

FeNEAL- UIL

FILCA - CISL

FILLEA - CGIL

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO NAZIONALE LEGNO INDUSTRIA

Premessa

Il contratto che ci apprestiamo a rinnovare dovrà rappresentare un riferimento certo e di grande rilievo per il settore, al fine del rilancio della competitività. Per difendere il settore sono indispensabili politiche industriali che vedano l'innovazione, la ricerca, la formazione professionale come strumenti principali per la difesa della filiera.

Dobbiamo quindi, con l'occasione del rinnovo contrattuale, aprire un confronto ampio con le controparti, ma soprattutto attirare l'attenzione delle istituzioni politiche ed economiche affinché si individui un tavolo di confronto triangolare, con al centro due questioni fondamentali:

- la prima, un "sistema del bosco e dei suoi derivati", con la creazione di un processo dinamico, equilibrato e condiviso, di respiro almeno decennale, con forti ricadute in termini di occupazione e di ambiente;
- la seconda, creare un sistema di qualità italiano come fattore competitivo, sostanziato anche dal rafforzamento dei vantaggi determinati dall'organizzazione distrettuale, con la costruzione di un "sistema condiviso", favorevole allo sviluppo.

E' indispensabile, in ogni caso, che il CCNL difenda il potere di acquisto delle retribuzioni, soprattutto in carenza di una effettiva politica dei redditi .

Questi ruoli del CCNL e soprattutto gli obiettivi che vogliamo dare a questo rinnovo, impongono innovazioni coraggiose che, nel pieno rispetto delle regole contrattuali attualmente in vigore, rappresentino un punto di incontro qualitativo tra le esigenze dei lavoratori e gli interessi del sistema delle imprese presente nel settore.

I processi di globalizzazione ed internazionalizzazione hanno modificato il contesto e spinto tutti gli attori a confrontarsi con esigenze e problemi nuovi.

Dare quindi al CCNL obiettivi più ambiziosi significa innanzi tutto innovare le relazioni industriali, con l'assunzione di maggiori ruoli e responsabilità delle Parti sociali, anche attraverso lo sviluppo della Bilateralità in grado di favorire una concertazione vera sulle dinamiche settoriali e territoriali e la gestione concreta di alcuni istituti contrattuali, quali la "formazione professionale e continua" e "Ambiente e Sicurezza".

La tutela del potere d'acquisto delle retribuzione passa per la valorizzazione piena dei livelli contrattuali. Se il CCNL dovrà recuperare integralmente gli incrementi di inflazione reale registrati nei periodi considerati, la contrattazione di secondo livello deve trovare una più ampia diffusione ed esigibilità, anche attraverso l'adeguamento dell'attuale normativa contrattuale.

Anche la modifica degli inquadramenti professionali riguarda le politiche retributive garantite dalla contrattazione collettiva. Infatti, è indispensabile collegare la definizione delle competenze professionali utili a comporre le professionalità presenti nel settore con la definizione di una nuova scala parametrica basata su aree professionali e livelli retributivi. La modifica degli inquadramenti e delle scale parametriche risponde ad una politica retributiva che le Parti non possono surrogare, anche per rappresentare il nuovo mercato del lavoro ed i piani di formazione professionale e continua previsti dalle norme legislative.

Gli altri punti della piattaforma, dal welfare integrativo all'orario e organizzazione del lavoro, costituiscono un unico insieme rispetto alla "filosofia" esplicita che vogliamo dare a questo rinnovo contrattuale che auspichiamo possa portare, in tempi sufficientemente rapidi, accordi di qualità.

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

1 - L'Osservatorio nazionale di settore - OLMA - è importante che venga rafforzato nella sua autonomia gestionale e finanziaria, al fine di garantire il proprio ruolo di monitoraggio continuo delle dinamiche settoriali. OLMA dovrà essere uno strumento a disposizione delle Parti, le quali, tramite apposite Commissioni paritetiche nazionali, decideranno i temi da trattare ed i campi di intervento di interesse comune.

2 – Il rilancio della concertazione, nel quadro dell'autonomia reciproca delle Parti, è condizione fondamentale per un salto di qualità delle relazioni industriali.

In questo quadro si propone la costituzione di un sistema bilaterale quale strumento atto a favorire la gestione concreta delle scelte decise dalle Parti, relative a dinamiche e tematiche settoriali di comune interesse.

Tale sistema potrà operare attraverso la costituzione di una struttura bilaterale denominata CPN (Comitato Paritetico Nazionale), la cui funzione, definita dall'autonomia negoziale delle parti, sarà di supporto alle iniziative relative alla politica industriale, alla formazione professionale e continua, alle tematiche dell'ambiente e della sicurezza.

Le Parti decideranno, entro 3 mesi dalla stipula del contratto, Statuto, regolamento e risorse del CPN, nonché le caratteristiche che il sistema bilaterale assumerà sul territorio, in particolare nelle aree distrettuali.

Le Parti prenderanno le proprie decisioni in un quadro condiviso di convenienze per il settore, utilizzando la commissione paritetica nazionale ed il sistema tipico della concertazione e del dialogo sociale.

Il sistema si dovrà completare con la costituzione di strutture bilaterali nei distretti produttivi del settore, individuati dalle leggi regionali, o nelle aree sistema più significative. Il tipo di struttura bilaterale dipenderà dall'importanza dell'area distrettuale e soprattutto dal modello di strutturazione concertativa e gestionale che decideranno le parti territoriali interessate.

Le strutture bilaterali costituite a livello territoriale faranno parte del sistema nazionale e quindi si occuperanno delle stesse tematiche definite in precedenza per il CPN, ovviamente rapportate alle dinamiche e necessità territoriali. Il sistema sarà quindi a "rete" e la struttura complessiva dovrà trovare i necessari finanziamenti sia attraverso le disponibilità pubbliche, locali, regionali, nazionali e comunitarie, che con flussi economici definiti dal CCNL sulla scorta di strutture analoghe, attive in altri settori. Tali flussi economici dovranno garantire anche l'autonomia funzionale ed economica di OLMA, compatibilmente alle convergenze di ciascuna Associazione interessata.

3 - Il sistema di informazioni previsto attualmente dal CCNL deve essere adeguato alle mutate condizioni di contesto, anche in base ai diritti di informazione e consultazione definiti dalle direttive europee.

Va quindi congruamente diminuito il numero degli addetti previsti per l'accesso alle informative aziendali, così come si dovrà prevedere una normativa autonoma riguardante le diverse tipologie di Gruppi industriali che ormai caratterizzano il nostro settore, in diversi comparti produttivi.

I processi di internazionalizzazione e globalizzazione presuppongono livelli di consultazione e informazione aggiuntivi a quelli nazionali, locali e aziendali, in particolare pensando ai rapporti con le rispettive Federazioni europee di settore e con i livelli concertativi internazionali, soprattutto in merito alle clausole sociali ed ai problemi di dumping e concorrenza sleale.

CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO

Il secondo livello di contrattazione deve estendersi secondo quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del luglio '93, nella dimensione aziendale, di Gruppo e territoriale, da esercitarsi in relazione alle peculiarità settoriali.

A fronte di una contrattazione aziendale che va salvaguardata, consolidata e allargata, nei distretti produttivi e nelle aree sistema occorre pensare alla estensione della copertura contrattuale, soprattutto nelle aziende di piccole e piccolissime dimensioni. A tale proposito le parti potranno utilizzare anche parametri concordati di competitività territoriale e/o di comparto.

AMBIENTE E SICUREZZA

L'esperienza della gestione sperimentata su ambiente e sicurezza dimostra che, su queste materie, esiste una forte diversità di approcci e di filosofie, che vanno ricondotti a una ispirazione comune nella logica di una uniforme esigibilità settoriale.

Il CCNL deve dare indicazioni più precise circa gli ambiti e le funzioni negoziali (non sostitutive ma rafforzative delle prassi previste dalle norme di legge) in materia di ambiente e sicurezza. In sostanza, si tratta di specificare meglio quali sono le materie e gli ambiti negoziali in capo alle RSU per ciò che attiene le procedure di lavoro sicuro, la messa in sicurezza degli impianti, le fasi di manutenzione ecc.; per poter poi far svolgere con più efficacia agli RLS il loro compito di controllo, indirizzo e proposta che le norme di legge individuano per essi.

Va specificato che le opportune informazioni, di cui all'art. 8 del vigente CCNL, attraverso iniziative di carattere formativo/informativo, devono essere garantite nel caso di nuovi assunti fin dal primo giorno.

Verificato il dato allarmante degli infortuni del settore del legno, tutta la materia del lavoro in sicurezza va affrontata anche alla luce dei nuovi indirizzi europei. Pertanto, all'interno del sistema bilaterale costituito, vanno individuate ed analizzate le aree di maggiore attenzione.

DECENTRAMENTO E TERZIARIZZAZIONE

Si richiede maggiore chiarezza e trasparenza dei meccanismi di individuazione delle imprese cui affidare lavori e funzioni; occorre rendere effettivamente preventivo il confronto con le RSU nella definizione dei progetti di decentramento produttivo e terziarizzazione.

A tal proposito è opportuno che vengano comunicati alle RSU le lavorazioni ed i nominativi delle aziende interessate ad eventuali processi di decentramento e/o terziarizzazione.

TEMPO DETERMINATO - PART-TIME - LAVORO TEMPORANEO

L'articolato relativo a questi istituti contiene norme che, per legge, sono decadute al 31 luglio '03. Chiediamo, in coerenza con quanto sostenuto nell'Accordo Quadro a livello europeo tra UNICE-CEEP-CES del 1999 laddove si riconosce nel rapporto a tempo indeterminato la forma comune del rapporto di lavoro, che tale articolo sia ripristinato interamente, salvaguardandone l'impianto complessivo e ognuna delle singole clausole. Inoltre, andranno stabiliti i criteri di priorità in caso di passaggio a tempo indeterminato.

Il ricorso al lavoro a part-time deve essere ulteriormente incentivato.

Al fine di non snaturarne l'originaria funzione di meccanismo di lavoro a orario ridotto, per il quale vanno salvaguardate procedure che prevedono il parere favorevole del lavoratore o della lavoratrice sia per l'organizzazione degli orari di lavoro ma anche per le prestazioni aggiuntive, comunque dovrà essere stabilito un limite massimo per il ricorso allo straordinario, sia giornaliero che annuale; e andranno meglio precisate le motivazioni per il ricorso al part-time. In caso di nuove assunzioni, bisogna offrire in via prioritaria ai lavoratori a part-time la possibilità di trasformare il proprio rapporto in tempo pieno. In base alle motivazioni individuate per il ricorso al part-time, per oggettive necessità esplicitate dai lavoratori interessati, l'azienda dovrà prendere in considerazione la richiesta di una percentuale minima pari al 5% degli addetti.

DIRITTI E TUTELE DELLE PERSONE

CONGEDI PARENTALI: vanno definite le modalità di richiesta in caso di congedi per gravi e documentati motivi familiari o personali, nonché adeguate modalità di accesso ai corsi di formazione-aggiornamento in caso di rientro. Definire la percentuale di lavoratori che possono accedere ai congedi per formazione.

MOBBING: Introdurre norme che prevedano azioni positive, a livello aziendale, allo scopo di combattere ogni forma di discriminazione o azioni tese a minare l'integrità psico-fisica dei lavoratori e delle lavoratrici.

IMMIGRATI: vanno introdotte norme tese ad armonizzare la fruizione, da parte dei lavoratori immigrati, di alcuni istituti contrattuali (festività religiose, diritto allo studio, modalità di fruizione dei piani-ferie, ecc,) rendendole compatibili con le loro situazioni particolari.

MALATTIA: Superamento della carenza.

ORARIO DI LAVORO - LAVORO A TURNI

In materia di orario l'impianto dell'attuale art. 7 va confermato, escludendo la possibilità di un suo peggioramento, ancorché in conseguenza di novità legislative. Ad esempio: ai fini della definizione dell'orario normale di lavoro, si deve continuare a computare anche le ferie godute e le assenze per malattia.

Inoltre (fermo restando il criterio basilare del riferimento alla giornata e alla settimana lavorative), pensiamo che una definizione anche su base annua del periodo medio normale di lavoro possa servire ad una migliore organizzazione dei cicli lavorativi e contemporaneamente consentire ai singoli lavoratori di utilizzare effettivamente, e nei tempi fisiologici, i permessi per riduzione d'orario, per festività soppresse, nonché di programmare un godimento effettivo delle ferie, accelerando altresì lo smaltimento delle ferie arretrate.

A tale scopo è utile una più dettagliata regolamentazione della Banca-Ore, che ribadisca la priorità assoluta alla fruizione individuale. Chiediamo che in banca-ore possano essere altresì accantonati: una sorta di maggiorazione di "interessi orari" sulle ore non godute esclusivamente nell'anno di maturazione nonché, su base esclusivamente volontaria, eventuali riposi compensativi inerenti le ore di straordinario.

Per quanto concerne il lavoro a turni, occorre rendere realmente fruibile una pausa retribuita di 30 minuti all'interno del turno di lavorazione. In coerenza con quanto sopra affermato si richiede la riformulazione dell'Art.12.

A livello di unità produttiva occorre prevedere, all'inizio di ogni anno, un incontro tra RSU e direzione aziendale per concordare i calendari annui ed i possibili collegamenti con l'organizzazione del lavoro e la pianta organica.

Fatto salvo quanto definito nel capoverso precedente, si richiede l'aumento della percentuale dello straordinario dal 28% al 35% .

FORMAZIONE PROFESSIONALE E FORMAZIONE CONTINUA

In coerenza con quanto detto finora, a tutti i dipendenti andranno offerte chances/ /di miglioramento professionale./ A tale scopo dovrà essere data priorità assoluta, nell'ambito della Formazione Continua, ai progetti (promossi in collaborazione con le RSU e le OO.SS.) finalizzati alla armonizzazione tra nuovo sistema di classificazione e competenze professionali,/ /e andrà introdotto un libretto su cui registrare i crediti formativi e professionali acquisiti dai lavoratori.

Occorre regolamentare la fruizione, da parte dei lavoratori, di opportuni "congedi formativi" attraverso una migliore utilizzazione delle 150 ore e, volontariamente, di parte dei ROL, per consentire il ricorso alle attività di formazione continua e di educazione degli adulti, garantendo a tutti la possibilità di accedere sia alla Formazione di base, sia alla Formazione specialistica che a quella mirata a progetti specifici.

Rimane inteso che, per quanto concerne il monitoraggio dei fabbisogno formativi e l'eventuale implementazione di piani formativi aziendali e/o territoriali, si utilizzeranno il sistema bilaterale costituito e OLMA.

WELFARE INTEGRATIVO

L'avvio del Fondo ARCO, non annulla la necessità di mettere in campo azioni, che responsabilizzino di più le aziende e le stesse RSU in una campagna di informazione e coinvolgimento per ampliare le adesioni. Tutti i lavoratori devono poter usufruire di un adeguato risparmio previdenziale integrativo, e pertanto chiediamo l'aumento della contribuzione paritetica dal 1,1% attuale al 1,5%, nonché di portare al 50% /la quota di TFR maturando da accantonare.

Occorre prevedere una apposita normativa sui permessi retribuiti ed i rimborsi relativi per i lavoratori eletti negli organismi del fondo.

Chiediamo inoltre 2 ore di assemblea retribuite, aggiuntive alle attuali 10, da mettere a disposizione specificamente dell'informazione e dell'aggiornamento costante sulla previdenza integrativa, e più in generale sul Welfare integrativo.

Con le medesime finalità, di costruire cioè un meccanismo mutualistico (salario differito a carico dell'impresa) di prestazioni sanitarie integrative a quelle del sistema sanitario pubblico, chiediamo che siano introdotte forme di sanità integrativa di settore, sul modello di quanto già sperimentato in varie altre categorie.

Qualora la Contrattazione di secondo livello dovesse definire piani azionari per i dipendenti, le Parti, a livello aziendale potranno costituire forme collettive di gestione dell'azionariato dei dipendenti. In particolare sarà consentita la costituzione di "Associazioni di lavoratori azionisti", le cui caratteristiche dovranno essere definite da appositi Protocolli d'Intesa, stipulabili tra le medesime Parti sottoscrittrici di Accordi di secondo livello.

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.

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

FeNEAL FILCA FILLEA esprimono un giudizio negativo sulla mancata definizione di un nuovo sistema di inquadramento e di classificazione da parte della Commissione nazionale prevista dal precedente contratto.

Fermo restando l'obiettivo della realizzazione di un nuovo sistema classificatorio, è indispensabile conseguire i seguenti risultati: per il livello "parametro 100", quale ingresso nel settore in posizioni eminentemente esecutive senza specifiche professionalità, si dovrà prevedere un passaggio automatico ai livelli superiori entro 6 mesi massimi di permanenza per i nuovi assunti, ed entro 2 mesi dalla stipula del contratto di rinnovo per i lavoratori assunti prima del 31 Ottobre 2003. Occorre valutare le professionalità non in base a rigidi profili ma analizzando le competenze che determinano il livello professionale di ogni lavoratore. Soprattutto le esigenze di polifunzionalità e polivalenza, attualmente mortificate, devono trovare soluzione all'interno di una scala parametrica riclassificata e riequilibrata al proprio interno in modo particolare per i lavoratori qualificati e specializzati. Dobbiamo, quindi, prevedere una riparametrazione scala 100 – 215.

Facendo riferimento alla nuova scala parametrica occorre anche rivedere gli importi relativi agli scatti di anzianità.

Diventa quindi necessario retribuire adeguatamente le varie competenze professionali, articolate nel nuovo sistema classificatorio, anche per non penalizzare i lavoratori del settore rispetto alle scelte effettuate da altri contratti.

Il passaggio dal vecchio inquadramento al nuovo sistema dovrà essere opportunamente valutato, sia per i tempi, che per le garanzie reciproche, dei lavoratori e delle imprese. A tal fine, è importante che le parti aziendali gestiscano il passaggio dalla nuova alla vecchia normativa, attribuendo tuttavia ad apposite commissioni paritetiche, costituite sia a livello

nazionale che territoriale, il compito di dirimere eventuali contenziosi di carattere tecnico ed applicativo.

Ovviamente le condizioni di miglior favore esistenti dovranno essere salvaguardate.

Per quanto concerne l'inquadramento professionale, si rimanda al sistema articolato allegato.

()*

INCREMENTI SALARIALI

1 - Gli incrementi salariali sono legati alle dinamiche inflattive, stabilendo quindi i differenziali tra inflazione reale ed inflazione programmata.

Tuttavia, l'inflazione programmata dal Governo per il biennio 2004/2005 non è stata concordata nelle annuali sessioni previste per la politica dei redditi e quindi, i conteggi relativi agli incrementi economici di questo rinnovo, sono stati fatti in base alla cosiddetta inflazione attesa. Complessivamente, tra differenziale di inflazione per il biennio 2002/2003 e inflazione attesa per il biennio successivo, la percentuale di incremento dei minimi contrattuali è pari al 6,2%, che, in base al montante salariale medio definito per un lavoratore specializzato (parametro 132,5), porta un incremento totale a regime, relativo al primo biennio di vigenza economica, di 88 EURO.

2 - Altri costi, aggiuntivi e non sostitutivi degli incrementi dei minimi contrattuali, sono previsti nei vari capitoli della piattaforma.

Roma, 27 ottobre 2003

* (**) Il sistema di inquadramento professionale proposto da FeNEAL FILCA FILLEA verrà illustrato durante il primo incontro previsto per il rinnovo del CCNL.