



feneal - uil
FEDERAZIONE NAZIONALE
LAVORATORI EDILI AFFINI
E DEL LEGNO

FILCA  **CISL**
FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI E AFFINI



Piattaforma FeNEAL – FILCA – FILLEA

CCNL LAPIDEI ed ESCAVAZIONE

INDUSTRIA

**Vigenza contrattuale
aprile 2013 – marzo 2016**

Bozza 6 novembre 2012

PREMESSA

Dal 2010 è in atto una ripresa del settore che sta proseguendo anche nel 2012. Si ritiene necessario consolidare il trend positivo attraverso politiche industriali per le quali risulteranno utili anche normative contrattuali quali:

- l'effettiva funzionalità del Comitato Paritetico Nazionale;
- un sistema di classificazione rinnovato;
- un programma di formazione professionale qualificato;
- azioni che possano salvaguardare l'ambiente potenziando l'economia e le politiche sociali.

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 di Fondimpresa.

Con il rinnovo del CCNL ci proponiamo di conquistare risultati significativi su un argomento che in questi anni ha assunto un'importanza cruciale per il settore: la controversia 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 al FONDO ARCO e di dare attuazione a forme di welfare integrativo (sanità integrativa).

Diventa prioritario poi ottenere un aumento salariale che colga l'obiettivo di tutelare e incrementare le retribuzioni dei lavoratori e delle lavoratrici.

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Diritto d'informazione e di consultazione

Si chiede di garantire il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori con l'individuazione di tempi e modi ai vari livelli di confronto su temi quali i piani industriali, processi di delocalizzazione, acquisizioni, partecipazioni, fusioni e cessioni.

Richiediamo l'istituzione delle informazioni periodiche a livello di azienda e di gruppo.

Responsabilità sociale d'impresa (RSI)

Si chiede la 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.

Comitato Paritetico Nazionale

È necessario dare piena agibilità e operatività al C.P.N. quale strumento contrattuale bilaterale per lo svolgimento dei ruoli già definiti, nonché quelli inerenti l'attuazione di quanto previsto dal ccnl vigente in merito all'istituzione di un gruppo paritetico in materia di mercato del lavoro e partecipazione dei lavoratori, all'azione di verifica e rispetto delle normative contrattuali e di legge sulla regolarità (es. DURC e legislazione in itinere sui distretti), sull'ambiente e la sicurezza e il ruolo delle R.L.S. Vanno adottate, inoltre, a livello locale, adeguate regolamentazioni per i lavoratori addetti al trasporto merci (blocchi e materiali lavorati).

Si chiede l'incremento del contributo annuo per il Comitato Paritetico Nazionale a **10,00** € per ogni dipendente.

Appalti e Legalità

Al fine di prevenire, nel settore, fenomeni di infiltrazioni mafiose e i reati contro il territorio e l'ambiente, riteniamo che questa stagione contrattuale debba affrontare il tema della legalità anche attraverso la contrattazione collettiva e il protagonismo diretto delle parti sociali.

Per questi motivi proponiamo:

- a) l'istituzione di un tavolo nazionale permanente di confronto costituito dalle parti firmatarie, INPS, INAIL, Ministero degli Interni, Ministero del Lavoro, Ministero della Salute, per realizzare:
 - protocolli e linee guida per la Legalità;
 - contrasto al lavoro nero;
 - controllo dei flussi di manodopera e di eventuali fenomeni di riciclaggio dei capitali illeciti;
 - protocolli su appalti e subappalti;
 - controllo delle forniture e dei servizi.
- b) Utilizzo del sistema bilaterale contrattuale per:
 - il monitoraggio delle aziende e delle cave sequestrate o confiscate;
 - il monitoraggio delle aziende che hanno adottato comportamenti moralmente etici.

Richiediamo di 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, valorizzando le maestranze interne all'azienda per assicurare il turn-over occupazionale.

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 rafforzare il ruolo delle RSU nella condivisione dei piani formativi aziendali e di gruppo.

Occorre definire, nell'ambito della contrattazione nazionale e di secondo livello, procedure che consentano di utilizzare appieno – e per tutte le figure professionali – le risorse disponibili di Fondimpresa.

Andranno predisposti, anche attraverso il Comitato Paritetico Nazionale, adeguati moduli formativi per l'utilizzo dell'apprendistato nel percorso propedeutico di inserimento nel settore. Mediante convenzioni con il Comitato Paritetico Nazionale, potranno essere utilizzate anche scuole di formazione professionale in seno alla filiera delle costruzioni, le quali potranno certificare le competenze acquisite, provvedendone la trascrizione sul libretto formativo del lavoratore.

AMBIENTE E SICUREZZA

È necessario aumentare l'impegno per la tutela della Salute e Sicurezza dei lavoratori, a tal fine riteniamo necessario:

- rafforzare il ruolo degli RLS affidando agli stessi i compiti di RLSSA (Rappresentante dei Lavoratori per la Salute, la Sicurezza e l'Ambiente)
- prevedere 1 ora di assemblea retribuita aggiuntiva;
- rendere obbligatorie 16 ore di formazione per i neo assunti.

Riteniamo, inoltre, necessario definire e allegare al CCNL un protocollo di intesa sulle metodologie da seguire per le procedure di lavoro sicuro (con particolare riguardo alla standardizzazione dell'approccio all'interno del settore, il monitoraggio ambientale, la sorveglianza sanitaria, la formazione dei lavoratori e il monitoraggio dei risultati delle misure adottate) e il recepimento dell'accordo europeo Nepsi per l'abbattimento e la prevenzione della silice cristallina respirabile, richiamando il Testo Unico 81/2008 e Accordo Stato-Regioni.

Progetto sperimentale avviso comune Cgil-Cisl-Uil e Confindustria sull'efficienza energetica

Si chiede, cogliendo l'opportunità dei contenuti dell'avviso comune sottoscritto dalle OO.SS 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:

- risparmio ed efficienza energetica per le imprese;
- miglioramento della qualità del lavoro;
- aumento della produttività e dei salari dei lavoratori.

RAPPORTO DI LAVORO

Le parti riconfermano 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. Pertanto, dovranno essere apportate le necessarie modifiche al testo contrattuale esistente. Nella fattispecie dell'istituto contrattuale del "premio di risultato", va elevata al 100% la quota economica erogata al lavoratore apprendista.

Per le altre diverse tipologie di rapporto di lavoro si chiede di fissare una percentuale massima complessiva rispetto al numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato nella stessa unità produttiva.

Non è ammesso l'utilizzo alle seguenti tipologie di contratto: lavoro a chiamata, in compartecipazione e voucher.

Si ritiene che vadano assunte consapevolmente azioni efficaci per favorire la stabilizzazione di tutti i rapporti di lavoro.

In riferimento alle assunzioni a tempo parziale e alla possibilità di richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, secondo quanto previsto dall'art. 13, l'azienda consulerà preventivamente la RSU o, in mancanza, le OO.SS. territoriali.

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.

TRASFERTE

Si richiede, per i lavoratori in missione o trasferta un congruo preavviso e l'indennità del 20% senza limiti di orario.

Per le trasferte all'estero o di lunga durata (anche nel territorio italiano) si chiede di programmare rientri periodici.

TRASFERIMENTI

In caso di trasferimento per variazione di sede di lavoro, l'azienda non procederà al suo licenziamento qualora ostino, allo stesso trasferimento, obiettivi, comprovati e riconosciuti motivi del lavoratore o dei suoi familiari.

REVISIONE INDENNITÀ

Richiediamo l'adeguamento delle seguenti indennità:

- lavoro notturno in turni avvicendati;
- lavoro festivo con riposo compensativo;
- indennità speciale cavatori;

- lavori speciali e disagiati, in particolare in galleria.

INQUADRAMENTO E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Deve essere avviato il percorso previsto dall'attuale CCNL (2^a dichiarazione a verbale – art. 5), con l'istituzione di una Commissione Nazionale Tecnica Paritetica per l'individuazione delle novità in materia professionale, al fine di rivedere il corrente sistema di classificazione dei lavoratori, considerando criteri di polivalenza e polifunzionalità.

La stessa Commissione Tecnica provvederà a studiare delle soluzioni alle incongruenze di determinati istituti presenti nel CCNL (definizione livelli categoria INTERMEDIA, permessi per lo studio, ecc.).

SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ

Al fine di valorizzare il ruolo della genitorialità, si chiede di incrementare a tre giorni il permesso retribuito per il lavoratore già previsto dalla normativa vigente in materia. I due giorni aggiuntivi potranno essere goduti anche in maniera frazionata entro cinque mesi dalla nascita/adozione del figlio.

Verificare la disponibilità di utilizzo delle ore maturate nella banca ore (forme di flessibilità in entrata e uscita) al fine di conciliare i tempi di lavoro/famiglia.

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.

LAVORATORI MIGRANTI

Per i lavoratori stranieri si richiedono ulteriori tre giorni di permesso, per lutto o gravi motivi familiari, per raggiungere il paese di origine.

WELFARE INTEGRATIVO

Sanità integrativa

Si chiede l'incremento del valore economico della quota a carico dell'azienda a **10,00 €**.

Previdenza complementare

Per potenziare e migliorare lo strumento della previdenza complementare, si richiede:

- l'aumento dello **0,30%** del contributo a carico dell'azienda;
- 1 ora di assemblea retribuita, in aggiunta alle ore attualmente disponibili, specifica sul fondo pensione, al fine di favorire una informazione dettagliata e regolare ai lavoratori.

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

In riferimento a quanto già previsto dal vigente CCNL si intende 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.

Elemento di garanzia retributiva

Si chiede un incremento dell'elemento di garanzia retributiva pari a **30,00 €** mensili per i dipendenti di aziende prive di accordi di secondo livello.

SALARIO

Si chiede un incremento salariale così come segue:

livello	parametro	aumento salariale (euro)
F	100	124,00
E	118	146,00
D	128	159,00
C	136	169,00
CS	144	179,00
B	150	186,00
A	184	228,00
AS	200	248,00

QUOTE CONTRATTUALI

Confermando che la contrattazione collettiva si configura come un complesso e ordinato apparato negoziale, che assegna al contratto collettivo nazionale di lavoro il ruolo di strumento finalizzato ad estendere la rappresentanza a favore dei lavoratori dipendenti, si propone, per i lavoratori non iscritti al sindacato, il versamento di un contributo per l'assistenza contrattuale pari a **30,00 €** annuali nell'arco di vigenza del CCNL.

DECORRENZA E DURATA

Il contratto collettivo nazionale di lavoro decorrerà dal 1° aprile 2013 al 31 marzo 2016.