# FENEAL, FILCA, FILLEA - LINEE D'INDIRIZZO PER LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO SETTORE LEGNO/ARREDO

A seguito della chiusura del CCNL industria e P.M.I. del settore Legno/Arredo, diviene fondamentale partire con una stagione di contrattazione di secondo livello in tutti i luoghi di lavoro, al fine di sfidare le imprese su una serie di temi legati al futuro dell'industria nel nostro paese e degli sviluppi tecnologici.

La contrattazione è il riconoscimento del ruolo del lavoro e la sua partecipazione ad obiettivi condivisi.

Riteniamo che oltre la sola logica del profitto (che trova la via maestra nello sfruttare il lavoro, nel sottopagarlo, nella diffusione della precarietà e della delocalizzazione), sia possibile introdurre una logica di solidarietà che parta dall'idea che l'impresa è "bene comune" .

Oggi ci troviamo in presenza di imprese (poche) che negli anni hanno innovato i processi produttivi e tecnologici, si sono internazionalizzate o si sono ritagliate nicchie di mercato interno ad alto valore aggiunto e altre che invece sono rimaste al "palo" sia per un problema culturale degli imprenditori (incapacità a mettersi in rete, a riorganizzarsi, ecc.) sia per carenza di liquidità/accesso al credito per effettuare gli investimenti necessari.

In particolare le seconde, hanno inciso sul rinnovo del CCNL industria Legno nel cercare di abbassare il costo del lavoro al fine di essere più competitivi. Ma la competitività, nell'era della globalizzazione, è altra cosa e chiama in causa direttamente la partecipazione, ovvero il contributo dei lavoratori, la crescita professionale, l'organizzazione del lavoro, il benessere organizzativo, in una visione virtuosa della produttività.

Ecco perché noi pensiamo che la contrattazione aziendale, debba sfidare le imprese su alcuni temi:

1. **Relazioni Sindacali, Diritti di informazione e partecipazione**:

Le relazioni sindacali e la responsabilità sociale d'impresa (vedi allegato B CCNL) , sono lo strumento principe che può consentire la condivisione degli obiettivi da raggiungere e delle strade da percorrere.
È importante cercare di far riflettere le aziende sul concetto di benessere organizzativo aziendale (clima umano, modo di lavorare, rapporti coi colleghi, comunicazione ecc.) perché lavorare in un ambiente di lavoro sereno, rispettoso delle persone, migliora la qualità della vita dei dipendenti e si traduce in una maggiore produttività delle imprese. Sappiamo che molte imprese purtroppo, perseguono altre strade (gestione unilaterale degli orari di lavoro, discriminazioni professionali, di genere, ecc.) ma, nostro compito, è cercare di farle riflettere sulle rispettive convenienze. Così come è importante riflettere su una partecipazione attiva, provando a sfidare le aziende sul futuro, chiedendo investimenti (ove non siano stati fatti) sui processi produttivi, sulla tecnologia digitale, su eventuale

robotizzazione, ecc. in sintesi su un piano industriale che rilanci la qualità della produzione.
Tutto ciò inserendo elementi di partecipazione dei lavoratori, che rendano efficaci le relazioni industriali attraverso: commissioni paritetiche aziendali; incontri tra azienda e Rsu sulla qualità della produzione; analisi sui fabbisogni formativi e progressioni/mutamenti mansioni; commissioni per la partecipazione e verifica obiettivi condivisi a livello sia di Premio di Risultato che di sperimentazioni organizzative; Commissioni/indagini sui fabbisogni professionali e/o di welfare dei diversi lavoratori, ecc. e sulla corretta gestione dei momenti informativi previsti dal CCNL.

2. **Professionalità**:

Occorre individuare comunemente le professionalità da mantenere, quelle da sviluppare, quelle da riconvertire. E quindi i relativi percorsi di formazione e riqualificazione, perché è da qui che passa il rilancio della competitività di una azienda; attraverso la sperimentazione di forme flessibili di organizzazione del reparto, rotazione mansioni (polivalenza), maggiore responsabilizzazione, anche con riferimento a popolazioni professionali diverse. Quindi connettere più possibile tali percorsi formativi alle carriere individuali dei singoli.

Lo sviluppo della polivalenza se auspicabile sia per l'organizzazione del lavoro, sia per la crescita del lavoratore, implica: percorsi di formazione specifica sia sulla professionalità che sulla sicurezza e, un inquadramento adeguato in base all'accrescersi della professionalità.

Si potrebbe avanzare la proposta dei Piani Formativi Aziendali (con accesso allo 0,30) almeno annuali o biennali da aggiornare e verificare insieme (azienda-Rsu), oltre che essere debitamente certificate a livello individuale. È importante prevedere corsi di aggiornamento professionale per le lavoratrici e i lavoratori che rientrano da periodi di congedo parentale e/o aspettative varie o malattie lunghe/infortuni affinché siano reinseriti nelle medesime o equivalenti mansioni.

Un'ulteriore iniziativa da contrattare è l'introduzione del bilancio di competenze dei lavoratori, unita ad un libretto formativo, così da consentire un miglior utilizzo in azienda e una ulteriore possibilità in caso di ricollocazione.

3. **Tutela della salute , sicurezza, ambiente**:

Lo sforzo da compiere non riguarda solo le politiche di prevenzione/intervento rispetto ai rischi fisici ma anche alle condizioni ambientali sia interne che esterne all'impresa (territorio) allo stress correlato, a discriminazioni, violenza e molestie, e come utilizzare alcuni strumenti quali buone pratiche, codici di condotta, regolamenti aziendali, ecc..
È necessario stimolare occasioni di confronto fra RSL E RSPP in un'ottica partecipativa del sistema salute e sicurezza in azienda, non solo sul tema infortuni ma soprattutto sulla prevenzione, sui carichi di lavoro e sull'organizzazione del lavoro
Sarebbe utile chiedere 8 ore di permessi aggiuntivi, al fine di convocare almeno una volta l'anno il coordinamento unitario RSL Legno/Arredo.

In relazione alle 16 ore di formazione introdotte nel CCNL per i lavoratori che operano per la prima volta in un cantiere (s'intende non solo il cantiere edile ma anche ad es. la costruzione di stand fieristici, ecc.) sarebbe opportuno che si indicasse FORMEDIL quale Ente formativo.
Porre attenzione all'aggiornamento del DVR, anche in relazione al genere, all'età anagrafica e alle diverse nazionalità presenti in azienda. Promuovere azioni congiunte di verifica sulla valutazione dello stress lavoro-correlato, a 6 anni dall'entrata in vigore della normativa. Favorire le segnalazioni dei "near miss" (eventi che pur avendone potenzialità non hanno prodotto infortuni).

Sarebbe anche utile esaminare la sostenibilità dei ritmi di lavoro anche in base alla tipologia del personale utilizzato (genere, età), facendo anche attenzione ai carichi di lavoro che siano adeguati al mantenimento di salute e sicurezza

4. **Mercato del lavoro e Contrattazione Inclusiva**:

Occorre analizzare le tipologie d'impiego presenti nell'azienda ed includerle nella contrattazione, anche partendo dai momenti formativi e/o dalla salute e sicurezza, con l'obiettivo della stabilizzazione:

- Apprendisti (prevedendo momenti di confronto sull'andamento dell'apprendistato)
- contratti a termine o somministrati,
- figure di aziende in outsourcing,
- altre tipologie d'impiego.

E' necessario analizzare le parti del ciclo produttivo date in appalto, delimitando quello ordinario e sue naturali evoluzioni (i cambi tecnologici o di prodotto/processo non possono diventare la leva per esternalizzare valore).
Particolare attenzione andrà posta sui nuovi assunti a tempo indeterminato dopo Jobs Act (privi delle tutele oltre che dell'articolo 18, anche delle vecchie procedure 223/91 per quanto riguarda i criteri).

5. **Orari di Lavoro**:

Oltre a quanto previsto dal CCNL, provare a rafforzare procedure e pratiche per il governo dei turni, flessibilità, ecc. conciliazione delle diverse esigenze (lavoratori più anziani, donne, livelli professionali diversi).
Il tema degli orari di lavoro deve poter tornare oggetto di confronto fondamentalmente lungo due direzioni:

a) governare picchi e flessi anche tenendo conto che gli ammortizzatori sociali sono "meno flessibili";
b) a fronte dell'innovazione tecnologica (4.0), la saturazione delle linee dovrà essere valutata a partire dai saldi occupazionali e non dai "pezzi prodotti", valutando eventuali riduzioni d'orario;

6. **Pari Opportunità**:

È importante considerando le esperienze dei Paesi europei più avanzati, ecco perché la contrattazione va letta in un'ottica di genere e di buone prassi che, anche alla luce della nuova legge sui diritti civili, garantiscano parità di diritti a tutti gli individui.

Ciò si traduce in: livelli di inquadramento professionale e parità di salario uomini/donne; conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; part-time "certo" reversibile; pari opportunità nelle progressioni di carriera e nell'assegnazione degli incarichi; codici di condotta contro le molestie sessuali e la violenza nell'ambiente di lavoro; incentivazione del congedo di paternità (anche economicamente) al fine di promuovere una genitorialità condivisa così come la condivisione del lavoro di cura famigliare (genitori anziani non autosufficienti, fragilità, ecc.).

E' altresì importante lavorare sull'integrazione culturale dei migranti; a partire dalla consapevolezza che la pace sociale si fonda su un'opera di integrazione. Ecco perché è necessaria una contrattazione specifica a partire dai bisogni di queste comunità, agendo sulla formazione: che va dalla conoscenza della lingua, alla cultura, alla sicurezza, all'educazione civica, per il lavoratore e la famiglia.

7. **Premi di risultato/ Welfare aziendale:**

**Premi di risultato**

Fondamentale costruire un PDR che, oltre a indicatori "classici" di redditività: MOL, EBITDA, ecc., contenga anche elementi misurabili sugli incrementi produttivi, cioè il contributo del fattore lavoro (produttività), qualità (intesa come pezzi di scarto).
Vi sono poi ulteriori indicatori innovativi da prendere in considerazione come l'efficientamento energetico, le performance degli impianti, l'adesione dei lavoratori ai programmi di formazione.

La Legge di stabilità 2016 e di bilancio 2017, hanno introdotto normative riguardanti il tema del welfare aziendale che dovrà essere contrattato tra le parti mantenendo le agevolazioni fiscali. Infatti per rendere esigibile la defiscalizzazione (tassazione IRPEF al 10%) occorre adeguare la normativa degli accordi alla legge che ha innalzato la soglia d'accesso portando il reddito annuale a 80.000 (prima 50.000 €). Il valore del premio massimo è pari a € 3.000 lordi, al netto dei contributi previdenziali (tale agevolazione può consentire di recuperare una parte della retribuzione oggi elargita in modo unilaterale dalle imprese). La manovra correttiva del 24 aprile 2017, ha abolito il tetto defiscalizzato dei 1.000 € nelle aziende che coinvolgevano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, rimane quindi solo il tetto di 3.000 € a tassazione agevolata. Nel caso in cui l'azienda coinvolga pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro è stata introdotta la decontribuzione che si applica su un importo massimo di 800 € del premio e consiste in:

- per l'azienda una riduzione del 20% della contribuzione a proprio carico;

– per il lavoratore, la totale esenzione dai contributi a proprio carico.

ciò comporta benefici per le aziende e una mancata incidenza pensionistica per i lavoratori.

## Welfare aziendale

Sul premio, fermo restando la scelta del lavoratore, andrà individuata la quantità da destinare al welfare. Feneal, Filca, Fillea ritengono che il premio debba essere riconvertito in parte, poiché il salario contribuisce alla domanda di rilancio dei consumi interni e incide sulle pensioni future. Posto che il welfare deve essere contrattato, per evitare forme unilaterali di intervento aziendale, occorre partire dall'analisi dei bisogni reali dei lavoratori.

Feneal, Filca, Fillea ritengono che le prestazioni debbano essere indirizzate verso un welfare a vocazione universale e a valenza generale, che includa tutta la platea dei lavoratori - su ambiti sociali e culturali, previdenziali e sanitari - assumendo interventi solidali e inclusivi con le seguenti priorità:

- l'innalzamento delle quote ai fondi di previdenza complementare;
- il finanziamento di pacchetti di sanità integrativa, coordinati e aggiuntivi ai Piani Nazionali di Altea.
- rimborso libri scolastici, borse di studio, servizi di educazione e istruzione dei figli (asili nido, scuole materne, primarie e secondarie, università e master) cercando di favorire l'istituzione pubblica, in raccordo con gli Enti Locali.

Per gli ulteriori strumenti di Welfare aziendale, affinché siano efficaci, è necessario che essi siano legati al contesto territoriale ed alla programmazione di offerta pubblica, in raccordo con la contrattazione sociale che le Confederazioni svolgono.

La nostra azione dovrà individuare e promuovere gli strumenti di welfare più vantaggiosi e generativi, svolgendo in prima istanza un'analisi dei fabbisogni dei lavoratori interessati e dell'offerta pubblica nel territorio e, solo dopo, considerando le possibili sinergie, individuare strumenti di welfare contrattati e gestiti dalla rappresentanza dei lavoratori e non unilateralmente dal datore di lavoro.
Il welfare contrattuale che auspichiamo vuole divenire occasione di ri-creazione di una rete di rapporti sociali piuttosto che di incremento di business.

Ricordiamo che i capitoli di Welfare aziendale già oggetto di possibili detrazioni riconosciute non potranno essere detratti in sede di dichiarazione dei redditi e non sono utili ai fini assicurativi, previdenziali, ecc.. Infatti, in alcuni casi ci si può guadagnare e in altri, rimetterci, ecco perché è opportuno svolgere un'analisi dettagliata delle ricadute, prevedendo un'assistenza fiscale per i lavoratori, anche con il contributo aziendale.
Riteniamo che le iniziative di welfare debbano rispondere all'obiettivo di costruzione di una società più giusta che consenta a tutti di poter concorrere alla vita democratica con uguali opportunità e pertanto debbano concentrarsi in ambito culturale, previdenziale e di sostegno al reddito. Ecco perché riteniamo che i buoni palestra, buoni benzina, maggiordomi, ecc. non rientrino nelle finalità sopra indicate.

Roma 5 giugno 2017