate e rilanciate, a livello aziendale, regionale, territoriale o di distretto, i momenti di informazione, anche finalizzati a progetti di sperimentazione di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori alle scelte aziendali.

Si chiede di definire almeno due sessioni annue a livello nazionale, nell'ambito della commissione bilaterale, e regionale con le OO.SS. per approfondire i seguenti temi: sviluppi del mercato, valore aggiunto prodotto per territorio, numeri imprese e addetti per dimensione territoriale, andamento delle pratiche richieste al fondo sanitario SANARTI, andamento iscrizioni fondo previdenza completare Fon.te, investimenti effettuati delle imprese, ecc.

Si chiede, inoltre, di precisare i diritti di informazione delle PMI a livello aziendale, rendendoli obbligatori per le aziende dai 20 dipendenti in su.

9 ART.10 DIRITTO DI ASSEMBLEA

Si chiede che l'assemblea si svolga in locali idonei messi a disposizione dell'azienda. L'assemblea verrà svolta, sempre durante l'orario di lavoro, anche qualora non ci siano le reali disponibilità di locali idonei all'interno dei luoghi di lavoro. In caso di locali esterni, questi verranno comunque individuati in accordo con le OO.SS..

La convocazione dell'assemblea dovrà essere esposta in bacheca sindacale che deve essere collocata nel luogo dove i lavoratori timbrano la presenza giornaliera.

10 ASSENZE (Art. 72)

Armonizzare alla norma sulle dimissioni volontarie telematiche eliminando i due paragrafi finali da "Sarà considerato dimissionario.....retribuzione".

11 LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONE DI GENERE

Va dato seguito alle disposizioni vigenti sul tema della lotta alle discriminazioni e agli avanzamenti contrattuali già presenti, assicurando la promozione di una reale parità tra donne e uomini, attraverso la commissione bilaterale già costituita a livello nazionale per il superamento delle discriminazioni fra generi.

La commissione si riunirà annualmente per verificare la piena applicazione, nei settori di riferimento, delle norme antidiscriminatorie. In tali incontri si procederà all'analisi dei gap salariali fra generi a parità di mansioni, degli inquadramenti professionali, delle pari opportunità nei percorsi di crescita professionale e della partecipazione alla formazione aziendale. Saranno inoltre analizzate tutte le segnalazioni di molestie sessuali e mobbing e l'utilizzo dei congedi di paternità e maternità.

Di tale attività la Commissione presenterà una relazione annuale con i risultati che verranno messi a disposizione delle OO.SS. e delle Associazioni datoriali.

12 MOBBING E TUTELA DELLA DIGNITÀ E RISPETTO DELLA PERSONA

Chiediamo che venga definito un codice di comportamento in ottica di prevenzione ai casi di molestie e/o mobbing.

13 DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Prevedere la possibilità di recesso con regolare lettera di dimissione dell'apprendista per giusta causa o per giustificati motivi di non rispetto degli obiettivi formativi previsti dal contratto stesso.

14 ANZIANITÀ DI SETTORE

Si chiede l'incremento degli importi periodici di anzianità.

15 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le casistiche e le procedure previste nella "disciplina aziendale", indipendentemente dalla tipologia di contratto utilizzato in fase di assunzione, dovranno essere applicate a tutti i lavoratori dipendenti (operai e impiegati).

Va previsto, nel capitolo "Norme Comportamentali", un richiamo all'utilizzo, nei luoghi di lavoro, di un linguaggio urbano, dignitoso e rispettoso della persona. Le molestie verbali (epiteti sessisti, razzisti, volgari, violenti, ecc.) vanno inserite fra le causali che danno luogo a contestazioni ed eventuali conseguenti provvedimenti disciplinari di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 e, qualora siano attuate dai superiori, potranno costituire aggravante nell'individuazione di provvedimenti disciplinari da comminare.

16 SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE DI LAVORO E TERRITORIO

Chiediamo di predisporre un allegato al CCNL in cui siano ricomprese con valore prescrittivo le azioni condivise dalle parti, volte a rafforzare il sistema di prevenzione e di tutela della salute, quali a titolo esemplificativo: approfondimento e implementazione delle competenze in tema di impatto ambientale; la redazione del DVR anche alla luce delle differenze di genere, nazionalità e differenze anagrafiche e dei turni di lavoro; modulistica e informazione su "mancati infortuni"; gestione delle interferenze e procedure preventive.

Chiediamo, in occasione della giornata internazionale sulla sicurezza sul lavoro (28 aprile), l'esigibilità a svolgere almeno 4 ore di assemblea retribuite su tale tematica, anche nelle aziende sotto i 15 dipendenti.

17 PERMESSI E CONGEDI

Congedi per donne lavoratrici vittime di violenza

Si chiede per le vittime di violenza di genere, inserite nei percorsi certificati dai servizi sociali comunali, case rifugio o Centri Antiviolenza, dopo i 3 mesi di permesso a carico dell'INPS, previste dal D.L n. 80 art. 24 del 15 Giugno 2015, che le due mensilità di permesso previste dal presente CCNL siano retribuiti a carico dell'azienda.

Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Si chiedono 24 ore di permessi retribuiti per inserimento figli al nido e alla scuola materna e 24 ore per visite mediche a figli fino ai 14 anni di età compresa o a genitori anziani.

I lavoratori che rientrano nel diritto alla concessione di congedi, chiediamo che sia concessa una priorità all'accesso del part-time reversibile, qualora ne facciano richiesta, con durata massima di tre anni, prorogabile di anno in anno fino al raggiungimento del periodo massimo previsto.

Le OO.SS. reputano che non ci si debba limitare soltanto all'applicazione del numero minimo di giorni di congedo previsti dalla direttiva europea (10 giorni), ma che sia necessario raccogliere l'invito della stessa al superamento della soglia minima (in linea con la convenzione OIL n°156 sui Lavoratori con Responsabilità Familiari) per garantire il principio della genitorialità condivisa. Si chiede, quindi, di elevare a 5 i giorni di permesso retribuito, anche per le famiglie omogenitoriali, per il lavoratore/trice, in aggiunta a quanto già previsto dalla legge, in occasione della nascita del figlio/a e in caso di adozione e affidamento.

Tutela genitorialità

Si chiede di riconoscere per 6 mesi l'integrazione al 100% alla lavoratrice e/o al lavoratore che usufruisce del congedo parentale facoltativo per la nascita/affidamento o adozione del figlio nell'ambito del primo anno di vita del figlio.

Un trattamento aggiuntivo di ulteriori 5 mesi di permessi retribuiti al 100% è richiesto, nel caso di nuclei monogenitoriali o di un genitore con affidamento esclusivo, da usufruire entro il 3° anno di vita del figlio/figlia.

Richiediamo inoltre di recepire e regolamentare le disposizioni normative in tema di godimento a unità orarie frazionabili del congedo di maternità e paternità, utilizzandole nel rispetto delle necessità organizzative aziendali.

Si chiede che venga riconosciuta a tutti gli effetti l'anzianità di servizio anche in caso di astensione facoltativa (congedo parentale).

In caso di interruzione di gravidanza o fecondazione assistita si chiede di riconoscere dei giorni di permesso retribuito alla persona sposata, unita in unione civile o convivente di fatto per l'assistenza alla madre nelle necessarie cure e nella fase di recupero psico-fisico pre e post evento.

18 RIDUZIONE ORARIO LAVORO

Si ritiene necessaria una migliore e concordata gestione degli orari di lavoro, e una riduzione generalizzata dell'orario di lavoro a parità di retribuzione per raggiungere una più alta qualità del lavoro che consenta di conciliare in modo più efficace la vita con il lavoro.

19 ORARIO CONTRATTUALE DI LAVORO PER IL SETTORE LEGNO E LAPIDEO

Lavoro supplementare legno: (art.27) eliminare il terzo comma. (cassare la possibilità che 208 ore l'anno di lavoro oltre le 40 ore siano fuori sacco dalle 250 ore dello straordinario previste per legge e che siano pagate anche meno - maggiorazione del 25%).

20 MALATTIA E PERIODO DI COMPORTO

All' art. 49 e art. 40 bis punto B: Si chiede il 100% della retribuzione netta per i primi 3 giorni in caso di malattia.

21 TRASFERITA

Si chiede di riconoscere per il settore legno un indennizzo del 15% anche per i lavori svolti in trasferta giornaliera per il completamento di fasi produttive. Si chiede inoltre di riconoscere per il settore del legno e dei lapidei un indennizzo pari al 20 % della normale retribuzione giornaliera ai lavoratori ed alle squadre che lavorano in trasferta giornaliera per più di quattro volte al mese.

22 SANITÀ INTEGRATIVA

Si chiede di evidenziare in busta paga la quota contributiva mensile a SanArti

23 PREVIDENZA COMPLEMENTARE

A fronte della scarsa diffusione e adesione dei lavoratori alla previdenza complementare si richiede di realizzare campagne mirate di informazione e periodiche consegne, congiuntamente alla busta paga di note informative e cedolini di adesione al Fondo.

E'infatti indispensabile, per migliorare e garantire nel tempo le prestazioni, che il Fondo Pensione Negoziale abbia la necessaria massa critica, tenuto conto anche delle indicazioni della COVIP in tema di sostenibilità economica e finanziaria.

24 WELFARE CONTRATTUALE

Il legislatore, nell'obiettivo di introdurre dei vantaggi fiscali, ha aperto alla possibilità di trasformare in tutto o in parte i risultati economici (premio di risultato) in welfare, nell'ambito del secondo livello di contrattazione.

L'individuazione degli strumenti di welfare più idoneo alle esigenze dei lavoratori crediamo vada fatta nel contesto più prossimo ai lavoratori, nell'ottica di promuovere un sistema che rafforzi e rigeneri il welfare pubblico. Vanno, quindi, previste scelte condivise e partecipate nell'ambito del livello contrattuale territoriale e aziendale, in stretta condivisione tra le parti e tra Direzione Aziendale e RSU/RSB – assistite dalle OO.SS nonché la volontarietà della lavoratrice/ore.

25 AUMENTI RETRIBUTIVI

Si chiede di definire contrattualmente un incremento del trattamento economico minimo (calcolato per gli anni di vigenza contrattuale, al livello 5 per il settore lapideo e a livello D per il legno) che sappia salvaguardare il potere d'acquisto dei lavoratori, e di rendere gli incrementi relativi alle Pmi più adeguati per evitare dumping contrattuali con le Pmi non artigiane.

26 DECORRENZA E DURATA

Il contratto collettivo nazionale di lavoro avrà vigenza di quattro anni 2023, 2024, 2025, 2026 con effetti a partire dal giorno successivo alla scadenza di quello in corso di rinnovo.

FENEALUIL

00198 ROMA – Via Alessandria, 171
Tel. +39 06 8547393 – Fax +39 06 8547423
fenealuil@fenealuil.it – www.fenealuil.it

FILCA CISL

00184 ROMA – Via del Viminale, 43
Tel. +39 06 4870634 – Fax +39 06 4870647
federazione.filca@cisl.it – www.filca.cisl.it

FILLEA CGIL

00161 ROMA – Via G. Morgagni, 27
Tel. +39 06 441141 – Fax +39 06 44235849
filleanazionale@filleacgil.it – www.filleacgil.it