



FILLEA-CGIL Nazionale
Settore LAPIDEI

BOZZA di PIATTAFORMA
per il RINNOVO del CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE di LAVORO dei
LAPIDEI, ESCAVAZIONE, GHIAIA E SABBIA
- INDUSTRIA -
2010 -2012

*

*

*

- ***Assemblea Nazionale Quadri e Delegati LAPIEDI***
Impruneta (FI)- 29 ottobre 2009

Premessa

La crisi che sta attraversando il settore, dovuta alla più generale crisi finanziaria mondiale, non può essere combattuta con la compressione dei redditi dei lavoratori dipendenti, anzi il rilancio dei consumi interni passa attraverso la difesa del potere di acquisto reale delle retribuzione come indicato dalla Confederazione Europea dei Sindacati (CES).

Tale obiettivo va perseguito sia attraverso una adeguata politica fiscale a favore dei redditi da lavoro dipendente che agisca in termini generali e diffusi in primo luogo attraverso sgravi sugli aumenti definiti dal contratto nazionale, sia attraverso un tempestivo e congruo aumento salariale conseguito con i rinnovi dei CCNL.

L'accordo di riforma del modello contrattuale sottoscritto dalle parti imprenditoriali, dal Governo e da CISL e UIL, non è stato sottoscritto dalla CGIL perché non consente di perseguire tali obiettivi e non aiuta a rinnovare i contratti nazionali comprimendo l'autonomia delle categorie. In particolare non è in grado di salvaguardare il potere di acquisto del salario nazionale, perché gli indicatori previsti vengono sterilizzati dalla quota di inflazione dovuta ai prezzi dei prodotti energetici e si introducono montanti salariali su cui calcolare gli aumenti che prendono in considerazione le soli voci del Contratto Nazionale limitando così già di per se le quantità delle richieste praticabili. Inoltre con l'istituzione di una commissione interconfederale, che valuta la rispondenza della piattaforma o di un accordo ai contenuti dell'intesa interconfederale, si limita l'azione autonoma delle parti nel definire i contratti nazionali facendogli perdere valore quantitativo e significato normativo.

Dalla crisi si può uscire solo valorizzando il lavoro e la sua qualità e tale obiettivo passa necessariamente attraverso il rispetto dei diritti dei lavoratori, ed in modo particolare della sicurezza.

Il settore del LAPIDEO dopo anni di relativa crescita sta vivendo una fase di forte criticità che deriva largamente dalla pesante crisi economica che investe i principali mercati europei e mondiali e da un vistoso calo della domanda interna.

L'attuale gestione del credito non favorisce di sicuro né la difesa né il rilancio delle attività produttive. In questo contesto molte sono le aziende che scaricano il peso della crisi sui lavoratori con il massiccio ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni, ai processi di mobilità e alla chiusura degli impianti produttivi. I Distretti produttivi, che pure sono "oggetto" di un pesante ridimensionamento economico e finanziario nelle scelte governative, rappresentano un esempio positivo di tenuta della filiera produttiva e della competitività territoriale.

I provvedimenti per fronteggiare la crisi, adottati dal Governo, risultano senza una precisa strategia e non rispondono alle necessità del settore e alla tutela dei posti di lavoro. A questo proposito riteniamo in eludibile l'avvio di un serio confronto con le Associazioni Imprenditoriali per l'individuazione delle priorità da sostenere "congiuntamente" ad un tavolo governativo.

La difesa della retribuzioni reali dei lavoratori deve essere affidata ad un adeguato incremento salariale nazionale "defiscalizzato".

La questione non è solo quella: "quando" usciremo dalla crisi ma anche: "come". Quale sarà il livello di competitività del nostro apparato produttivo e, della qualità dei prodotti da immettere sui mercati.

Andrà ripensato anche il modello di sviluppo che dovrà essere sempre più sostenibile ed eco compatibile. Le risorse disponibili, anch'esse limitate, ad iniziare da quelle pubbliche, dovranno avere indirizzi sempre più selezionati e rispondenti a precise finalità.

La crisi comporta la distruzione di esperienze, conoscenze e professionalità. Noi, insieme dobbiamo invece riuscire a valorizzazione il "capitale" umano. Quindi formazione, diritti, tutele, sicurezza, condizioni di lavoro non sono un limite ma un punto di forza da preservare se vogliamo guardare al futuro, nostro e delle generazioni che verranno, con la necessaria fiducia.

RELAZIONI SINDACALI – DIRITTI di INFORMAZIONE

Si chiede di dare piena efficacia e funzionalità al CPN.

AMBIENTE E SICUREZZA

E' necessario aumentare l'impegno per la tutela della Salute e Sicurezza dei lavoratori a tal fine, oltre a riconfermare la necessità di una puntuale applicazione della normativa contrattuale vigente, riteniamo necessario rafforzare il ruolo dei RLS chiedendo ulteriori 8 ore di permesso retribuito.

Per i neoassunti 8 ore di formazione.

FORMAZIONE

Si chiede di dare piena attuazione a quanto previsto dal vigente CCNL ed in particolare riconfermando il ruolo delle RSU nella condivisione dei piani formativi aziendali o di distretto. Occorre definire nell'ambito della contrattazione di secondo livello procedure che consentano di utilizzare appieno le risorse disponibili di Fondimpresa.

DIRITTI e CONGEDI

Si chiede :

- Congedo per assistenza handicap art. 42 dl 151/01.

Si chiede di rivedere l' art. 4 del vigente CCNL (maternità) .

Part – time: si chiede di introdurre una soglia minima del 10% del personale per la crescita dei figli.

Nel caso di ricorso a misure di sostegno al reddito si chiede il diritto alla maturazione dei ratei del salario differito.

Si chiede di stabilizzare i rapporti di lavoro a tempo determinato.

Per i lavoratori stranieri si richiede: a) un adeguato percorso formativo per l'apprendimento della lingua; b) un utilizzo delle ferie, cumulate ai ROL, banca ore, ecc. per il rientro al proprio paese.

WELFARE INTEGRATIVO

Si chiede la costituzione di un Fondo Nazionale di Sanità Integrativa e un contributo di 10 Euro/mese/lavoratore a carico delle Imprese. L'adesione al Fondo del lavoratore è volontaria.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Riteniamo necessario consolidare e rafforzare il sistema della previdenza complementare attraverso l'aumento della contribuzione (+ 0,30%) al Fondo Arco e ai fondi chiusi contrattuali, a carico dell'impresa .

CONTRATTAZIONE di II° LIVELLO

Fermo restando la continuità della contrattazione aziendale, territoriale o distrettuale laddove viene attivata, ed in riferimento a quanto già previsto dal vigente CCNL, si chiede di estendere e rendere esigibile la contrattazione di secondo livello a tutti i lavoratori del settore. Si chiede una Indennità di mancata contrattazione di 50 euro/mese per i lavoratori dipendenti da Aziende dove non esistono accordi di secondo livello.

SALARIO

Si chiede un aumento salariale mensile pari a 112 euro alla categoria F (parametro 100), corrispondente a 152 euro alla categoria C (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 “una tantum” per i lavoratori non iscritti al sindacato pari a 30 euro.

Segreteria Nazionale
FILLEA-CGIL

Roma, 22 ottobre 2009