

## RINNOVO CCNL LEGNO-ARREDO PMI UNITAL/CONFAPI SOTTOSCRITTA IPOTESI DI ACCORDO

### I NOSTRI OBIETTIVI...

FENEAL FILCA FILLEA, nella piattaforma presentata il 13 giugno 2013, 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; **umenti** salariali diretti e indiretti (previdenza e sanità integrativa).

### ...OBIETTIVI RAGGIUNTI?



Le Segreterie nazionali esprimono un **GIUDIZIO POSITIVO** sull'intesa raggiunta il 25 ottobre 2013 con Unital/Confapi, che evidenzia il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

## ORA LA PAROLA PASSA A TE!

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

### GLI AUMENTI SALARIALI

CATEGORIA	1° TRANCHE 1/06/2013	2° TRANCHE 1/07/2014	3° TRANCHE 1/08/2015	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>
AS1	<b>32,16</b>	<b>40,20</b>	<b>42,88</b>	<b>115,24</b>
AS2	<b>33,60</b>	<b>42,00</b>	<b>44,80</b>	<b>120,40</b>
AC1	<b>34,08</b>	<b>42,60</b>	<b>45,44</b>	<b>122,12</b>
AC3/AC2/AS3	<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>
AD1	<b>44,40</b>	<b>55,50</b>	<b>59,20</b>	<b>159,10</b>
AD2	<b>48,00</b>	<b>60,00</b>	<b>64,00</b>	<b>172,00</b>
AD3	<b>51,60</b>	<b>64,50</b>	<b>68,80</b>	<b>184,90</b>

Gli **ARRETRATI** salariali da giugno a ottobre 2013 saranno corrisposti alle seguenti scadenze: 1 mensilità a novembre 2013, due a gennaio 2014 e due a maggio 2014.

### ELEMENTO PEREQUATIVO

Dal 1° novembre 2013 l'elemento perequativo sarà pari a € 13 per le aziende prive di contrattazione aziendale

## LE REGOLE

### **DIRITTI DI INFORMAZIONE / FORMAZIONE PROFESSIONALE**

Le informazioni verranno fornite nei gruppi che occupano più di 150 dipendenti (prima 250). Tra i diritti di informazione sia a livello aziendale che di gruppo sono stati inseriti: la responsabilità sociale d'impresa, le tipologie di impiego (C/T, part-time, ecc.), la struttura occupazionale scomposta per genere, età anagrafica, mansioni con riguardo alla parità di genere. Le aziende in merito alla formazione professionale all'atto della partecipazione ad un bando del fondo FAPI, informeranno le RSU e sarà possibile attivare un confronto.

### **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 maggio 2014.

### **RESPONSABILITÀ SOCIALE DI IMPRESA / SVILUPPO SOSTENIBILE**

Si affermano principi quali: sviluppo sostenibile, rispetto dell'ambiente, responsabilità sociale impresa che costituiscono il modello cui ispirarsi. Sono stati inseriti concetti quali: rispetto delle norme di legge, dei regolamenti e dei contratti. Vi è un impegno a predisporre un documento congiunto che definisca linee-guida per l'attuazione dei principali elementi di responsabilità sociale d'impresa.

### **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 inserire altre fattispecie e eventuali

ulteriori riduzione degli intervalli temporali tra un contratto a termine e l'altro.

E' stato inserito il diritto di precedenza per i lavoratori con contratti a termine sia per assunzioni a tempo indeterminato che per assunzioni stagionali

### **APPRENDISTATO**

#### **PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA (GIOVANI DAI 15 AI 25 ANNI):**

gli apprendisti saranno assunti nel livello di inquadramento previsto per la mansione da conseguire con un salario che va dal 65% e arriverà all'85%. La percentuale di conferma è quella prevista dalla legge.

#### **PROFESSIONALIZZANTE: (GIOVANI DA 17 O 18 A 29 ANNI):**

la durata minima è stata fissata in sei mesi. La percentuale di conferma è pari al 51% per le imprese superiori a 10 dipendenti.

### **ASPETTATIVA NON RETRIBUITA**

Ai lavoratori cui viene accertato lo stato di ludopatia (gioco d'azzardo) viene riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a due anni.

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

### **MALATTIA/INFORTUNIO**

I lavoratori dovranno comunicare all'azienda l'assenza in caso di malattia o infortunio entro quattro ore dall'inizio dell'orario di lavoro, nel primo giorno di assenza salvo i casi di giustificato e comprovato impedimento. Entro i due giorni successivi dall'inizio della malattia il lavoratore è tenuto a comunicare tramite fax o e-mail o sms il numero di protocollo identificativo del certificato elettronico di malattia. Se il certificato fosse ancora in forma cartacea, il lavoratore lo deve inviare al datore di lavoro entro i due giorni successivi dall'inizio dell'assenza.

## 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 agosto 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 da gennaio per illustrare ai lavoratori ed alle lavoratrici vantaggi, prestazioni.

**Il contratto nazionale decorre dal 1/06/2013 e scadrà il 31/05/2016**