



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
EDILI INDUSTRIE AFFINI
ED ESTRATTIVE

IPOTESI DI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL SETTORE LAPIDEI PICCOLA Industria

Roma, 13 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 riinnovato 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 anche del FAPI.

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 ai Fondi contrattuali, 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).

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'applicazione di un protocollo sulla responsabilità sociale delle aziende per la verifica dei comportamenti socialmente responsabili.

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.

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 alla comunicazione ANIEM, riferita all'ultimo comma dell'art.27 del CCNL, 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 Nepsì 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.

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.

WELFARE INTEGRATIVO

FeNEAL FILCA FILLEA hanno istituito un FONDO denominato "SANITA' ARCOBALENO", per prestazioni di Sanità integrativa.

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 definendo tecniche per valutare e stabilire congiuntamente programmi formativi da realizzare anche nell'ambito del FAPI. 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 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.

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.

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.

MULTE E SOSPENSIONI

Al punto 1 dell'art. 69, 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 (da prevedere i lavori 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).

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.
