

## RINNOVO CCNL LEGNO/ARREDO INDUSTRIA SOTTOSCRITTA IPOTESI DI ACCORDO

### I NOSTRI OBIETTIVI...

FENEAL FILCA FILLEA, nella piattaforma presentata il 28 novembre 2012, si erano date l'obiettivo di introdurre **innovazioni** al C.C.N.L. Legno/Arredo, attraverso **relazioni sindacali più avanzate sia sui diritti di informazione sia sul futuro del settore** (lavorare sulla qualità delle produzioni, investimenti, responsabilità sociale impresa, ecc.) dandosi **regole comuni** per affrontare la crisi (es. utilizzo di tutti gli ammortizzatori sociali) per **tutelare** l'occupazione e le professionalità; **stabilizzazione** rapporti di lavoro; **rafforzare** il ruolo del contratto nazionale, delle RSU e della contrattazione aziendale in particolare sull'organizzazione del lavoro; **aumenti** salariali diretti e indiretti (previdenza e sanità integrativa).

### ...OBIETTIVI RAGGIUNTI?

# SI!



Le Segreterie nazionali, anche a seguito dell'Attivo Unitario del 13 settembre u.s., esprimono un **GIUDIZIO POSITIVO** sull'intesa raggiunta l'11 settembre 2013 con Federlegno/Arredo, che evidenzia il raggiungimento degli obiettivi prefissati grazie anche alle lavoratrici e ai lavoratori che hanno scioperato e sostenuto le richieste della piattaforma nonostante le difficoltà economiche generali dettate dalla crisi.

## ORA LA PAROLA PASSA A TE!

**PARTECIPA ALLE ASSEMBLEE ED ESPRIMI IL TUO PARERE**

### GLI AUMENTI SALARIALI

CATEGORIA	1° TRANCHE 1/04/2013	2° TRANCHE 1/04/2014	3° TRANCHE 1/04/2015	TOTALE AUMENTO
AE1	<b>24,00</b>	<b>30,00</b>	<b>32,00</b>	<b>86,00</b>
AE2	<b>28,56</b>	<b>35,70</b>	<b>38,08</b>	<b>102,34</b>
AE3	<b>30,36</b>	<b>37,95</b>	<b>40,48</b>	<b>108,79</b>
AE4/AS1	<b>32,16</b>	<b>40,20</b>	<b>42,88</b>	<b>115,24</b>
AC1 / AS2	<b>33,60</b>	<b>42,00</b>	<b>44,80</b>	<b>120,40</b>
AS3	<b>35,40</b>	<b>44,25</b>	<b>47,20</b>	<b>126,85</b>
AC3/AC2/AS4	<b>37,20</b>	<b>46,50</b>	<b>49,60</b>	<b>133,30</b>
AC4	<b>40,80</b>	<b>51,00</b>	<b>54,40</b>	<b>146,20</b>
AC5	<b>44,40</b>	<b>55,50</b>	<b>59,20</b>	<b>159,10</b>
AD1	<b>46,80</b>	<b>58,50</b>	<b>62,40</b>	<b>167,70</b>
AD2	<b>49,20</b>	<b>61,50</b>	<b>65,60</b>	<b>176,30</b>
AD3	<b>50,40</b>	<b>63,00</b>	<b>67,20</b>	<b>180,60</b>

Gli **ARRETRATI** salariali da aprile ad agosto 2013 saranno corrisposti alle seguenti scadenze: 1 mensilità a ottobre 2013, una a novembre 2013 e 3 a maggio 2014.

## LE REGOLE

### DIRITTI DI INFORMAZIONE / FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le informazioni verranno fornite nei gruppi che occupano più di 200 dipendenti (prima 250). Tra i diritti di informazione sia a livello di gruppo che aziendale sono stati inseriti: la responsabilità sociale d'impresa; le tipologie d'impiego (C/T, part-time, ecc.), la struttura occupazionale scomposta per sesso e classi di età nonché i livelli di salario a parità di mansione e le mansioni. Le aziende, in merito alla formazione professionale, all'atto della partecipazione ad un bando di Fondimpresa, informeranno le RSU.

### CARTA DEI VALORI

Il testo è importante perché delinea un percorso da fare assieme, imprese e organizzazioni sindacali. Infatti si riconosce che la responsabilità sociale dell'impresa è un elemento importante anche al fine di affrontare processi di riorganizzazione, ristrutturazioni aziendali e per avviare buone pratiche con l'obiettivo di salvaguardare i livelli occupazionali anche attraverso l'utilizzo di tutti gli ammortizzatori sociali e percorsi formativi. Sono stati inseriti concetti quali: legalità, integrità, lotta all'evasione fiscale – alla corruzione, tutela dell'ambiente.

### TUTELA DELLA DIGNITÀ PERSONALE DEI LAVORATORI

Si conferma che sul luogo di lavoro deve essere assicurato il RISPETTO della dignità della persona in ogni suo aspetto. Verrà costituita una commissione paritetica che dovrà definire i codici di condotta in caso di mobbing e/o molestie sessuali entro gennaio 2014.

### ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro settimanale è pari a 40 ore. Le aziende potranno prevedere una articolazione dell'orario di lavoro diversa, che può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco massimo di dodici mesi previo accordo con le RSU o, in loro assenza con le Organizzazioni sindacali. L'incontro dovrà avvenire entro 7 giorni dalla richiesta aziendale. E' prevista una maggiorazione pari al 10% a partire dalla 43° ora. Le parti a livello aziendale previo accordo, potranno stabilire oltre che i periodi con prestazioni lavorative superiori alle 40 ore, anche quelli di recupero.

### APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

**(giovani da 17 o 18 a 29 anni)**

Abbiamo migliorato la legge, prevedendo il 30% di conferme nelle imprese sotto i 10 dipendenti (non prevista dalla legge), portato al 50% da subito la percentuale di conferma per quelle superiori a 10 dip. (la legge prevede il 30% da subito e il 50 da giugno 2015)

### APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA (giovani dai 15 ai 25 anni)

Gli apprendisti saranno assunti nel livello di appartenenza con un salario che va dal 65% e arriverà all'85%. La percentuale di conferma è quella prevista dalla legge.

### CONTRATTI A TERMINE E SOMMINISTRAZIONE

Le aziende potranno assumere al massimo il 25% dei lavoratori a termine e/o somministrati. Il 25% comprende sia i contratti con le causali sia quelli senza. A livello aziendale, ove se ne ravvisi la necessità e, previo accordo con le RSU, la percentuale potrà essere superiore e si potranno definire le ipotesi per le quali sia possibile il ricorso a questi contratti senza l'indicazione della causale. Si sono definite le fattispecie dei contratti senza causali per i lavoratori "svantaggiati" ad es. quelli in cig, disoccupati con più di 50 anni, ecc.. Previo accordo con le RSU, sarà possibile prolungare la durata di questi contratti, inserire altre fattispecie e eventuali ulteriori riduzioni degli intervalli temporali tra un contratto a termine e l'altro.

### MALATTIA

I lavoratori affetti da neoplasie, patologie gravi accertate hanno diritto, su loro richiesta, ad un periodo di aspettativa non retribuita pari a 365 giorni di calendario – che si aggiungono al periodo di conservazione del posto di lavoro.

### QUOTA CONTRATTO

Ai lavoratori non iscritti al sindacato si chiede un contributo pari a € 25 da versare con la retribuzione del mese di novembre.

## IL WELFARE CONTRATTUALE DI SETTORE

### PREVIDENZA INTEGRATIVA

L'aliquota pari al 1,30% che le aziende versano al fondo attualmente, verrà aumentata nelle seguenti misure: 0,10% dal 1/01/2014 (1,40%); 0,20% dal 1/01/2015 (1,60%); 0,20% dal 1/01/2016 (1,80%). L'aliquota a carico dei lavoratori rimarrà quella attuale pari all'1,30%. Su un salario lordo mensile - AS1 - ciò equivale indicativamente a: € 22,32 al mese nel 2014, a € 26,15 al mese nel 2015 e a € 30,20 al mese nel 2016. **Non regalate questi soldi alle imprese, iscrivetevi al fondo di previdenza integrativa ARCO!**

### SANITÀ INTEGRATIVA

Feneal Filca Fillea hanno costituito il fondo sanitario integrativo nazionale "ALTEA". Da gennaio 2014 i 10 euro per l'adesione al fondo di ciascun lavoratore / lavoratrice sono interamente a carico dell'azienda. I vantaggi: rimborso di tickets sanitari, visite, etc. Il tutto **SENZA SPENDERE NULLA**. Previste assemblee per illustrare ai lavoratori ed alle lavoratrici vantaggi, prestazioni, modalità di adesione al fondo.

**Il contratto nazionale decorre dal 1/04/2013 e scadrà il 31/03/2016**