



***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.