

IPOTESI DI ACCORDO CCNL LEGNO/ARREDO PICCOLE E MEDIE IMPRESE CONFIMI

Le Segreterie nazionali Feneal Uil, Filca Cisl, Fillea Cgil esprimono un
GIUDIZIO POSITIVO
sull'intesa raggiunta il 29 novembre 2013 con Confimi

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

ARRETRATI SALARIALI: da giugno a novembre 2013 saranno corrisposti alle seguenti scadenze: 1 ogni mese a partire da dicembre 2013 fino a maggio 2014

ELEMENTO PEREQUATIVO: Dal 1 dicembre 2013 l'elemento perequativo sarà pari a 13 euro 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.

QUOTA CONTRATTO

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

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 marzo per illustrare ai lavoratori ed alle lavoratrici vantaggi, prestazioni.

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