



***PROPOSTE PER IL  
RINNOVO CONTRATTUALE***

***PER GLI ADDETTI ALLE AZIENDE  
PRODUTTRICI DI PENNE, MATITE,  
PARTI STACCATE  
DI MATITE E PENNE ED ARTICOLI AFFINI***

***PER GLI ADDETTI ALLE AZIENDE  
PRODUTTRICI DI SPAZZOLE, PENNELLI,  
SCOPE E PREPARATRICI RELATIVE  
MATERIE PRIME***



## **Premessa**

*Il rinnovo del Contratto Nazionale del settore Penne e spazzole avviene in un momento non facile per l'economia nazionale e internazionale. Il settore pur in una congiuntura negativa è riuscito a mantenere una leadership a livello internazionale continuando a realizzare risultati positivi nel suo complesso soprattutto a livello delle principali aziende.*

*Questo dato positivo si è sviluppato in un mercato che nel corso del tempo è diventato sempre più variabile, per cui gli ordini hanno risentito di tale caratteristica, che ha condizionato in modo significativo l'operatività delle aziende del settore.*

*Tali risultati sono dipesi sia dalle politiche industriali adottate sia anche dal sistema di relazioni industriali positivo che si è andato affermando a livello di settore e delle singole aziende; inoltre si sono potute trovare soluzioni condivise ai problemi organizzativi e produttivi.*

*Le sfide che si profilano all'orizzonte possono essere affrontate positivamente se il livello di partecipazione, coinvolgimento, responsabilità di quanti operano nel settore verrà potenziato e arricchito con specifiche normative e strumentazioni adeguate.*

*Siamo convinti che la capacità del settore di consolidarsi passa attraverso la partecipazione, l'ampliamento e l'estensione del secondo livello di contrattazione, la buona occupazione, la stabilità occupazionale, la tutela del potere d'acquisto, la formazione e la qualificazione professionale e anche dalla capacità di realizzare una adeguata e più avanzata responsabilità sociale delle imprese operanti nel settore.*

*Per tutti questi motivi il confronto per il rinnovo del contratto nazionale è un'opportunità che siamo certi tutti vorranno realizzare.*



## **Informazioni, Relazioni Industriali e Partecipazione**

Al fine di migliorare le Relazioni Industriali e la Partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa si richiede l'individuazione di linee guida da assumere poi a livello aziendale per stabilire normative atte a:

- a) realizzare la responsabilità sociale dell'impresa in relazione a quanti operano al suo interno e nel rispetto del territorio;
- b) concretizzare forme di partecipazione dei lavoratori individuando strumenti di coinvolgimento per la conoscenza delle linee strategiche dell'impresa ad esempio: assemblee congiunte almeno una volta l'anno ed anche forme più impegnative quali la istituzione di appositi organismi di governance nelle imprese con oltre 150 addetti (con figli di sorveglianza);
- c) aggiornare il codice di condotta previsto dal vigente CCNL prevedendo clausola sociale di garanzia occupazionale;
- d) art.7 informazione e comunicazione: rafforzare la comunicazione a livello aziendale abbassando l'attuale soglia numerica a 30 dipendenti, qualificare le comunicazioni relative all'accensione di rapporti di lavoro flessibile;
- e) modifica art.9 lavoro esterno, abbassamento dell'attuale soglia numerica dei dipendenti da 70 a 50;
- f) modifica soglia art. 11 CCNL riguardante mobilità interna con abbassamento della soglia da 70 a 50 dipendenti.

## **Contrattazione di secondo livello**

Al fine di favorire lo sviluppo quantitativo e qualitativo della contrattazione di secondo livello la contrattazione aziendale potrà intervenire sulle seguenti materie:

- Il sistema informativo aziendale
- Stabilizzazione del rapporto di lavoro al fine di promuovere una buona occupazione, con particolare attenzione a giovani, donne e ultra cinquantenni.
- Part-Time in relazione a quantità durata e casistiche.
- Organizzazione del lavoro.
- Programmazione ferie e permessi retribuiti.
- Servizi sociali e mensa .
- Reperibilità, orari, flessibilità.
- Materie normative già delegate dal CCNL.
- Premi di risultato.
- Formazione continua e inquadramento.

Dare attuazione alla predisposizione di linee guida su contenuti e modalità.



## **Inquadramento**

Le parti procederanno ad un esame congiunto per verificare:

- la distribuzione quantitativa dei lavoratori nel nuovo sistema classificatorio;
- eventuali problematiche applicative.

Sulla base di questa verifica si potrà concordare:

1. l'introduzione di criteri aggiuntivi di valutazione delle capacità professionali finalizzati a favorire progressioni di livello di inquadramento;
2. l'avvio di uno studio di fattibilità per la revisione dell'attuale scala parametrica.

## **Welfare Aziendale**

### *α) Previdenza integrativa*

Innalzamento dell'attuale percentuale versata dalle aziende del 1,5% al 2%.

L'introduzione, per i lavoratori neo-assunti, di forme che incentivino l'adesione al Fondo di Previdenza quali ad esempio l'obbligo per le aziende di consegnare il materiale informativo del fondo e la proposta di iscrizione.

Si richiede di agevolare la promozione di una maggiore informazione su Previmoda per tutti i lavoratori con le seguenti modalità:

- mettere a disposizione dei lavoratori il materiale informativo che sarà fornito dal Fondo (lettera ad hoc da inserire in busta paga, consegna del Kit di Previmoda ai lavoratori neo assunti, mettere a disposizione spazi per espositori, manifesti e brochures);
- agevolare la partecipazione a seminari formativi (di durata di 8/16 ore), a carico dell'azienda, dei lavoratori che saranno individuati come referenti del Fondo a livello aziendale.

### *β) Fondo sanitario*

Si richiede di dare corso alla costituzione della Commissione Paritetica Nazionale allo scopo di attivare il Fondo Sanitario e l'avvio dei versamenti da parte delle aziende per tale fondo.



## **Formazione professionale**

Definizione di un “Piano delle azioni formative”, per una adeguata formazione dei lavoratori per favorire lo sviluppo del loro inquadramento professionale e accrescere la competitività delle imprese.

- Incentivare l'utilizzo delle risorse di Fondimpresa.
- Certificazione dei percorsi formativi svolti dai lavoratori.
- Impegno per l'Impresa alla riqualificazione professionale per la rioccupabilità dei lavoratori.

## **Mercato del lavoro**

- In ragione delle politiche legislative intervenute si propone la revisione delle normative contrattuali del vigente CCNL dei diversi istituti contrattuali.
- Definizione di modalità di stabilizzazione dei rapporti di lavoro flessibili ed ampliare i diritti di precedenza per l'assunzione a tempo indeterminato.
- Politiche occupazionali mirate:
  - a favorire l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro;
  - a favorire condizioni di genere “ottimali” in un settore in cui è rilevante l'apporto di lavoro femminile;
  - alla valorizzazione professionale ed alla tutela degli ultra cinquantenni anche alla luce dell'ultima riforma previdenziale.
- Apprendistato: riconoscimento dell'Apprendistato quale forma prioritaria di sostegno e sviluppo dell'occupazione giovanile. In questo ambito si richiede:

La integrazione e modifica della disciplina sull'apprendistato professionalizzante in coerenza alle disposizioni del Testo unico 14.9.2011 n. 167 definendo; durata, salario e percentuali di trasformazione a tempo indeterminato.

- Trasformazione ed accensione di nuovi rapporti.

## **Diritti**

Al fine di migliorare i diritti dei lavoratori e renderli coerenti con le esigenze sociali e personali, si richiede:



### Malattia

Miglioramento dei trattamenti economici per malattie di lunga durata: elevare al 100% della retribuzione il trattamento economico previsto oltre i 180 giorni di malattia nell'anno solare.

### Congedi parentali

- Prevedere un congedo di 3 giorni retribuiti al lavoratore padre per nascita di un figlio;
- Elevare a 10 giorni l'anno, cinque dei quali retribuiti, il congedo per malattia del figlio di età compresa tra i 3 e gli 8 anni.

### Orario

- Definire il diritto del lavoratore ad accumulare nel tempo giornate di riposo previste contrattualmente, per poter usufruire di periodi di congedi retribuiti di lunga durata, da utilizzare a fronte di esigenze personali e/o familiari.
- Favorire l'utilizzo del part time ad esempio in caso di rientro in azienda dal periodo di gravidanza, in caso di malattie gravi definite tra le parti.
- Banca delle ore: prevedere forme di ampliamento quantitativo.

### Diritto allo studio

- Utilizzo delle ore di permesso retribuite, non utilizzate dall'Azienda, per la istituzione di "Borse di Studio" da destinare ai lavoratori secondo criteri e modalità definiti congiuntamente tra le parti a livello aziendale.

### Lavoratori Studenti

- Estendere le casistiche per l'utilizzo delle ore di permesso retribuite: per sostenere sessioni di esame, tesi di laurea universitaria.

## **Diritti sindacali**

- Armonizzazione della norma sui versamenti dei contributi sindacali.
- Definire il diritto di un ora di assemblea all'anno retribuita per ciascuna OO.SS. firmataria del CCNL



## **Ambiente e sicurezza**

Al fine di rendere sempre più stringente l'impegno per la sicurezza sui luoghi di lavoro si richiede di implementare la normativa esistente con i seguenti punti:

- l'introduzione di una formazione/informazione strutturata e condivisa sul rischio biologico;
- prevedere che le RLS possano assumere una competenza sulla salute dei lavoratori ed in relazione alle tematiche ambientali assumendo il ruolo di RLSSA (rappresentanti lavoratori salute sicurezza ambiente) e prevedere adeguata formazione;
- istituzione del libretto formativo per la registrazione dei corsi sostenuti dalle RLSSA.

## **Richiesta economica**

### *a) Incremento economico*

Si richiede un incremento medio di Euro 140,00 con riferimento al 3° livello.

### *b) Elemento di perequazione*

Se ne richiede l'incremento dagli attuali € 250,00 a € 300,00 annui.

### *c) Recupero scostamenti*

Recupero degli eventuali scostamenti tra il tasso di inflazione previsto e quello effettivo registrati dagli organismi competenti.

### *d) Si richiede il conglobamento dei minimi retributivi, contingenza e dell'E.D.R. In un'unica voce.*

## **Stampa e distribuzione contratti**

### **Quota di partecipazione alle spese contrattuali**

Siamo a confermare quanto previsto dall'art. 5 del CCNL sulla distribuzione gratuita ad ogni dipendente di una copia del Contratto.

Si richiede a tutti i lavoratori non iscritti ed alcuna OO.SS. di contribuire alle spese del rinnovo del CCNL versando una quota una - tantum del valore di 40.00 Euro con le stesse modalità utilizzate nei precedenti rinnovi contrattuali.