

# il SINDACATO delle costruzioni

**CGIL****FILLEA**

## COMPENSORI DI BRESCIA E DI VALLECAMONICA-SEBINO

Con la pubblicazione de "il Sindacato delle costruzioni" la Fililea CGIL di Brescia e la Fililea-CGIL di Vallecamonica-Sebino forniscono ai lavoratori anche uno strumento di informazione sindacale come corrispettivo delle quote di servizio che riceve dagli stessi.

PERIODICO POLITICO-SINDACALE - Direttore responsabile: Giorgio Leali  
Iscritto nel Registro Tribunale di Brescia con il numero 21 in data 24 Maggio 1996 - Spedizione in abbonamento postale  
Art. 2 Comma 20/C - Legge n. 662/96 Filiale Brescia Anno X - Stampa: Grafica DP Rezzato

ANNO LII  
Numero  
DICEMBRE 2015

## L'ATTENTATO TERRORISTICO DEL 13 NOVEMBRE STRAGE A PARIGI

**N**essun ragionamento, nessuna analisi politica può offrire attenuanti e in qualche misura giustificare l'efferato e vigliacco attentato perpetrato il 13 novembre a Parigi. La nostra condanna è ferma ed assoluta. La strage ha colpito a morte inermi ed ignari cittadini. Colpevoli di nulla sono stati privati violentemente della vita senza sapere il perché da un commando di terroristi urlanti il nome di Allah. Hanno sparato nel mucchio col solo obiettivo di uccidere, di creare panico, di

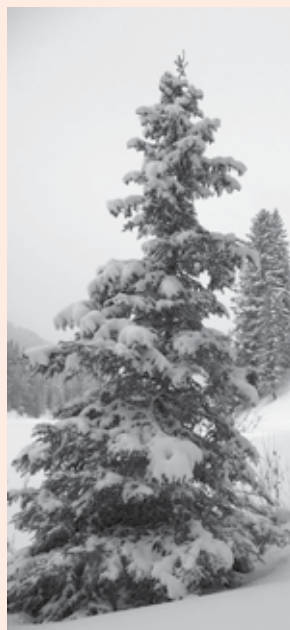
spaventare. Non hanno sparato contro un nemico ma in nome di una fede religiosa violentemente interpretata. Hanno massacrato donne uomini, ragazze e ragazzi senza pietà e si sono fatti esplodere immolandosi ad un Dio a cui fanaticamente sono stati indotti a credere.

La ricerca dei motivi e delle ragioni storiche per cui si è giunti a tanto forse deve partire da tempi lontanissimi: gli antefatti sono innumerevoli, alcuni abbastanza recenti

*continua a pag. 2*

## 2015 UN ANNO DURO 2016 SPERIAMO SIA MEGLIO AUGURI

Anche il 2015 se ne è andato. Per la verità era iniziato con poche speranze, ma anche quelle sono svanite con il passare dei giorni. Sono anni che va avanti così e che abbiamo a che fare con una crisi che oltre che essere pesante sembra eterna. Questa fine d'anno è caratterizzata però da uno spreco di dichiarazioni ottimistiche, da parte dei responsabili della nostra economia, che annunciano: "La crisi è finita, il paese è ripartito" e via dichiarando come fossero in coro.



Vorremmo che fosse vero e che per i lavoratori e le loro famiglie ci fosse finalmente non solo speranza, ma anche un po' di convinzione in un futuro positivo e tranquillo senza quei momenti di angoscia e di paura di perdere il lavoro che spesso abbiamo attraversato.

Un augurio della Fililea di Brescia ai suoi iscritti ed a tutti i lavoratori della categoria ed alle loro famiglie è appunto che con il 2016 possano arrivare quelle certezze capaci di dare un senso migliore alla vita.

## FIRMATO IL CONTRATTO NAZIONALE CEMENTO INDUSTRIA



- RICONFERMA I 2 LIVELLI DI CONTRATTAZIONE: NAZIONALE E DI SECONDO LIVELLO
- VIGENZA CONTRATTUALE DAL 01.01.2016 AL 31.12.2018

**AL VIA LA  
CONSULTAZIONE CON  
LE ASSEMBLEE DI BASE**

### RELAZIONI INDUSTRIALI

Nelle aziende con più di 30 dipendenti, le direzioni dovranno informare le RSU sui loro programmi di investimento, con particolare riguardo alla distribuzione del personale ripartito per categorie, gruppi professionali di classificazione, per tipologia di impiego e per sesso.

### MUTAMENTO DI MANSIONI

L'azienda deve in via preventiva discutere con le RSU del cambio di mansioni ad un livello inferiore. In caso di impiego in una mansione di livello superiore, il lavoratore dopo 5 mesi passa a quel livello.

*continua a pag. 3*

## Sommario

**FIRMATO IL CONTRATTO NAZIONALE CEMENTO INDUSTRIA**  
pag. 3

**RIFIRMATI GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI**  
pag. 4

**PIATTAFORMA RINNOVO CCNL LAPIDEI, ESCAVAZIONE GHIAIA E SABBIA INDUSTRIA**  
pag. 5

**PIATTAFORMA CCNL LATERIZI E MANUFATTI CEMENTIZI INDUSTRIA**  
pag. 8

**PIATTAFORMA CCNL LEGNO-ARREDO INDUSTRIA**  
pag. 11

**PIATTAFORMA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO TERRITORIALE EDILIZIA**  
pag. 13

**CAMBIARE LE PENSIONI. DARE LAVORO AI GIOVANI**  
pag. 14

**TABELLE SALARIALI**  
pag. 16

**TORNANO DAL 2016 GLI SGRAVI FISCALI SUI PREMI DI PRODUTTIVITA'**  
pag. 18

**DAL 1° MAGGIO 2015 L'INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE È SOSTITUITA DALLA NASPI**  
pag. 21

*continua da pag. 1*

anche perché nulla succede per caso.

La sottovalutazione del problema Isis, e forse complicità più o meno consapevoli o troppo tollerate, hanno consentito al così detto califfato di inserirsi in una realtà territoriale complicatissima, di strutturarsi, di consolidarsi e di arrivare a colpire e minacciare l'intera comunità europea.

L'attentato di Parigi ha messo di fronte a tutto il mondo occidentale, ed in primis all'Europa, una realtà con la quale è costretta ora a fare finalmente i conti.

Il problema dell'autoproclamato stato islamico è in atto all'incirca da tre anni. La sua attività criminale, provocatoriamente esibita, è accompagnata da un fanatismo religioso che inevitabilmente porta ai tragici eccessi criminali che sovente si verificano e di cui Parigi non è che l'ultimo.

L'eccidio ha provocato una ondata emotiva che ha fatto scattare immediatamente sentimenti di grande solidarietà con i francesi e ampi propositi di lotta al terrorismo. Questi però sono messi in atto con molti distinguo che sembrano frenare lo slancio iniziale.

La lotta al terrorismo non può essere fatta con i proclami ma con serie iniziative unitarie capaci di rompere le ambiguità di alcuni paesi. L'Isis, il così detto califfato islamico, è dunque in campo da tempo, la sua attività o per meglio dire i soprusi, le atrocità, le orribili esibizioni di violenza ostentate ed esibite in tv sono note da tempo.

L'Isis è riuscita a costituirsi in una realtà territoriale resa complicatissima da guerre, regimi inventati ed

imposti, fortemente instabili, autoritari e religiosamente connotati. Riesce a produrre gestire e commerciare notevoli quantità di petrolio a dimostrazione che ha sicuramente goduto di compiacenti aiuti e di interessati consensi.

Anche noi non siamo a rischio zero ma non possiamo pensare seriamente che i rifugiati che sbarcano sulle nostre coste possano essere dei potenziali terroristi: non possiamo sostituire l'umana accoglienza con l'idea di respingere i profughi che fuggono da situazioni terribili ignorando il fatto accertato che i terroristi hanno vissuto qui in Europa e che molti vi sono addirittura nati. L'Isis strumentalizzando la religione islamica oltre che suscitare odio nei confronti di quei paesi che in medio oriente hanno portato distruzione e guerre ha dato vita ad un terrorismo spietato, fanaticamente connotato, che gli ha consentito di arruolare uomini, certamente in Siria, in altri paesi islamici, ma anche in Europa dove spesso sono nati e vissuti in situazioni di disagio e di degrado, come si è evidenziato nel caso degli attentatori di Parigi. Si tratta di un particolare non di poco conto su cui la riflessione non sarà inutile. Il pericolo è che comunque per ragioni inconfessabili si tardi ancora ad assumere decisioni adeguate. L'Isis ha messo nel mirino la Libia e sta avanzando in quel territorio, che continua ad essere diviso dopo essere stato "liberato" dalla dittatura di Gheddafi.

E' possibile che la situazione abbia bisogno di tempo per evolversi positivamente, ma questo dipenderà dal grado di coesione dei paesi coinvolti e minacciati.



# FIRMATO IL CONTRATTO NAZIONALE CEMENTO INDUSTRIA

continua da pag. 1

## TURNI

Ai lavoratori impiegati nei turni notturni viene riconosciuta una maggiorazione sulla retribuzione pari a: 41% a partire dal 1 gennaio 2016; 42% a partire dal 1 gennaio 2017.

## ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

Nelle aziende dove non è prevista la contrattazione di Secondo Livello, l'Elemento di Garanzia Retributiva è di 150 euro lordi a partire dal 1 gennaio 2016.

## APPALTI

Qualora l'azienda ritenga necessario appaltare la manutenzione ordinaria, deve incontrare le RSU, per verificare eventuali soluzioni alternative. Inoltre deve informare le RSU con rapporti scritti trimestrali sulla natura delle attività conferite in appalto, sui contratti applicati e sulla durata dei lavori.

## SALUTE E SICUREZZA

Le aziende devono assicurare la necessaria informazione e forma-

zione degli RLSSA: previste otto ore in più, che si aggiungono ai permessi retribuiti.

## MOBBING E MOLESTIE SESSUALI

Viene attivato un gruppo di lavoro per la stesura di un Codice Etico di condotta.

## DIRITTO ALLO STUDIO

Anche i lavoratori "universitari" potranno usufruire delle 150 ore di permessi retribuiti previsti per il diritto allo studio, che potranno essere fruiti durante l'intero corso di studi o in un solo anno.

## TUTELA TOSSICODIPENDENZA E DISTURBI COMPORTAMENTALI PATOLOGICI

E' prevista l'aspettativa non retribuita e la conservazione del posto di lavoro per i lavoratori di cui sia accertato lo stato di tossicodipendenza o la presenza di disturbi comportamentali patologici (alcolismo, dipendenza dal gioco, anoressia, bulimia)

e che decidano di accedere a programmi di recupero. Possono usufruire dell'aspettativa non retribuita anche i lavoratori alle prese con un familiare affetto da queste patologie.

## PREVIDENZA COMPLEMENTARE FONDO "CONCRETO"

Aumenta l'aliquota a carico dell'azienda in favore dei lavoratori iscritti al Fondo Concreto, passando a 1,80 da luglio 2016 e 1,90 da luglio 2017. E' prevista inoltre una Commissione tecnica con l'obiettivo di promuovere la costituzione di un unico Fondo previdenziale per tutti i lavoratori dei materiali da costruzione.

## SANITA' INTEGRATIVA FONDO ALTEA

Tutti i dipendenti vengono iscritti obbligatoriamente al Fondo di assistenza sanitaria integrativa Altea. Dal 1 gennaio 2016 l'intero contributo mensile (13 euro) sarà a carico dell'impresa, con un risparmio per i lavoratori di 2 euro mensili.

## AUMENTI RETRIBUTIVI TRIENNIO 2016 - 2017 - 2018

AREA PROFESSIONALE	LIVELLI	PARAMETRI	DA 01.12.16 EURO MESE	DA 01.12.17 EURO MESE	DA 01.10.18 EURO MESE	TOTALE EURO
AREA DIRETTIVA	3°	210	60,00	45,00	30,00	135,00
	2°	188	53,71	40,26	26,86	120,86
	1°	172	49,14	36,86	24,57	110,57
AREA CONCETTUALE	3°	162	46,57	34,93	23,29	104,79
	2°	157	44,86	33,64	22,43	100,93
	1°	149	31,93	31,93	21,29	95,79
AREA SPECIALISTICA	3°	140	40,00	30,00	20,00	90,00
	2°	130	38,29	28,71	19,14	86,14
	1°	129	36,86	27,64	18,43	82,93
AREA QUALIFICATA	2°	121	34,57	25,93	17,29	77,79
	1°	116	33,14	24,86	16,57	74,57
AREA ESECUTIVA	1°	100	28,57	21,43	14,29	64,29

# RIFORMATI GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

## MENO SOLDI PER CASSA INTEGRAZIONE E RIDOTTO IL CONTRIBUTO INTEGRATIVO NEI CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ AI LAVORATORI

**I**l Governo, in attuazione delle deleghe contenute nel Jobs Act, ha emanato nel corso del mese di settembre 2015 il decreto di riforma degli ammortizzatori sociali. Come già accaduto in occasione di provvedimenti precedenti, si registra anche in questo caso una significativa differenza tra gli obiettivi annunciati dal Governo e i contenuti dei Decreti emanati.

Il Governo aveva annunciato che intendeva estendere anche ai lavoratori con contratti parasubordinati le protezioni degli ammortizzatori sociali, in realtà nulla di questo è stato fatto, se non per l'estensione della cassa integrazione all'apprendistato professionalizzante.

La sostanza del provvedimento resta il fatto che viene ridotto il periodo che può essere coperto dalla cassa integrazione, rispetto alla durata precedente e per i contratti di solidarietà c'è la riduzione della copertura salariale riconosciuta ai lavoratori.

### Le nuove norme:

#### 1) Cassa Integrazione

È ridotta la durata massima complessiva di possibile utilizzo.

E' cancellata la possibilità di ricorso alla cassa integrazione per cessazione dell'attività produttiva sia totale dell'azienda che per singoli reparti o uffici.

A decorrere dal 24 settembre 2015 la durata massima del trattamento di cassa integrazione, sia ordinaria che straordinaria, non può superare i 24 mesi nell'arco di 5 anni, con decorrenza dal primo periodo di cassa integrazione in corso dopo il 24 settembre 2015.

Soltanto in caso di ricorso al contratto di solidarietà è prevista una durata massima di 36 mesi nel quinquennio.

La durata del ricorso alla Cassa Integrazione ordinaria è formalmente confermata per un periodo di 52 settimane nell'arco di un biennio, in realtà è stata introdotta una riduzione delle ore integrabili, per effetto di un nuovo sistema di calcolo che prevede la copertura massima di un numero di ore di cassa integrazione pari a 1/3 delle ore lavorabili complessivamente in azienda da tutti i lavoratori, nel periodo interessato dalla CIG ordinaria.

Anche per la cassa integrazione straordinaria è prevista una riduzione del periodo di intervento:

- 24 mesi, anche continuativi, in caso di riorganizzazione aziendale;

- 12 mesi, anche continuativi, in caso di crisi aziendale e rinnovabili per altri 12 mesi, ma solo dopo una ripresa produttiva pari almeno ai due terzi del periodo di cassa integrazione già usufruito;
- dal 1 gennaio 2016 non è più possibile il ricorso alla cassa integrazione straordinaria in caso di cessazione dell'attività produttiva;
- dal mese di settembre 2017, la cassa integrazione straordinaria sarà ulteriormente ridotta, perché nel caso di un utilizzo a zero ore, se ne potranno utilizzare un numero di ore massimo pari al 80% delle ore ordinarie lavorabili nello stesso periodo, da parte di tutti i lavoratori occupati in azienda.

#### 2) Contratti di solidarietà

È stato ridotto il periodo complessivo, che nel quinquennio passa da 48 mesi a 36 mesi di utilizzo massimo, così come viene ridotto il numero massimo di ore integrabili al singolo lavoratore e viene ridotta l'integrazione salariale a favore del lavoratore stesso.

Il Decreto inoltre cancella l'agevolazione contributiva riconosciuta alle aziende che scelgono il ricorso al contratto di solidarietà, in luogo della cassa integrazione.

In particolare:

- in caso di accordo sindacale con ricorso al Contratto di solidarietà, la durata complessiva del ricorso agli ammortizzatori sociali non può superare i 36 mesi nel quinquennio mobile, e comunque con almeno 24 mesi di contratto di solidarietà;
- il Decreto introduce un nuovo limite in materia di riduzione dell'orario individuale in Contratto di solidarietà, il singolo lavoratore non può avere una riduzione di orario di lavoro superiore al 70%;
- le nuove norme riducono in modo consistente per tutti i lavoratori l'integrazione salariale prevista dai contratti di solidarietà, infatti tale integrazione non sarà più pari al 70% della paga di fatto, ma sarà calcolata con gli stessi massimali della cassa integrazione.

In aggiunta a tutto questo, viene modificata la contribuzione a carico delle imprese, abbassando la percentuale di contribuzione per tutte le imprese, ma introducendo un contributo aggiuntivo per le imprese che utilizzano gli ammortizzatori sociali, con un aumento della percentuale a fronte di un maggiore ricorso alla cassa integrazione. Questo diventa un oggettivo disincentivo all'utilizzo degli ammortizzatori sociali, che però diventa un incentivo ai licenziamenti.

Infine viene ridotto il diritto di rivalsa dei lavoratori nei confronti dell'azienda, nel caso non venisse approvata la cassa integrazione, fino ad oggi, l'orientamento della Magistratura, prevede il riconoscimento a favore dei lavoratori della retribuzione intera, con i relativi contributi, con questo provvedimento, è previsto che il lavoratore sia risarcito con il solo pagamento del corrispettivo della cassa integrazione, con la perdita dei contributi relativi allo stesso periodo non autorizzato.



# PIATTAFORMA RINNOVO CCNL LAPIDEI, ESCAVAZIONE GHIAIA E SABBIA INDUSTRIA

Vigenza contrattuale 1° aprile 2016 – 31 marzo 2019

## PREMESSA

Il settore Lapideo, escavazione, ghiaia e sabbia in questi anni ha continuato ad assumere un ruolo sempre più rilevante nel contesto internazionale, caratterizzando con la propria creatività e professionalità il "made in Italy".

Feneal, Filca e Fillea ritengono che questo rinnovo di CCNL debba contribuire a consolidare i segnali positivi molto presenti e a recuperare, specialmente per il mercato interno, quelle criticità che ancora oggi determinano ben note difficoltà. In continuità con gli obiettivi individuati con il "Manifesto Programmatico per il settore marmifero estrattivo nazionale", sottoscritto tra le parti in data 22 maggio 2014, riteniamo indispensabile proseguire l'attività di lobbying intrapresa affinché lo Stato, attraverso le sue declinazioni a livello locale, possa promuovere gli opportuni interventi normativi per avere un quadro di regole di riferimento per l'esercizio dell'attività estrattiva che sia più omogeneo e coerente su tutto il territorio nazionale.

Dal 2010 è in atto una ripresa del settore che è proseguita fino al 2013 con un assestamento quantitativo per il 2014 e un ulteriore avanzamento come valore per lo stesso anno, e i dati relativi al primo trimestre 2015 confermano questo sviluppo. Si ritiene necessario consolidare questo andamento positivo attraverso politiche industriali per le quali risulteranno utili anche normative contrattuali quali:

- La piena riaffermazione del ruolo del CCNL e la comune volontà di procedere alla contrattazione territoriale, di distretto e/o aziendale;
- La piena funzionalità del Comitato Paritetico Nazionale;
- Un sistema di classificazione rinnovato;
- Un programma di formazione professionale, indispensabile per riqualificare e/o formare nuove figure professionali e per valorizzare qualitativamente il "made in Italy";
- Azioni che possano salvaguardare l'ambiente e il paesaggio valorizzando le produzioni finite e le politiche sociali.

Il nuovo sistema d'inquadramento e la Formazione Professionale devono rappresentare un impegno strategico per le organizzazioni firmatarie del presente CCNL che, congiuntamente, devono definire i programmi formativi per accedere alle risorse di Fondimpresa e per dare piena attuazione al decreto del MIUR del 13.11.2014.

Con il rinnovo del CCNL ci proponiamo di conquistare risultati significativi su un argomento che in questi anni ha assunto un'importanza cruciale per il settore: la controversia dell'equilibrio tra attività estrattiva, attività di lavorazione e rispetto dell'ambiente nella logica dello sviluppo sostenibile.

Ambiente e attività produttive non sono negativamente competitivi, ed oggi esistono tutte le condizioni per la costruzione di una coerente strategia ambientale che dia piena attuazione ai dettami costituzionali che tutelano l'ambiente e il paesaggio, che valorizzano l'utilità sociale, che contrastano il "danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana", che indirizzano l'attività economica "a fini sociali".

Per queste ragioni il prossimo CCNL deve, in coerenza con quanto già previsto dall'ultimo CCNL, dare corso, nell'ambito di questa fase contrattuale, ad insediare e ad attivare le commissioni previste per la "responsabilità sociale", le problema-

tiche dell'"ambiente e della sicurezza", "formazione/informazione", "mercato del lavoro" e dare concreta soluzione ai temi di un più moderno "inquadramento professionale".

Ci proponiamo, inoltre, di migliorare le normative riguardanti la sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, attraverso una gestione preventiva e sistemica dei fattori di rischio, definendo un metodo partecipativo di condivisione degli obiettivi.

Intendiamo, inoltre, valorizzare gli obiettivi sociali riconosciuti al FONDO ARCO e di dare piena attuazione alle forme di welfare integrativo, rafforzando anche la sanità integrativa già fornita da Fondo ALTEA.

Riteniamo, infine, che la filiera dei materiali da costruzione – Cemento, Lapidei, Legno, Manufatti in cemento, Laterizi - debbano sempre di più sviluppare sinergie in grado di valorizzarne le forti caratterizzazioni storiche, creative e professionali. Per questo pensiamo che sia possibile ipotizzare alla realizzazione di un sistema di relazioni sindacali tra tutti i soggetti che operano negli impianti fissi collaterali all'edilizia.

Diventa prioritario poi ottenere un aumento salariale che colga l'obiettivo di tutelare e incrementare le retribuzioni dei lavoratori e delle lavoratrici e che ripartisca anche nazionalmente gli incrementi di produttività e di valori conseguiti dal settore.

## SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

### Diritto d'informazione e di consultazione

Si chiede di garantire il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori con l'individuazione di tempi e modi ai vari livelli di confronto su temi quali i piani industriali, processi di delocalizzazione, acquisizioni, partecipazioni, fusioni e cessioni.

Richiediamo l'istituzione delle informazioni periodiche a livello di azienda e di gruppo.

Si chiede inoltre di definire i gruppi industriali come l'insieme delle aziende partecipate (possessione di almeno il 26% del pacchetto azionario), articolate su più unità produttive di significativa importanza nell'ambito del territorio nazionale.

Inserire, a livello aziendale o di gruppo, le informazioni riguardanti le tipologie d'impiego utilizzate (lavoro subordinato e non).

### Comitato Paritetico Nazionale Lapidei (CPNL)

Dopo la fase di start-up occorre migliorare e potenziare il ruolo del CPNL per garantire ai lavoratori e alle imprese del settore un servizio adeguato rispetto agli obblighi e alle opportunità che le norme legislative e il mercato offrono. Pertanto, si chiede l'incremento del contributo annuo per il Comitato Paritetico Nazionale a 10,00 € per ogni dipendente e 5 euro per ogni dipendente per le aziende che versano il contributo per il finanziamento dei Comitati paritetici territoriali.

Al fine di procedere alla certificazione prevista dal decreto legislativo 81/2008, il CPNL rilascerà i relativi attestati per le sole aziende in regola con i versamenti al CPNL e ai fondi ALTEA e ARCO.

### Sistema bilaterale dei materiali da costruzione

In considerazione del fatto che i settori dei materiali da co-

struzione (cemento, calce, gesso – laterizi – manufatti in cemento) hanno in comune tutte le problematiche di sostenibilità ambientale nel reperimento delle materie prime e della loro coltivazione, si propone la definizione di un “Avviso Comune” al fine di favorire una “legge quadro nazionale” sulle tematiche relative all’utilizzo delle cave.

La costruzione di un sistema bilaterale dei materiali da costruzione sarebbe lo strumento idoneo al monitoraggio ed alla elaborazione di tematiche di interesse comune quali: appalti, ambiente e sostenibilità, attuazione della responsabilità sociale delle imprese e l’applicazione delle buone pratiche sulla sicurezza sul lavoro e la formazione, utilizzando, laddove possibile, anche le Scuole Edili provinciali.

### **Appalti e Legalità**

Al fine di prevenire, nel settore, fenomeni di infiltrazioni mafiose e i reati contro il territorio e l’ambiente, riteniamo che questa stagione contrattuale debba affrontare il tema della legalità anche attraverso la contrattazione collettiva e il protagonismo diretto delle parti sociali.

Per questi motivi proponiamo:

a) l’istituzione di un tavolo nazionale permanente di confronto costituito dalle parti firmatarie e che veda la partecipazione anche di INPS, INAIL, Ministero degli Interni, Ministero del Lavoro, Ministero della Salute, per realizzare:

- protocolli e linee guida per la Legalità;
- contrasto al lavoro nero;
- controllo dei flussi di manodopera e di eventuali fenomeni di riciclaggio dei capitali illeciti;
- protocolli su appalti e subappalti;
- controllo delle forniture e dei servizi.

b) Utilizzo del sistema bilaterale contrattuale per:

- il monitoraggio delle aziende e delle cave sequestrate o confiscate;
- il monitoraggio delle aziende che hanno adottato regole di responsabilità sociale d’impresa.

Richiediamo di integrare e migliorare la normativa attuale prevedendo l’impegno a operare solo con aziende regolari, esplicitando il divieto per le aziende di affidare in appalto qualsiasi attività di produzione, valorizzando le maestranze interne all’azienda per assicurare il turn-over occupazionale.

### **MOBBING**

Si richiede di definire un codice di condotta per i casi di mobbing e/o molestie e introdurre misure che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A tal fine va definito che, ai lavoratori che rientrano nel diritto alla concessione di congedi, sia loro concesso il part-time reversibile, qualora ne facciano richiesta, con durata massima di un anno con possibilità di proroga.

### **FORMAZIONE PROFESSIONALE**

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL, occorre rendere esigibile l’attività di Fondimpresa e sviluppare politiche attive per l’applicazione del decreto del MIUR del 13.11.2014.

### **AMBIENTE E SICUREZZA**

È necessario aumentare l’impegno per la tutela della Salute e Sicurezza dei lavoratori, a tal fine riteniamo necessario:

- rafforzare il ruolo degli RLS affidando agli stessi i compiti di RLSSA (Rappresentante dei Lavoratori per la Salute, la Sicurezza e l’Ambiente)
- rendere obbligatorie 24 ore di formazione.

Riteniamo, inoltre, necessario definire e allegare al CCNL un protocollo di intesa sulle metodologie da seguire per le procedure di lavoro sicuro (con particolare riguardo alla standardizzazione dell’approccio all’interno del settore, il monitoraggio ambientale, la sorveglianza sanitaria, la formazione dei lavoratori e il monitoraggio dei risultati delle misure adottate) e il recepimento dell’accordo europeo Nepsi per l’abbattimento e la prevenzione della silice cristallina respirabile, richiamando il Testo Unico 81/2008 e Accordo Stato-Regioni.

Si chiede, cogliendo l’opportunità dei contenuti dell’avviso comune sottoscritto dalle OO.SS Cgil, Cisl e Uil e Confindustria il 21 dicembre 2011, di sperimentare un progetto condiviso sul tema dell’efficienza energetica, che avrà come obiettivo tre azioni fondamentali:

- risparmio ed efficienza energetica per le imprese;
- miglioramento della qualità del lavoro;
- aumento della produttività e dei salari dei lavoratori.

### **RAPPORTO DI LAVORO**

Per gli apprendisti, si chiede che la percentuale prevista per il pagamento

dell’istituto contrattuale del “premio di risultato”, venga elevata al 100% e il pagamento del trattamento economico di integrazione salariale in caso di interruzione dell’attività lavorativa per effetto di eventi meteorologici avversi. Non è ammesso l’utilizzo alle seguenti tipologie di contratto: lavoro a chiamata, in compartecipazione, voucher e Partite Iva.

Si ritiene che vadano assunte consapevolmente azioni efficaci per favorire la stabilizzazione di tutti i rapporti di lavoro.

### **Gestione delle crisi occupazionali**

Sulla base di quanto previsto all’art. 48 del vigente CCNL, al fine di non disperdere le professionalità presenti nel settore, si richiede che il Contratto di Solidarietà venga utilizzato quale ammortizzatore prioritario nei casi ivi previsti.

In caso di licenziamenti collettivi si dovrà fare riferimento a quanto previsto dalla legge 223/1991 e s.m.&i. per tutti i lavoratori dipendenti.

### **Demansionamento**

Si richiede che esso possa essere attivato previo accordo con RSU/RSA e OO.SS. territoriali e solo in caso di attivazione della legge 223/91 sui licenziamenti collettivi.

### **Videosorveglianza**

In riferimento alle nuove normative in merito all’installazione degli impianti e degli strumenti di controllo a distanza, si richiede che ciò possa avvenire solo con l’accordo con le RSU/RSA e/o in mancanza con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL.

### **TRASFERTE**

Si richiede, per i lavoratori in missione o trasferta un congruo preavviso e l’indennità del 20% senza limiti di orario. Per le trasferte all’estero o di lunga durata (anche nel territorio italiano) si chiede di programmare rientri periodici.

### **TRASFERIMENTI**

In caso di trasferimento per variazione di sede di lavoro, l’azienda non procederà al suo licenziamento qualora ostino, allo stesso trasferimento, obiettivi, comprovati e riconosciuti motivi del lavoratore o dei suoi familiari.

### **REVISIONE INDENNITÀ**

Richiediamo l’adeguamento delle seguenti indennità:

- lavoro notturno in turni avvicendati;

- lavoro festivo con riposo compensativo;
- due scatti di anzianità in più.

### LAVORI SPECIALI E DISAGIATI

Si richiede l'introduzione e il riconoscimento di lavoro speciale anche quello effettuato nelle cave estrattive sotto il livello del piano.

Si richiede l'adeguamento dell'indennità speciale cavatori al 6%:

Si richiede, inoltre, di specificare ed elencare le tipologie dei lavori normati dall'art. 25 del CCNL.

### INQUADRAMENTO E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Al fine di adeguare le declaratorie esistenti ai nuovi processi produttivi e alle nuove tecnologie acquisite nel settore riteniamo non più rinviabile un aggiornamento della materia.

In via esemplificativa e non esaustiva proponiamo alcuni esempi di progressione di categoria di alcuni livelli: da C a CS per installatori, lavoratori che eseguono a regola d'arte lavori artistici, sagomature, l'armatura di qualsiasi tipo di taglio nelle cave, lucidature a mano, miscele di vari materiali, fuochino, fresatore, pulitura delle pareti incumbenti sulle cave, conduttori di macchine complesse superiori a CV, etc.. Inoltre vanno riviste e specificati meglio le allocazioni parametriche dei fuochini, dei fresatori, dei lavoratori polivalenti. Si chiede, altresì, di introdurre il riconoscimento della funzione di "lavoratore polivalente" e la relativa indennità.

### SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ

Al fine di valorizzare il ruolo della genitorialità, si chiede di incrementare a tre giorni il permesso retribuito per il lavoratore già previsto dalla normativa vigente in materia. I due giorni aggiuntivi potranno essere goduti anche in maniera frazionata entro cinque mesi dalla nascita/adozione del figlio.

Verificare la disponibilità di utilizzo delle ore maturate nella banca ore (forme di flessibilità in entrata e uscita) al fine di conciliare i tempi di lavoro/famiglia. Fino al compimento del terzo anno di vita del figlio, si chiede di concedere al genitore la facoltà di essere esonerato da richieste aziendali di trasferta e/o trasferimento, oppure, nel caso questa sia già in essere, di richiederne la sospensione con il rientro alla propria sede di lavoro.

### LAVORATORI MIGRANTI

Per i lavoratori non italiani si richiedono ulteriori tre giorni di permesso, per lutto o gravi motivi familiari, per raggiungere il paese di origine.

### WELFARE INTEGRATIVO

#### Previdenza complementare

Al fine di aumentare il numero degli associati al Fondo Arco, si chiede che le aziende, attraverso un progetto di promozione del Fondo, contribuiscano con un'attività continua di informazione e promozione per lo sviluppo delle adesioni.

Si richiede l'introduzione di un contributo, a carico dell'impresa, pari allo 0,30% della retribuzione utile per il calcolo del TFR per tutti i lavoratori dipendenti.

Si richiede che la contribuzione a carico dell'azienda, sia corrisposta anche ai lavoratori interessati da integrazioni salariali per accesso ad ammortizzatori sociali.

#### Sanità Integrativa

Si chiede che il contributo a carico delle imprese sia portato a 15€ mensili per tutti i lavoratori. Si chiede infine che sulla busta paga, venga evidenziata la quota versata al Fondo Altea.

Qualora il fondo sanitario Altea deliberi di includere anche i familiari, si richiede che l'azienda provveda alla trattenuta e al versamento del relativo contributo a carico del dipendente.

### TUTELE INDIVIDUALI E COLLETTIVE

#### Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU)

Sulla base di quanto previsto dall'accordo interconfederale del 10.01.2014 sulla rappresentanza, che riformula anche la regolamentazione della RSU e/o in assenza di esse della RSA, si conferma che le tutele previste anche dall'art. 50, 51, 53 e 55 del vigente CCNL si

intendono comunque applicabili a tutti i lavoratori dipendenti.

I permessi previsti dagli articoli 53 e 55 sono da intendersi per unità produttiva, così come stabilito dall'art. 23 della Legge 300 e s.m.i..

#### Provvedimenti disciplinari

Le casistiche nonché le procedure previste dagli artt. 35, 36 e 37 dovranno essere applicati a tutti i lavoratori dipendenti.

### CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

In riferimento a quanto già previsto dal vigente CCNL si intende estendere e rendere esigibile la contrattazione di secondo livello a tutti i lavoratori del settore. Pertanto si chiede di poterla effettuare, anche in riferimento alla legislazione regionale sulle cave, a livello regionale, territoriale e/o di distretto o bacino. In sede di trattativa vanno ufficializzati i distretti o bacini.

#### Elemento di garanzia retributiva

Si chiede un incremento dell'elemento di garanzia retributiva pari a 50,00 € mensili per i dipendenti di aziende private di accordi di secondo livello.

### QUOTE CONTRATTUALI

Confermando che la contrattazione collettiva si configura come un complesso e ordinato apparato negoziale, che assegna al contratto collettivo nazionale di lavoro il ruolo di strumento finalizzato ad estendere la rappresentanza a favore dei lavoratori dipendenti, si propone, per i lavoratori non iscritti al sindacato, il versamento di un contributo per l'assistenza contrattuale pari a 30,00 € annuali nell'arco di vigenza del CCNL.

### DECORRENZA E DURATA

Il contratto collettivo nazionale di lavoro decorrerà dal 1° aprile 2016 al 31 marzo 2019.

### SALARIO

Si chiede un incremento salariale così come segue:

livello	parametro	aumento salariale (euro)
F	100	<b>105,00</b>
E	118	<b>123,90</b>
D	128	<b>134,40</b>
C	136	<b>142,80</b>
CS	144	<b>151,20</b>
B	150	<b>157,50</b>
A	184	<b>193,20</b>
AS	200	<b>210,00</b>

# PIATTAFORMA CCNL LATERIZI E MANUFATTI CEMENTIZI INDUSTRIA

Vigenza contrattuale 01/04/2016 – 31/03/2019

## Premessa

Il rinnovo del CCNL, si colloca all'interno di un quadro macro economico complesso, che risente ancora dei danni arrecati all'economia ed alla società da troppi anni di crisi. Le parti Sociali in questi anni hanno cercato di individuare soluzioni al fine di attenuarne gli effetti. I cambiamenti intervenuti, generano continuamente nuove tematiche che le parti sociali devono affrontare, pertanto è necessario creare e costruire quotidianamente relazioni industriali sempre più avanzate, consapevoli che la collaborazione tra le parti nell'analisi delle situazioni e nella ricerca delle relative soluzioni sono uno dei valori che contribuiscono a determinare sia la competitività delle imprese sia il necessario coinvolgimento del contesto sociale per le diverse ricadute delle decisioni sull'occupazione, uso dell'ambiente e delle risorse naturali.

Riteniamo necessario attivare un tavolo di confronto nazionale sulle politiche industriali, al fine di approfondire sia il futuro del settore sia le strategie da adottare nel breve e lungo periodo, nell'ottica della sostenibilità ambientale, che passa attraverso la ricerca, innovazione di processi e prodotti.

Il quadro economico mondiale con il calo del prezzo del petrolio, la svalutazione dell'euro sul dollaro e l'operazione avviata dalla BCE sull'acquisto dei titoli di stato, possono essere di sostegno al settore nell'affrontare i necessari cambiamenti. La contrattazione collettiva dell'organizzazione e delle condizioni del lavoro, della professionalità e dei trattamenti economici e normativi dei lavoratori deve essere una fondamentale opportunità per l'intero settore, per stimolare gli investimenti produttivi e tecnologici, assieme alla stabilizzazione dell'occupazione, per coniugare l'aumento della produttività e dell'efficienza delle aziende al miglioramento delle tutele sociali e contrattuali del lavoro, per diffondere l'innovazione dei prodotti e dei processi. In questo contesto la formazione dei Lavoratori per aumentare ed aggiornare la loro professionalità, è un aspetto fondamentale.



## RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA, SVILUPPO SOSTENIBILE

Considerato che la responsabilità sociale è intesa quale valore aggiunto per l'impresa e per i suoi rapporti con i lavoratori, clienti, fornitori, il territorio e le istituzioni, si chiede di dare concretizzazione a quanto già previsto dal vigente CCNL con apposito regolamento attuativo.

Inoltre, sulla base dei principi definiti nel CCNL in materia di protezione ambientale e gestione CO<sub>2</sub>, salute e sicurezza del personale, monitoraggio e reporting delle emissioni e impatto sulle comunità locali, si chiede di inserire /migliorare/completare le normative relative a:

### - Un Sistema bilaterale dei materiali da costruzione

In considerazione del fatto che i settori dei materiali da costruzione (cemento, calce, gesso - lapidei - laterizi - manufatti in cemento) hanno in comune tutte le problematiche di sostenibilità ambientale nel reperimento delle materie prime e della loro coltivazione, si propone la definizione di un "Avviso Comune" al fine di favorire una "legge quadro nazionale" sulle tematiche relative all'utilizzo delle cave. La costruzione di un sistema bilaterale dei materiali da costruzione, sarebbe lo strumento idoneo al monitoraggio ed alla elaborazione di tematiche di interesse comune quali: appalti, ambiente e sostenibilità, attuazione della responsabilità sociale delle imprese e l'applicazione delle buone pratiche sulla sicurezza sul lavoro e la formazione.

### - Salute, Sicurezza e Ambiente di lavoro

È necessario aumentare l'impegno per la tutela della Salute e Sicurezza dei lavoratori, a tal fine riteniamo necessario rafforzare il ruolo degli RLS affidando agli stessi i compiti di RLSSA (Rappresentante dei Lavoratori per la Salute, la Sicurezza e l'Ambiente).

Si chiede inoltre che nelle unità produttive oltre 100 dipendenti gli RLSSA siano almeno due.

Nella parte "A" dell'art. 31 va previsto un numero minimo di 16 ore di formazione sulla sicurezza per i neo assunti e si richiedono inoltre 4 ore medie annuali di formazione sulla sicurezza in aggiunta a quelle attuali svolte in azienda.

### GESTIONE DELLE CRISI OCCUPAZIONALI

Sulla base di quanto previsto all'art. 11 del vigente CCNL si richiede che sia inserita la fattispecie del Contratto di Solidarietà quale ammortizza-



tore da utilizzare in forma prioritaria nei casi ivi previsti.

In caso di licenziamenti collettivi si dovrà fare riferimento a quanto previsto dalla legge 223/1991 e s.m.&i. per tutti i lavoratori dipendenti.

Si chiede inoltre alla luce della nuova normativa sulle mansioni, di definire che essa sia applicata nell'ambito della legge 223/91, che gli stessi siano concordati con le RSU assistite dalle OO.SS. e che per tali circostanze, sia prevista la necessaria formazione.

## LEGALITÀ E APPALTI

Premesso che:

- nell'attività d'impresa è sempre più frequente il tentativo di infiltrazioni della criminalità organizzata o comunque il rischio di collusione con la stessa;
- sulla scia e nell'intento di rafforzare i presidi di governance finalizzati a contrastare i rischi di infiltrazioni criminali che fortemente condizionano od ostacolano il normale svolgimento delle normali attività imprenditoriali;

Feneal Filca e Fillea ritengono necessario elaborare un codice antimafia per l'impresa, anche in considerazione del protocollo di legalità sottoscritto tra Confindustria e il Ministero dell'Interno.

Si chiede che, in appositi incontri a livello aziendale, si sviluppino confronti per verificare la possibilità di reinternalizzare lavorazioni affidate in appalto a ditte esterne, al fine di salvaguardare i livelli occupazionali. Nei casi in cui non sia possibile evitare l'affidamento a terzi di determinate funzioni, introdurre il divieto di subappalto. Le aziende inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge, assicurative, previdenziali, di igiene e di sicurezza del lavoro, nonché l'applicazione dei rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative a livello nazionale del settore di appartenenza. Conseguentemente si chiede che venga ampliato il capitolo l'art. 30 - Appalti in termini di tutela, inserendo, ad esempio, la clausola sociale.

## DIRITTI DI INFORMAZIONE

Si chiede di ridurre le soglie, attualmente fissate, per il diritto alle informazioni aziendali.

Si chiede inoltre di definire i gruppi industriali come l'insieme delle aziende partecipate (possesso di almeno il 26% del pacchetto azionario), articolate su più unità produttive di significativa importanza nell'ambito del territorio nazionale, che occupino complessivamente più di 150 dipendenti. Inserire, a livello aziendale o di gruppo, le informazioni riguardanti le tipologie d'impiego utilizzate (lavoro subordinato e non).

## WELFARE INTEGRATIVO

### - Previdenza complementare

Si richiede l'introduzione di un contributo, a carico dell'impresa, pari allo 0,40% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, a Fondo ARCO, per tutti i lavoratori dipendenti.

Si richiede che la contribuzione a carico dell'azienda, sia corrisposta anche ai lavoratori interessati da integrazioni salariali per accesso ad ammortizzatori sociali.

### - Sanità Integrativa

In considerazione di quanto già previsto all'art. 55bis del vigente CCNL, si chiede l'operatività del Fondo sanitario ALTEA, quale fondo del Comparto Legno e Materiali da Costruzione, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del nuovo CCNL.

Si chiede, inoltre, l'incremento del valore economico della quota di contribuzione a carico dell'azienda a 10,00€. Qualora il fondo sanitario deliberi di includere nel piano sanitario del lavoratore, anche i familiari, si richiede che l'azienda provveda alla trattenuta e al versamento del relativo contributo a carico del dipendente.

## CONGEDI, PARI OPPORTUNITÀ

### - Congedi

Si richiede di estendere quanto previsto nei casi di malattia, permessi e congedi anche ai lavoratori affetti da alcolismo, e ludopatia, bulimia e anoressia. Si chiede di inserire all'art.33, Comma 11, Terzo rigo, la frase: "e malattie che comportino terapie salvavita."

Si chiede di incrementare a tre giorni

il permesso retribuito per il lavoratore, già previsto dalla normativa vigente in materia, in occasione della nascita del figlio.

### - Azioni positive

Si richiede di definire un codice di condotta per i casi di mobbing e/o molestie e introdurre misure che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A tal fine va definito che, ai lavoratori che rientrano nel diritto alla concessione di congedi, sia loro concesso il part-time reversibile, qualora ne facciano richiesta, con durata massima di un anno con possibilità di proroga.

## FORMAZIONE

Le ristrutturazioni attuate e in atto richiedono alle aziende la riorganizzazione del ciclo produttivo, pertanto si rende necessaria una formazione e riqualificazione continua. Si chiede, perciò, la definizione di piani formativi annuali da concordarsi con le RSU, che prevedano di svolgere almeno n. 12 ore annue medie di formazione continua per dipendente sui processi produttivi, distribuite uniformemente tra i vari profili professionali.

Tale formazione, inoltre, dovrà essere certificata in appositi libretti che attestino i percorsi formativi-professionali dei lavoratori.

## TUTELE INDIVIDUALI E COLLETTIVE

In riferimento alle nuove normative in merito all'installazione degli impianti e degli strumenti di controllo a distanza, si richiede che ciò possa avvenire solo con l'accordo con le RSU/RSA e/o in mancanza con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL.

## RSU

Sulla base di quanto previsto dall'accordo interconfederale del 10.01.2014 sulla rappresentanza, che riformula anche la regolamentazione della RSU e/o in assenza di esse della RSA, si conferma che le tutele previste anche dall'art. 43 del vigente CCNL si intendono comunque applicabili a tutti i lavoratori dipendenti.

## PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le casistiche nonché le procedure previste dagli artt. 51, 52 e 53 do-

vranno essere applicati a tutti i lavoratori dipendenti.

### ORARIO DI LAVORO

Si chiede la modifica del punto 10 dell'art 10 del CCNL vigente. Qualsiasi introduzione di nuovi regimi di orario di lavoro che riguardi l'intera azienda o per parti di essa, che prevedano articolazioni dell'orario di lavoro settimanale diversa da quella contrattuale, saranno possibili previo confronto e accordo con la RSU o in loro mancanza con le OO.SS. territoriali che definirà anche le relative modalità attuative. L'incontro dovrà avvenire entro 7 giorni lavorativi, dalla richiesta di apertura del confronto.

Si chiede inoltre per le ore di lavoro prestate oltre le 40 ore settimanali in flessibilità e in banca ore sia corrisposta una maggiorazione del 20 % del minimo tabellare e indennità di contingenza.

### LAVORI DISAGIATI

In riferimento ai Decreti Legge n. 61/2011 e n. 214/2011, si chiede che mensilmente le aziende precisino in busta paga le ore di lavoro notturno effettuate e che annualmente rilascino certificazione propedeutica per il riconoscimento dei requisiti validi per accedere al pensionamento per gli addetti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti. (c.d. Lavoro Usurante)

### MERCATO DEL LAVORO

Si chiede di escludere il ricorso ai voucher.

### CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

In riferimento a quanto già previsto dal vigente CCNL si intende estendere e rendere esigibile la contrattazione di secondo livello a tutti i lavoratori del settore. Pertanto si chiede di poterla effettuare anche a livello territoriale e/o di gruppo.

### ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

Si chiede l'adeguamento del valore dell'elemento di garanzia retributiva.

### QUOTE CONTRATTUALI

Confermando che la contrattazione collettiva si configura come un complesso e ordinato apparato negoziale, che assegna al contratto collettivo nazionale di lavoro il ruolo di strumento finalizzato ad estendere la rappresentanza a favore dei lavoratori dipendenti, si propone, per i lavoratori non iscritti al sindacato, il versamento di un contributo "una tantum" per l'assistenza contrattuale pari a 30,00 euro.

### DECORRENZA E DURATA

Il contratto collettivo nazionale di lavoro decorrerà dal 1° Aprile 2016 al 31 Marzo 2019.

### SALARIO

Si chiede un incremento salariale così come segue:

Livelli	Parametri	Aumento salariale (euro)
F	100	<b>86,02</b>
E	117	<b>100,65</b>
D	126	<b>108,39</b>
C	136	<b>116,99</b>
CS	143	<b>123,01</b>
B	151	<b>129,90</b>
A	185	<b>159,14</b>
AS	220	<b>189,25</b>

# CAAF CGIL

**È, HA e FA**

## tutto ciò che serve

730 • IMU • UNICO

RED • ISEE

COLF/BADANTI

SUCCESSIONI

[www.assistenza fiscale.info](http://www.assistenza fiscale.info)

[www.caafinforma.com](http://www.caafinforma.com)

### SEDI FISSE

#### BRESCIA

Via F.lli Folonari, 14/16 - Tel. 030280081

#### BRESCIA

Via F.lli Folonari, 20 - Tel. 03037291

#### DESENZANO DEL GARDA

Via Durighello, 1 - Tel. 0309902494

#### GARDONE VAL TROMPIA

Via Convento, 50 - Tel. 0308913363

#### LUMEZZANE

Via Don De Giacomi, 38 - Tel. 030829270

#### MANERBIO

Via Carlo Marx, 10/12 - Tel. 0309380899

#### PALAZZOLO SULL'OGGIO

Vic.lo Salnitro, 2 - Tel. 0307402454

#### PONTEVICO

Via Cavour, 12 - Tel. 0309930210

#### ROVATO

Via Castello, 18 - Tel. 0307700316

#### VOBARNO

Via Breda, 28 - Tel. 0365599123

### VALCAMONICA-SEBINO

#### DARFO BOARIO TERME

VIA SALETTI, 14  
Tel: 0364-543205

#### PISOGNE

VIA CAVOUR, 1  
Tel: 0364-880448

#### BRENO

VIA RIZZIERI, 4  
Tel: 0364-22789

#### LOVERE

VIA MARCONI, 41  
Tel: 035-964892

#### ISEO

VIA ROMA, 33  
Tel: 030-981200

#### EDOLO

V.LE DERNA, 34/C  
Tel: 0364-71707

#### SARNICO

VIA BUELLI, 8  
Tel: 035-910359

#### SELLERO

VIA NAZIONALE 5/C  
Tel: 0364-622110

#### VILLONGO

VIA SANT'ANNA  
Tel: 035-9169063

# PIATTAFORMA CCNL LEGNO-ARREDO INDUSTRIA

Vigenza contrattuale 01/04/2016 – 31/03/2019

## Premessa

Il rinnovo del CCNL, si colloca all'interno di un quadro macro economico complesso, che risente ancora dei danni arrecati all'economia ed alla società da troppi anni di crisi. Le parti Sociali in questi anni hanno cercato di individuare soluzioni al fine di attenuare gli effetti della crisi, confrontandosi sulle politiche industriali. Lo scambio di opinioni ha prodotto intese (ad es. sul Bonus Mobili) che ha attenuato gli effetti della crisi.

E' necessario proseguire i confronti sulle politiche industriali, continuando gli approfondimenti sul futuro del settore e sulle strategie da adottare nel breve e lungo periodo, nell'ottica della sostenibilità anche ambientale (ad esempio rimboschimento ecc.), che passa attraverso la ricerca, innovazione di processi e prodotti al fine di rilanciare ulteriormente il Made in Italy delle nostre produzioni in una logica di filiera, ciò al fine di poter competere sui mercati globali. Il quadro economico mondiale con il calo del prezzo del petrolio, la svalutazione dell'euro sul dollaro e l'operazione avviata dalla BCE sull'acquisto dei titoli di stato, sarà foriero di opportunità per il settore.

Il rinnovo del CCNL cade in questo complesso e delicato momento di transizione dalla recessione non ancora definitivamente alle spalle e la crescita ancora da consolidare, proprio per questo può essere l'occasione per porre la produzione dell'arredo italiano, al centro delle politiche nazionali dello sviluppo.

La contrattazione collettiva dell'organizzazione e delle condizioni del lavoro, della professionalità e dei trattamenti economici e normativi dei lavoratori deve essere una fondamentale opportunità per l'intero settore, per stimolare gli investimenti produttivi e tecnologici, assieme alla creazione di nuovi e più stabili posti di lavoro, per coniugare l'aumento della produttività e dell'efficienza delle aziende al miglioramento delle tutele sociali e contrattuali del lavoro, per diffondere l'innovazione dei prodotti e dei processi e ridurre la frammentazione che esclude troppe imprese del nostro settore dalle possibili e necessarie economie di scala.

In questo contesto la formazione dei Lavoratori per aumentare ed aggiornare la loro professionalità, è un aspetto fondamentale.

## Relazioni Industriali, Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI), Formazione e OBL

Considerata la carta dei valori allegata al vigente CCNL e nell'ottica di proseguire nello sviluppo delle relazioni industriali, si chiede che nel corso del rinnovo del CCNL, si definisca il testo sulla responsabilità sociale d'impresa. In quest'ottica si ritiene importante prevedere confronti specifici qualora l'Unione Europea emanasse raccomandazioni o direttive riguardanti il nostro settore, al fine di valutare l'opportunità di definire avvisi comuni da sottoporre al Dialogo Sociale Europeo ed al legislatore italiano.

Nell'ottica della partecipazione, del coinvolgimento dei lavoratori, si chiede che il diritto di informazione aziendale, sia previsto nella aziende superiori 20 dipendenti e a livello di gruppo con almeno 80 dipendenti. Si chiede inoltre alla luce della nuova normativa sulle mansioni, di definire che essa sia applicata nell'ambito della legge 223/91, che gli stessi siano concordati con le RSU assistite dalle OO.SS. e che per tali circostanze, sia prevista la necessaria formazione.

Al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e non disperdere le professionalità presenti nel settore si chie-

de che, nei casi di crisi aziendali, sia utilizzato in via prioritaria il contratto di solidarietà. Inoltre, si ritiene utile precisare che, in caso di licenziamenti collettivi, si dovrà far riferimento a quanto previsto dalla legge n. 223/91 per tutti i lavoratori.

L'Osservatorio Bilaterale deve svolgere una azione più incisiva nei confronti dei lavoratori e delle imprese, al fine di accrescere la cultura della formazione quale strumento fondamentale per la competitività delle imprese che passa attraverso progetti mirati alla riqualificazione e/o aggiornamento professionale dei lavoratori. Pertanto si ritiene utile attivare anche a livello territoriale comitati e funzioni dell'OBL attraverso la contrattazione di secondo livello.

Si chiede a tale scopo che le RSU siano maggiormente coinvolte nella fase di costruzione dei progetti formativi a livello aziendale.

Si chiede di svolgere almeno n.12 ore annue di formazione continua per dipendente sui processi produttivi, distribuite uniformemente tra i vari profili professionali. Tale formazione, inoltre, dovrà essere certificata in appositi libretti che attestino i percorsi formativi-professionali dei lavoratori. Si chiede che i lavoratori assunti con livello AE1, passino al livello superiore decorsi sei mesi dalla data di assunzione.

## Lavori disagiati

In riferimento ai decreti Legge n. 61/2011 e n. 214/2011, si chiede che mensilmente le aziende precisino in busta paga le ore di lavoro notturno effettuate e che annualmente rilascino certificazione propedeutica per il riconoscimento dei requisiti validi per accedere al pensionamento per gli addetti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti (c.d. Lavoro Usurante).

## Versamento Contributi Sindacali

In relazione all'accordo interconfederale del 10 Gennaio 2014, si richiede che il versamento del contributo sindacale avvenga mensilmente.

## Appalti

Si chiede di definire che le attività del ciclo produttivo e l'esecuzione della manutenzione ordinaria aziendale, non siano date in appalto. Si chiede che le informazioni relative all'art. 1 punto 1.3 vengano fornite nelle imprese con oltre i 50 dipendenti e che nel titolo siano inseriti anche gli appalti.

Si chiede che, in appositi incontri a livello aziendale, si sviluppino confronti per verificare la possibilità di reinternalizzare lavorazioni affidate in appalto a ditte esterne, al fine di salvaguardare i livelli occupazionali.

Nei casi in cui non sia possibile evitare l'affidamento a terzi di determinate funzioni, introdurre il divieto di subappalto. Le aziende inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge, assicurative, previdenziali, di igiene del lavoro e di sicurezza del lavoro, nonché l'applicazione dei rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative a livello nazionale del settore di appartenenza. In caso di cambio di appalto, si chiede che venga inserita la clausola sociale.

### Contrattazione di secondo livello

Al fine di estendere la contrattazione di secondo livello, si chiede di sperimentare la contrattazione territoriale e/o di distretto per le aziende che non effettuano quella aziendale.

### Mercato del Lavoro

Si chiede di prevedere l'esclusione del ricorso ai voucher per lo svolgimento dei lavori.

### Pari opportunità, Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Al fine di migliorare il clima aziendale, si chiede che le aziende inseriscano nei programmi formativi l'illustrazione dei codici di comportamento in caso di molestie e/o mobbing al fine di diffondere la cultura del rispetto della persona.

Al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro si chiede la trasformazione, su richiesta del lavoratore, del rapporto di lavoro da full time a part-time nella misura del 30% del totale dei dipendenti a tempo pieno. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato a tempo pieno.

Si chiede inoltre che l'aspettativa non retribuita prevista dall'art. 56 del vigente CCNL, sia estesa anche a coloro che necessitano di cure da eseguire presso il S.N.N. nei casi di alcolismo, ludopatia, bulimia/anorexia.

### Salute e Sicurezza

Si chiede di coinvolgere l'RLS alla stesura del Documento Valutazione Rischi e di averne copia in uso.

Si chiede di svolgere 8 ore di formazione sul tema della sicurezza sul lavoro e sulla prevenzione degli infortuni in aggiunta alle attuali svolte da

ogni singola azienda, in particolare per quelle mansioni dove si registrano il maggior numero di infortuni e la maggior gravità degli stessi.

Si chiede che l'azienda si confronti con la RSU in relazione alle tipologie di infortunio verificatosi e alle aree di rischio con l'obiettivo di individuare iniziativa di informazione, sensibilizzazione e formazione dei Lavoratori. Per prevenire e/o ridurre al minimo eventuali infortuni sul lavoro è opportuno che la formazione interessi sia i dipendenti che sono chiamati a svolgere la propria attività al di fuori del proprio stabilimento (es. montatori, ecc.), sia lavoratori dipendenti di ditte esterne che lavorano momentaneamente all'interno dello stabilimento.

### Tutele Individuali e Collettive

Sulla base di quanto previsto dall'accordo Interconfederale sulla Rappresentanza, si conferma che le tutele previste anche dall'art. 3 e 4 del vigente CCNL, si intendono comunque applicabili a tutti i lavoratori dipendenti.

Si chiede inoltre che le casistiche, nonché le procedure previste dagli artt. 79, 80, 81, 98, 98bis/ter, 115, 115/bis/ter siano applicabili a tutti i lavoratori.

### Settore Boschivi

Si chiede di aggiornare i livelli di inquadramento e di parificare, al settore legno, gli istituti della malattia e dell'infortunio.

### Previdenza complementare

Si richiede l'introduzione di un contributo, a carico dell'impresa, pari

allo 0,30% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, per tutti i lavoratori dipendenti.

Si chiede che la contribuzione sia corrisposta anche ai lavoratori interessati da integrazioni salariali per accesso ad ammortizzatori sociali.

### Sanità Integrativa Altea

Si chiede che il contributo a carico delle imprese sia portato a 15 € mensili per tutti i lavoratori. Qualora il fondo sanitario Altea, prevedesse l'inserimento dei familiari, si chiede che le aziende effettuino le relative trattenute ai lavoratori che decidessero di usufruirne. Si chiede infine che sulla busta paga, venga evidenziata la quota versata al Fondo Altea.

### Elemento di Garanzia retributiva

Si chiede l'adeguamento del valore dell'elemento di garanzia retributiva, nonché l'esplicita esclusione di ogni assorbimento sugli incrementi contrattuali.

### Quota Contratto

Confermando che la contrattazione collettiva si configura come un complesso e ordinato apparato negoziale, che assegna al CCNL il ruolo di strumento finalizzato ad estendere la rappresentanza a favore dei lavoratori dipendenti, si propone, per i lavoratori non iscritti al sindacato, il versamento di un contributo "una tantum" per l'assistenza contrattuale pari a 30,00 euro.

### Decorrenza a durata

Il contratto collettivo nazionale di lavoro decorrerà dal 1° aprile 2016 al 31 marzo 2019.

**Salario**  
Si chiede un incremento salariale come segue:

Livelli	Parametri	Aumento salariale (euro)
AD3	210	<b>180,61</b>
AD2	205	<b>176,31</b>
AD1	195	<b>167,71</b>
AC5	185	<b>159,11</b>
AC4	170	<b>146,21</b>
AC3/AC2/AS4	155	<b>133,31</b>
AS3	147,5	<b>126,86</b>
AC1/AS2	140	<b>120,41</b>
AE4/AS1	134	<b>115,25</b>
AE3	126,5	<b>108,80</b>
AE2	119	<b>102,35</b>
AE1	100	<b>86,01</b>

# Piattaforma del Contratto Integrativo Territoriale Edilizia

## APPALTI SUBAPPALTI E REGOLARITA'

Il percorso di discussione avviato dalle Parti Sociali con Amministrazione Comunale, INPS, INAIL e Direzione Territoriale del Lavoro, sui temi della legalità nei cantieri edili della nostra provincia deve riprendere con maggiore vigore la strada per la definizione di strumenti di controllo e verifica dell'applicazione delle norme di legge e contrattuali, a contrasto delle forme di violazione ed elusione delle regole volte a garantire sicurezza, legalità e regolarità nei cantieri. La denuncia nell'utilizzo dei lavoratori in distacco con l'applicazione di retribuzioni anomale (nel migliore dei casi), le false partite IVA e la triplicazione dei lavoratori autonomi nel cantiere sono temi che per nessun motivo debbano restare nel cassetto ma, al contrario, le OO.SS. di categoria intendono ribadire con forza la necessità di impegni mirati a contrastare fenomeni che alimentano condizioni operative in violazione dei diritti dei lavoratori e della corretta attività di impresa.

Infatti va attuato completamente quanto condiviso assieme alle Associazioni Datoriali e ciò che è disposto dalle istituzioni deputate a legiferare ed a effettuare i controlli: il sistema degli appalti e degli affidamenti privati e pubblici non può alimentare un mercato in cui le regole saltano.

Questo contratto Integrativo provinciale deve rimettere al centro le regole che, in questi anni di crisi risultano sempre meno rispettate; è necessario intervenire presso le stazioni appaltanti affinché i bandi di gara contengano necessariamente questi elementi:

- applicazione CCNL dell' Edilizia per tutte le lavorazioni Edili e della legislazione italiana del lavoro alle imprese estere aggiudicatarie di appalti o concessioni;

Al fine di garantire la massima applicazione delle norme vigenti, chiediamo quanto segue:

- la Cassa Edile, deve comunicare alla stazione appaltante la revoca del titolo abilitativo al committente nel caso in cui l'impresa risulti irregolare dal punto di vista contributivo;
- far diventare il DURC (il documento unico di regolarità contributiva) un documento di certificazione della effettiva regolarità contributiva dell'impresa riportando anche il dato della media aziendale ore uomo denunciate mensilmente alla Cassa Edile";
- l'applicazione in modo esigibile di quanto previsto dall'allegato 9 ("Protocollo sulle banche dati per la regolarità contributiva") al CCNL edilizia del 19-04-2010.

Utilizzando lo sperimentato sistema Edilconnect, dando attuazione a quanto previsto dall'allegato in oggetto dove si afferma: "Alla fine dell'opera, infatti, all'atto del saldo finale nel caso di opera pubblica e contestualmente alla dichiarazione di cui all'art.25 comma 1 lettera b) del DPR 6 giugno 2011 n.380 relativa alla richiesta del rilascio del certificato di agibilità del fabbricato nel caso di lavori privati ai soli fini di controllo della regolarità attestata dalla Cassa Edile, dovrà essere richiesto un DURC finale comprensivo della verifica della congruità della manodopera,

che permetta il controllo del rispetto della reale incidenza della stessa, in termini di versamenti presso le Casse Edili;

- obbligo da parte del Committente di richiedere la formazione dei lavoratori dipendenti a cui non si applica il CCNL Edilizia e dei lavoratori autonomi attraverso il sistema bilaterale edile .

In questo contesto va promossa la redazione di un accordo avente per oggetto il rispetto obbligatorio di idoneità tecnica e requisiti minimi da parte delle imprese che intendono concorrere ad un appalto pubblico.

## ENTI BILATERALI RAZIONALIZZAZIONE E VALORIZZAZIONE

Il Contratto Nazionale sottoscritto lo scorso 1 Luglio 2014, ha visto un forte impegno delle Parti Sociali nel mantenere fermi i compiti ad essi affidati dalla Contrattazione Territoriale, con il percorso di accorpamento degli Enti Scuola e CPT, è stato avviato il percorso di razionalizzazione ed efficientamento degli enti bilaterali del nostro territorio.

Si tratta ora di dare continuità a questo processo, che partendo dalla definizione del piano industriale per la Cassa Edile, coniughi la salvaguardia dell'Ente con le sue funzioni di servizio e di sostegno ai lavoratori ed alle imprese.

## FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE

Gli effetti della crisi economica ancora evidenti nell'anno in corso hanno accelerato la consapevolezza della necessità di una nuova strategia per progettare interventi a sostegno di politiche attive volte alla ricollocazione e alla riqualificazione di un settore in profonda trasformazione.

Dobbiamo cogliere la sfida come parti sociali che solo attraverso la nostra **BILATERALITA'**, è possibile garantire continuità aziendale per le maestranze valorizzando le stesse nel sistema "IMPRESA".

E' necessario intervenire durante i periodi di sospensione e/o disoccupazione con interventi **FORMATIVI MIRATI**, utili a colmare eventuali gap formativi per il raggiungimento di obiettivi professionali nuovi e/o rinnovati;

In particolare l'**Ente Unico FORMAZIONE e SICUREZZA CPT - Scuola Edile** dovrebbe rappresentare lo strumento principale per il rilancio di Formazione, Sicurezza e politiche per la ricollocazione dei lavoratori.

Pertanto vogliamo preparare il terreno per:

1. **Favorire e orientare la riqualificazione** delle competenze dei lavoratori all'interno di percorsi formativi gestiti attraverso l'Ente Unico;
2. **Facilitare l'incontro domanda/offerta** di lavoro per i lavoratori espulsi utilizzando strumenti che mette a disposizione Blen.it, che deve trovare completa attuazione e reale operatività;
3. **Promuovere la formazione** continua come strumento di occupabilità per i lavoratori attraverso l'utilizzo di Fondimpresa,

## ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE

In attuazione di quanto definito nell' art. 12 del CCNL 1 Lu-

glio 2014, si intende istituire l'elemento variabile della retribuzione.

Tale istituto dovrà essere determinato secondo quanto disposto dalla citata normativa contrattuale, per quanto attiene alla determinazione degli indici di riferimento, si tiene conto dell'andamento congiunturale del settore, correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio.

Andranno inoltre definite le modalità di calcolo, partendo dall'incidenza ponderale che dovrà essere attribuita ad ogni indice.

Per quanto attiene l'importo chiediamo la misura del 4% dei minimi in vigore, come previsto dall'art. 12 del CCNL 1 luglio 2014.

Al fine della determinazione degli obiettivi da raggiungere saranno utilizzati i seguenti indicatori:

1. numero lavoratori iscritti alla Cassa Edile di Brescia;
2. Monte salariale denunciato alla Cassa Edile di Brescia;
3. Ore lavorative denunciate alla Cassa Edile di Brescia;
4. Indicatore da definire a livello territoriale, la nostra proposta è quella di considerare l'andamento del numero dei DURC emessi

### INDENNITA' DI CANTIERE

Va confermata la validità di quanto definito nell'accordo provinciale del 27 giugno 2012, ripristinando l'erogazione dal 1 gennaio 2015 e rendendo strutturale l'applicazione di quanto convenuto in via sperimentale.

### TRASPORTO E MENSA

Vanno adeguate le quantità economiche, in modo da garantire il mantenimento del valore reale delle indennità definite in occasione del precedente accordo provinciale, recuperando quindi la perdita di valore determinata nei negli anni trascorsi dall'ultimo accordo provinciale.

#### Note:

Si chiede di adeguare gli importi definiti nel precedente integrativo provinciale:

- Per gli operai si chiede l'adeguamento dell'importo giornaliero dell'indennità sostitutiva mensa, portando l'importo da € 8,59 e € 10,00.
- Per gli impiegati si chiede di elevare l'importo mensile dagli attuali € 170,72 a € 200,00.
- Per l'indennità trasporto chiediamo un incremento del 10% degli importi definiti nel vigente accordo integrativo provinciale.

### INDENNITA' VARIE

Si chiede la rivalutazione delle indennità relative a

Galleria + 1%

Alta montagna + 1%

Asfaltisti + 5%

### CARENZA MALATTIA

Si chiede di adeguare le quote relative all'assistenza per malattia nei giorni di carenza, elevandone l'importo secondo la dinamica delle retribuzioni contrattuali.

**Note:** Si chiede l'aumento della indennità di carenza malattia pari a € 5,00 giornalieri per tutti i livelli di inquadramento professionale

# Cambiare le **PENSIONI** Dare lavoro ai **GIOVANI**

FLESSIBILITÀ PER TUTTI

RISPETTO PER FATICA E LAVORI DIVERSI

41 ANNI DI CONTRIBUTI BASTANO

PENSIONI DIGNITOSE OGGI E DOMANI

La legge Monti-Fornero sulle pensioni è stata la più gigantesca operazione di cassa fatta sul sistema previdenziale italiano. Sono stati prelevati nel periodo 2013-2020 circa 80 miliardi di euro con una manovra economica fatta a danno di lavoratori e pensionati su un sistema giudicato sostenibile da tutte le istituzioni nazionali ed internazionali.

Questi interventi hanno introdotto elementi di eccessiva rigidità nell'accesso alla pensione, generando iniquità e problematiche che ancora oggi aspettano una soluzione definitiva.

Per CGIL CISL e UIL è necessario un intervento strutturale di riforma che dia certezze ai lavoratori e alle lavoratrici, giovani e meno giovani, e restituisca una parte delle risorse risparmiata sulla loro pelle per riaffermare solidarietà, flessibilità, equità. Tale riforma è urgente anche per sbloccare il mercato del lavoro e offrire occupazione ai giovani, pesantemente penalizzati dall'attuale normativa, sia per il loro futuro pensionistico, che per il sostanziale blocco del turn-over in atto.

### Pensioni dignitose per i giovani e per i lavoratori precari e discontinui

Devono essere inseriti elementi correttivi sul funzionamento del sistema contributivo in grado di assicurare un trattamento pensionistico adeguato e dignitoso anche a chi svolge e ha svolto lavori saltuari, discontinui, con retribuzioni basse o è entrato tardi nel mercato del lavoro.

Forme d'integrazione ai trattamenti bassi devono essere riaffermate anche per le pensioni future, calcolate con il metodo contributivo. Occorre ripensare la gestione separata INPS che, a fronte di un progressivo aumento della contribuzione, accorda tutele diverse e minori agli iscritti, rispetto alla generalità dei lavoratori. È anche utile promuovere schemi di solidarietà intergenerazionale, attraverso il ricorso alla contribuzione figurativa, per incentivare l'utilizzo volontario del part time fra i lavoratori anziani negli ultimi anni della carriera lavorativa, collegandolo all'assunzione dei giovani, secondo le modalità previste dagli accordi collettivi.

### Accesso flessibile al pensionamento

È indispensabile ripristinare meccanismi di flessibilità nell'accesso alla pensione, a partire dall'età minima di 62 anni oppure attraverso la possibilità di combinare età e contributi, per venire incontro alle esigenze di vita delle persone e ai cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei sistemi produttivi. Gli oneri relativi alle misure di flessibilità non possono essere scaricati sui lavoratori. Ciò implica anche l'assoluta indisponibilità di CGIL, CISL e UIL all'introduzione di misure che condizionino l'accesso anticipato al pensionamento al ricalcolo della pensione con il metodo contributivo.

Accanto alla reintroduzione della flessibilità nell'accesso al pensio-



namento di vecchiaia occorre prevedere la pensione anticipata con 41 anni di contributi per tutti i lavoratori e le lavoratrici, senza penalizzazioni e senza collegamento con l'attesa di vita. Bisogna chiudere rapidamente anche le vertenze aperte:

- è urgente completare le salvaguardie per i lavoratori "esodati" con una soluzione di carattere strutturale che garantisca a tutti gli interessati il diritto alla pensione;
- è necessario risolvere i problemi della cosiddetta "quota 96" per il personale della scuola e i requisiti pensionistici del personale ferroviario;
- la progressiva armonizzazione delle regole pensionistiche tra dipendenti pubblici e privati ha imposto a molti lavoratori costi esorbitanti e insostenibili per ricongiungere i contributi previdenziali versati, senza compensazioni sull'assegno pensionistico. Occorre trovare una soluzione definitiva che consenta la ricongiunzione non onerosa dei contributi previdenziali maturati in gestioni diverse.

### **Riconoscere il lavoro di cura**

Le donne sono state profondamente penalizzate dalla riforma Fornero, dal momento che l'innalzamento dei requisiti pensionistici è stato troppo accelerato, sia nel settore pubblico che nel settore privato, senza tenere sufficientemente

conto del ruolo da loro svolto nel lavoro di cura che supplisce alle carenze del sistema di welfare e provoca buchi contributivi che determinano una forma "femminile" di povertà pensionistica. È necessario che venga esteso e potenziato, presso tutte le gestioni previdenziali, il riconoscimento della contribuzione figurativa per i periodi di congedo parentale e per i periodi in cui le donne e gli uomini si dedicano al lavoro di cura e di assistenza di familiari disabili gravi.

### **Riconoscere la diversità dei lavoratori**

La normativa attuale sui lavori usuranti non risponde all'esigenza di riconoscere che i lavori non sono tutti uguali: definisce poche tipologie, esclude interi settori (es. edilizia) e applica regole che impediscono alla quasi totalità degli interessati di usufruirne. Da ciò i risparmi consistenti, sistematicamente impiegati su altri capitoli del bilancio dello Stato. L'applicazione automatica dell'attesa di vita fa parti eguali tra diseguali: ad attività e condizioni di vita diverse corrispondono aspettative di vita differenti. Ciò va riconosciuto. Il ripristino della flessibilità nell'accesso al pensionamento può essere una prima risposta generalizzata che consente di venire incontro, anche se parzialmente, alle esigenze di chi svolge lavori più faticosi e pesanti. Occorre, tuttavia, ripensare la normativa, esten-

dendo la platea dei beneficiari e i setto coinvolti nel concetto di "usura", e rivedere le modalità e i criteri per il calcolo della pensione, in modo che i coefficienti di trasformazione riflettano la differente aspettativa di vita dei lavoratori e delle lavoratrici, in base all'attività svolta.

### **Tutelare le pensioni in essere**

Le continue manomissioni del meccanismo di perequazione operate dai governi che si sono succeduti negli anni non hanno rispettato i diritti dei pensionati e hanno considerato la rivalutazione come se fosse un privilegio e non, come realmente è, la difesa del potere d'acquisto. Occorre prevedere meccanismi più idonei a salvaguardare, nel tempo, il valore degli assegni pensionistici e ritornare alla normativa sulla rivalutazione annuale in vigore prima del blocco imposto dalla legge Monti-Fornero. Sulle pensioni italiane grava una tassazione doppia rispetto alla media europea, e, per questo, è necessaria una diversa politica fiscale che sostenga i redditi dei pensionati anche realizzando la completa equiparazione della "no tax area" dei pensionati al livello di quella dei lavoratori dipendenti.

### **Rafforzare la previdenza complementare**

CGIL CISL e UIL riconfermano l'importanza del ruolo svolto dalla previdenza complementare nel concorrere ad assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale. Anche a tale riguardo è necessario che il Governo valorizzi la peculiarità del risparmio gestito dai fondi pensione negoziali, riconoscendone la finalità sociale anche sul piano fiscale, riportando all'11 per cento l'imposta sostitutiva innalzata al 20 per cento per una malintesa idea di equiparazione alle rendite finanziarie. Occorre favorire la diffusione della previdenza complementare in tutti i settori, tramite lo sviluppo dell'educazione previdenziale e il rilancio di una campagna informativa istituzionale ed estendendo ai dipendenti pubblici l'attuale regime fiscale previsto per i lavoratori del settore privato. CGIL CISL UIL rafforzano il proprio impegno contrattuale per la promozione delle adesioni e per un processo che favorisca l'accorpamento dei fondi pensione per meglio tutelare il risparmio previdenziale dei lavoratori. Il Governo dovrebbe favorire lo sviluppo di condizioni che consentano di contemperare l'obiettivo dei fondi pensione di migliorare ulteriormente la tutela e la redditività dei patrimoni dei propri aderenti, in un orizzonte temporale di lungo periodo, con l'interesse generale a convogliare una quota maggiore del risparmio previdenziale verso l'economia reale, per rafforzare la crescita infrastrutturale e produttiva del Paese.

# Tablelle salariali in edilizia, nel legno e nei materiali da costruzione

## TABELLA PAGA OPERAI E IMPIEGATI EDILI SETTORE INDUSTRIALE IN VIGORE DAL 1° LUGLIO 2015 PROVINCIA DI BRESCIA

QUALIFICHE	STIPENDIO MINIMO 01.07.2015	CONTINGENZA 01.11.1991	E.D.R. 01.01.1993	PREMIO PRODUZIONE Indenn. Territ. 01.01.2011	E.E.T. 01.09.2007	TOTALE
IMPIEGATO 7° Livello	1.680,71	533,82	10,33	313,42	83,80	2.622,08
IMPIEGATO 6° Livello	1.512,63	529,63	10,33	287,79	75,42	2.415,80
IMPIEGATO 5° Livello	1.260,52	523,35	10,33	238,94	62,85	2.095,99
IMPIEGATO 4° Livello	1.176,51	521,25	10,33	216,01	58,66	1.982,76
Operaio 4° Liv.	6,80	3,01	0,06	1,32	0,34	11,53
IMPIEGATO 3° Livello	1.092,46	519,16	10,33	197,95	54,47	1.874,37
Operaio 3° Liv.	6,31	3,00	0,06	1,23	0,32	10,92
IMPIEGATO 2° Livello	983,22	516,43	10,33	177,80	49,02	1.736,80
Operaio 2° Liv.	5,68	2,99	0,06	1,11	0,28	10,12
IMPIEGATO 1° Livello	840,36	512,87	10,33	153,02	41,90	1.558,48
Operaio 1° Liv.	4,86	2,96	0,06	0,95	0,24	9,07

- La Retribuzione per gli Impiegati è Mensile
- La Retribuzione per gli Operai è Oraria

### TRASPORTO CASA CANTIERE OPERAI dal 01.01.2013

1. Per chi lavora all'interno del Comune di Residenza € 25,00 al mese;
2. Per chi lavora fuori dal Comune di Residenza e usa il proprio mezzo:
 

Da 0 a 7 Km al giorno	€ 2,02	al mese € 44,65
Da 7,1 a 16 Km al giorno	€ 2,84	al mese € 62,53
Da 16,1 a 28 Km al giorno	€ 3,54	al mese € 78,03
Da 28,1 a 41 Km al giorno	€ 3,97	al mese € 87,49
Oltre i 41 Km al giorno	€ 4,59	al mese € 101,07

### INDENNITÀ DI TRASFERTA (Per ogni ora lavorata)

Fino a 15 Km	10%
Da 15,1 a 35 Km	15%
Da 35,1 a 50 Km	20%
Oltre i 50 Km	25%

### INDENNITÀ TRASPORTO IMPIEGATI dal 01.01.2013

- Euro 2,09 giornalieri e per ogni giornata di lavoro;
- In caso di presenza in tutti i giorni lavorativi del mese, l'indennità è erogata nella misura massima di Euro 46,18 mensili.



# per i comprensori di **BRESCIA** e di **VALLECAMONICA/SEBINO**

## CAPE OPERAI

### Ferie e Tredicesima (Cartella di Agosto e Dicembre)

- 18,50% calcolato per tutte le ore di lavoro ordinario più le festività;
- 14,20% accantonato presso la Cassa Edile per il pagamento di Ferie e Gratifica Natalizia (13<sup>ma</sup>).

### Riposi Annuì (Permessi)

- 4,95% calcolato per tutte le ore di lavoro ordinario e festività.

## ASSISTENZE CAPE

I rimborsi spese, vengono erogati dalla CAPE ai lavoratori, solo se le imprese sono in regola con i versamenti ore.

## APE DI MAGGIO (Scatti di Anzianità)

Viene pagata a Maggio di ogni anno con assegno CAPE se raggiunto 2.100 ore nel biennio precedente.

## FONDO PREVEDI (Previdenza Complementare)

- 1% Lavoratore
- 1% Impresa
- T.F.R.

## APPRENDISTI

1° semestre	60%	Euro 5,78 orario	4° semestre	75%	Euro 7,23 orario
2° semestre	65%	Euro 6,27 orario	5° semestre	80%	Euro 7,71 orario
3° semestre	70%	Euro 6,75 orario	6°-7°-8° semestre	85%	Euro 8,19 orario

## INDENNITÀ SOSTITUTIVA MENSA OPERAI dal 01.01.2013

- Indennità giornaliera € 8,59;
- Concorso al pasto 4/5 fino a un massimo di € 14,98 al giorno;

## INDENNITÀ MENSA IMPIEGATI

- In caso di presenza in tutti i giorni lavorativi del mese l'indennità è erogata nella misura massima di € 170,72 mensili. In caso di non presenza in tutti i giorni del mese l'indennità giornaliera sarà pari ad € 7,76.

## INFORTUNIO dal 01.11.2004


- A)** Il giorno dell'infortunio è pagato al 100% dall'Impresa;
- B)** Il 1°/2°/3° giorno successivi all'evento, anche se cadenti di sabato o domenica:
- 60% della retribuzione media giornaliera calcolata su quella dei 15 giorni precedenti l'evento;
  - Maggiorazione Cassa Edile 18,50%/Accanton. alla Cassa Edile 14,20%;
  - Maggiorazione Riposi Annuì 2,97% (cioè il 60% di 4,95%);
  - Integrazione infortuni: coefficiente 0,2538
- C)** Dal 4° al 90° giorno:
- Maggiorazione Cassa Edile 7,40%/Accanton. alla Cassa Edile 5,70%;
  - Maggiorazione Riposi Annuì 0%;
  - Integrazione infortuni: coefficiente 0,2538
- D)** Dal 91° giorno in poi:
- Maggiorazione Cassa Edile 4,60%/Accanton. alla Cassa Edile 3,60%;
  - Maggiorazione Riposi Annuì 0%;
  - Integrazione infortuni: coefficiente 0,0574

## MALATTIA dal 01.07.2006

- A)** Durata fino a 10 giorni:
- 1°/2°/3° giorno Diaria pagata dalla CAPE, gli importi delle diarie sono i seguenti:
  - OP 4° Liv. € 42,55 giorn.
  - OP 3° Liv. € 40,83 giorn.
  - OP 2° Liv. € 39,10 giorn.
  - OP 1° Liv. € 35,65 giorn.
  - Apprendista € 21,28 giorn.
- Massimo 6 eventi annui.
- dal 4° al 10° giorno 100% dall'Impresa
- B)** Durata superiore ai 10 giorni:
- 100% dal 1° giorno pagato dall'Impresa.

## CEMENTO CALCE E GESSO INDUSTRIA

### TABELLA PAGA IN VIGORE DAL 01 GIUGNO 2015

AREA PROFESSIONALE 01.10.2006	LIVELLI 01.10.2006	PARAMETRO 01.10.2006	PAGA BASE 01.06.2015	CONTINGENZA 01.11.1991	E.D.R. 01.01.1993	TOTALE EURO
<b>AREA DIRETTIVA</b>	AD3	210	1.819,23	533,43	10,33	<b>2.404,31</b>
	AD2	188	1.628,63	530,24	10,33	<b>2.169,20</b>
	AD1	172	1.490,02	523,11	10,33	<b>2.023,46</b>
<b>AREA CONCETTUALE</b>	AC3	163	1.412,07	523,11	10,33	<b>1.945,51</b>
	AC2	157	1.360,11	523,11	10,33	<b>1.893,55</b>
	AC1	149	1.290,79	519,55	10,33	<b>1.820,67</b>
<b>AREA SPECIALISTICA</b>	AS3	140	1.212,82	519,46	10,33	<b>1.742,61</b>
	AS2	134	1.160,86	517,65	10,33	<b>1.688,84</b>
	AS1	129	1.117,54	517,65	10,33	<b>1.645,52</b>
<b>AREA QUALIFICATA</b>	AQ2	121	1.048,22	515,49	10,33	<b>1.574,04</b>
	AQ1	116	1.004,89	515,49	10,33	<b>1.530,71</b>
<b>AREA ESECUTIVA</b>	AE1 	100	867,85	513,24	10,33	<b>1.391,42</b>

-  Nella retribuzione sono inclusi € 7,75 a titolo di superminimo collettivo;
- La paga oraria si ottiene dividendo l'importo mensile per 175.
- All'area direttiva 3 vanno aggiunti € 41,32 lordi mensili come indennità di funzione.

## TORNANO DAL 2016 GLI SGRAVI FISCALI SUI PREMI DI PRODUTTIVITA'

La legge di stabilità 2016 ripristina una agevolazione sul lavoro: la detassazione dei premi di produttività per i lavoratori dipendenti. La nuova norma dovrebbe ampliare la platea dei beneficiari (impiegati e quadri) aumentando fino a 50.000 euro la fascia di reddito alla quale si applica la cedolare secca al 10% e fissando l'importo oggetto dell'incentivo fiscale ad un massimo di 2.500 euro.

Dopo un anno di inattività, viene ripristinata una agevolazione nata qualche anno fa con l'intento di favorire la produttività delle aziende: si tratta della detassazione dei premi di produttività per i lavoratori dipendenti.

Nella nuova veste, in vigore dal 2016, l'agevolazione dovrebbe essere estesa anche a buona parte degli impiegati e quadri, prevedendo una





fascia di reddito massimo di 50.000 euro ed un importo massimo di incentivo fiscale pari a 2.000 euro (elevato a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono i lavoratori nell'organizzazione del lavoro).

Prima di descrivere la norma, così come delineata nelle prime bozze del DDL, è opportuno sintetizzare l'agevolazione così come conosciuta sino al 31 dicembre 2014.

I criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione nonché le modalità attuative della nuova disposizione, compresi gli strumenti e le modalità di partecipazione all'organizzazione del lavoro saranno stabiliti con un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

**LAPIDEI INDUSTRIA****TABELLA PAGA IN VIGORE DAL 01 APRILE 2015**

CATEGORIA	PARAMETRO 01.05.2006	PAGA BASE 01.04.2015	CONTINGENZA 01.11.1991	INCENTIVO 31.08.1994	E.D.R. 01.01.1993	PREMIO DAL 01.04.2008	TOTALE	CAVATORI 3% Art. 61	TOTALE
AS	200	1.734,50	531,34	35,19	10,33	42,54	<b>2.353,90</b>		
A	184	1.595,65	528,18	32,37	10,33	39,13	<b>2.205,66</b>		
B	150	1.300,82	521,48	26,39	10,33	31,90	<b>1.890,92</b>		
CS	144	1.249,03	520,13	24,93	10,33	30,46	<b>1.834,88</b>	50,91	<b>1.889,92</b>
C	136	1.179,64	518,37	23,60	10,33	29,32	<b>1.761,26</b>	48,93	<b>1.813,30</b>
D	128	1.113,04	516,76	22,19	10,33	27,09	<b>1.689,41</b>	47,01	<b>1.740,09</b>
E	118	1.026,06	514,81	20,43	10,33	24,97	<b>1.596,60</b>	44,51	<b>1.644,50</b>
F 	100	868,53	512,38	18,05	10,33	21,57	<b>1.438,61</b>	39,74	<b>1.481,77</b>

 Nel livello "F" sono inclusi € 7,75 a titolo di superminimo collettivo;

- 1) Il totale è comprensivo del Premio Previsto del CCNL che deve essere applicato dalle imprese che in passato non abbiano erogato premi di produzione contrattati;
- 2) L'incentivo del 6% è stato congelato in cifra fissa al 31.08.1994.

**LAPIDEI PICCOLA MEDIA INDUSTRIA****TABELLA PAGA IN VIGORE DAL 1 LUGLIO 2015**

CATEGORIA	PARAMETRI	PAGA BASE 01.07.2015	CONTINGENZA 01.11.1991	INCENTIVO 31.08.1994	E.D.R.	PREMIO DAL 01.05.2008	TOTALE	CAVATORI 4% 01.05.2008	TOTALE
1	210	1.776,85	531,45	35,75	10,33	36,43	<b>2.390,81</b>		
2	189	1.620,85	528,25	32,66	10,33	33,36	<b>2.225,45</b>		
3	154	1.323,61	521,53	26,62	10,33	27,20	<b>1.909,29</b>		
4	146	1.239,06	518,48	24,25	10,33	26,04	<b>1.818,17</b>	67,14	<b>1.890,89</b>
5	136	1.180,96	518,39	23,60	10,33	24,99	<b>1.758,27</b>	65,13	<b>1.828,60</b>
6	128	1.111,72	516,77	22,19	10,33	23,02	<b>1.684,03</b>	62,46	<b>1.751,39</b>
7	118	1.024,85	514,82	20,41	10,33	21,22	<b>1.591,63</b>	59,15	<b>1.655,29</b>
8 	100	876,52	512,39	18,06	10,33	18,34	<b>1.435,64</b>	53,29	<b>1.493,06</b>

 Il Minimo del Livello "8" comprende € 7,75 mensili lorde a titolo di Super Minimo Collettivo;

- L'incentivo del 6% è stato calcolato in cifra fissa al 31.08.1994;
- Il totale è comprensivo del Premio Previsto dal CCNL che deve essere applicato dalle imprese che in passato non abbiano erogato premi di produzione collettivi.

**LAPIDEI ARTIGIANI****TABELLA PAGA IN VIGORE DAL 01 APRILE 2014**

CATEGORIE	PARAMETRI	PAGA BASE 01.04.2014	CONTINGENZA 01.11.1991	E.D.R.	PREMIO REGIONALE 01.01.1999	TOTALE
1	210	1.325,45	531,43	10,33	24,27	<b>1.891,48</b>
2	189	1.204,06	537,30	10,33	21,69	<b>1.773,38</b>
3	150	998,41	518,52	10,33	17,04	<b>1.544,30</b>
4	134	906,99	515,42	10,33	15,49	<b>1.448,23</b>
5	126	857,11	511,81	10,33	14,46	<b>1.393,71</b>
6	116	796,56	509,27	10,33	13,43	<b>1.329,59</b>
7	100	707,76	506,64	10,33	11,36	<b>1.236,09</b>

- La paga oraria si ottiene dividendo la cifra totale per 174;

## LEGNO INDUSTRIA

### TABELLA PAGA IN VIGORE DAL 01 APRILE 2015

CATEGORIA 01.05.2007	LIVELLO 01.05.2007	PARAMETRO 01.05.2007	PAGA BASE 01.04.2015	CONTINGENZA 01.11.1991	E.D.R. 01.01.1993	TOTALE
AD3	12	210	1.801,23	531,91	10,33	<b>2.369,29</b>
AD2	11	205	1.759,40	531,91	10,33	<b>2.301,64</b>
AD1	10	195	1.673,02	529,75	10,33	<b>2.213,10</b>
AC5	9	185	1.587,22	527,94	10,33	<b>2.125,49</b>
AC4	8	170	1.458,60	525,22	10,33	<b>1.994,15</b>
AC3-AC2-AS4	7	155	1.329,92	522,41	10,33	<b>1.862,66</b>
AS3	6	147,50	1.266,10	521,02	10,33	<b>1.797,45</b>
AC1-AS2	5	140	1.201,21	518,45	10,33	<b>1.729,99</b>
AE4.AS1	4	134	1.149,60	517,76	10,33	<b>1.677,69</b>
AE3	3	126,50	1.085,23	516,53	10,33	<b>1.612,09</b>
AE2	2	119	1.020,88	514,79	10,33	<b>1.546,00</b>
AE1	1	100	858,07	512,16	10,33	<b>1.385,72</b>

- Nella retribuzione totale, sono compresi € 25,82 a titolo di indennità di funzione Art. 35 C.C.N.L.;
- La paga oraria si ottiene dividendo l'importo mensile per 174;

## LEGNO PICCOLA INDUSTRIA

### TABELLA PAGA IN VIGORE DAL 01 AGOSTO 2015

CATEGORIA 01.05.2007	LIVELLO 01.05.2007	PARAMETRO 01.05.2007	PAGA BASE 01.08.2015	CONTINGENZA 01.11.1991	E.D.R. 01.01.1993	TOTALE
AD3	11	215	1.844,46	531,30	10,33	<b>2.386,09</b>
AD2	10	200	1.715,78	528,03	10,33	<b>2.254,14</b>
AD1	9	185	1.587,09	528,03	10,33	<b>2.125,45</b>
AC4	8	170	1.458,42	528,03	10,33	<b>1.996,78</b>
AS3-AC2-AC3	7	155	1.329,73	522,49	10,33	<b>1.862,55</b>
AC1	6	142	1.218,21	522,49	10,33	<b>1.751,03</b>
AS2	5	140	1.201,04	522,49	10,33	<b>1.733,86</b>
AS1	4	134	1.149,57	518,30	10,33	<b>1.678,20</b>
AE3	3	126,50	1.085,24	518,30	10,33	<b>1.613,87</b>
AE2	2	119	1.020,89	515,30	10,33	<b>1.546,52</b>
AE1	1	100	857,89	512,79	10,33	<b>1.381,01</b>

- La paga oraria si ottiene dividendo l'importo mensile per 174;

## LEGNO ARTIGIANI

### TABELLA PAGA IN VIGORE DAL 01 APRILE 2014

CATEGORIE	PAGA BASE 01.04.2014	CONTINGENZA 01.11.1991	E.D.R. 01.01.1993	PREMIO REGIONALE 01.01.2002	TOTALE
AS	1.260,01	526,84	10,33	90,59	<b>1.888,77</b>
A	1.140,49	525,25	10,33	82,01	<b>1.758,08</b>
B	1.001,56	520,16	10,33	69,98	<b>1.602,03</b>
C super	938,04	517,09	10,33	69,98	<b>1.535,44</b>
C	871,76	516,11	10,33	60,43	<b>1.458,63</b>
D	798,05	513,33	10,33	53,45	<b>1.375,16</b>
E	729,85	511,48	10,33	47,77	<b>1.299,43</b>
F	657,30	508,41	10,33	47,77	<b>1.223,81</b>

- La paga oraria si ottiene dividendo l'importo mensile per 174;

## LATERIZI E MANUFATTI IN CEMENTO INDUSTRIA

### TABELLA PAGA IN VIGORE DAL 01 FEBBRAIO 2015

CATEGORIE	PARAMETRO	PAGA BASE 01.01.2015	CONTINGENZA 01.11.1991	E.D.R. 01.01.1993	TOTALE
<b>ASQ *</b>	220	1.910,64	534,84	10,33	<b>2.509,18</b>
<b>AS</b>	220	1.860,72	534,84	10,33	<b>2.457,53</b>
<b>A</b>	185	1.564,68	528,01	10,33	<b>2.103,02</b>
<b>B</b>	151	1.277,12	521,40	10,33	<b>1.808,85</b>
<b>CS</b>	142	1.207,87	517,58	10,33	<b>1.735,78</b>
<b>C</b>	135	1.149,23	517,52	10,33	<b>1.677,08</b>
<b>D</b>	126	1.068,76	515,99	10,33	<b>1.595,08</b>
<b>E</b>	116	990,53	514,04	10,33	<b>1.514,90</b>
<b>F</b>	100	847,66	511,74	10,33	<b>1.369,73</b>

- Nel livello "F" sono inclusi € 4,13 a titolo di superminimo collettivo;
- La paga oraria si ottiene dividendo la cifra totale per 174;
- \* Nel livello "ASQ" sono inclusi € 51,65 a titolo di indennità di funzione;

## Dal 1° maggio 2015 l'indennità di disoccupazione è sostituita dalla NASpl

Potranno accedere alla NASpl solo e soltanto quei lavoratori che hanno perso il proprio posto di lavoro involontariamente (licenziamento, scadenza contratto, dimissioni entro un anno di vita del bambino, ecc...)

### DESTINATARI

Il sussidio spetta a tutti i lavoratori apprendisti e dipendenti a tempo determinato ed indeterminato, ai soci lavoratori di cooperativa che abbiano stabilito un rapporto di lavoro in forma subordinata, ai lavoratori dello spettacolo.

### REQUISITI

Affinché il lavoratore possa avere diritto alla NASpl dovrà necessariamente soddisfare dei requisiti fondamentali:

1. possesso di almeno 13 settimane lavorative nei 4 anni che precedono la data di presentazione della domanda.
2. perdita involontaria del posto di lavoro (licenziamento, scadenza contratto, dimissioni entro un anno di vita del proprio figlio, dimissioni per giusta causa, ecc...)
3. possesso di almeno 30 giornate di lavoro effettive (cioè "giornate di effettiva presenza al lavoro a prescindere dalla loro durata oraria") nei 12 mesi precedenti la data della domanda
4. presentazione della domanda entro e non oltre 68 giorni dal termine del rapporto di lavoro
5. dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro I lavoratori potranno rilasciare direttamente all'INPS la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID) al momento della presentazione della domanda

da di NASpl online, qualora non abbiano già rilasciato tale dichiarazione tramite PEC (anche se indirizzo non è specificato) o presentandosi personalmente presso il Centro per l'Impiego.

### DURATA

La NASpl prevede una durata del sussidio pari alla metà delle settimane lavorate negli ultimi 4 anni (per chi non ha percepito alcun sostegno al reddito), anche se, per chi verrà licenziato dopo il 1° gennaio 2017 non sarà possibile percepirla per più di 78 settimane

### MISURA E CALCOLO

L'importo spettante mensilmente per l'indennità NASpl è rapportata all'importo della media lorda mensile degli ultimi quattro anni utili, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il coefficiente fisso di 4,33. Nei casi in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1195 euro mensili, l'indennità mensile è pari al 75% della retribuzione. Nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore a 1195 euro mensili l'indennità è pari al 75% del predetto importo a cui si aggiunge un ulteriore importo pari al 25% della differenza tra la retribuzione mensile e 1195. L'indennità mensile non può in ogni caso superare nel 2015 l'importo massimo mensile di euro 1300, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

Il valore dell'indennità diminuirà del 3% al mese a partire dal quarto mese.

# Tabelle salariali in edilizia, nel legno e nei materiali da costruzione per i comprensori di **BERGAMO**

## TABELLA PAGA OPERAI E IMPIEGATI EDILI SETTORE INDUSTRIALE IN VIGORE DAL 1° LUGLIO 2015 PROVINCIA DI BERGAMO

QUALIFICHE	STIPENDIO MINIMO 01.07.2015	CONTINGENZA 01.11.1991	E.D.R. 01.01.1993	PREMIO PRODUZIONE Indenn. Territ. 01.07.2006	E.E.T. 01.09.2007	TOTALE
IMPIEGATO 7° Livello	1.680,71	533,82	10,33	293,48	83,81	2.622,08
IMPIEGATO 6° Livello	1.512,63	529,63	10,33	269,80	75,42	2.415,80
IMPIEGATO 5° Livello	1.260,52	523,35	10,33	223,43	62,85	2.095,99
IMPIEGATO 4° Livello	1.176,51	521,25	10,33	200,34	58,66	1.982,76
Operaio 4° Liv.	6,80	3,01	0,06	1,16	0,34	11,53
IMPIEGATO 3° Livello	1.092,46	519,16	10,33	183,65	54,47	1.874,37
Operaio 3° Liv.	6,31	3,00	0,06	1,06	0,32	10,92
IMPIEGATO 2° Livello	983,22	516,43	10,33	165,23	49,02	1.736,80
Operaio 2° Liv.	5,68	2,99	0,06	0,95	0,28	10,12
IMPIEGATO 1° Livello	840,36	512,87	10,33	142,24	41,90	1.558,48
Operaio 1° Liv.	4,86	2,96	0,06	0,82	0,24	9,07

- La Retribuzione per gli Impiegati è Mensile
- La Retribuzione per gli Operai è Oraria

### INDENNITÀ SOSTITUTIVA MENSA:

OPERAI:	Euro 6,80	Giornaliere per ogni giornata di lavoro con almeno 4 ore di presenza;
IMPIEGATI:	Euro 130,00	Mensili spettano in misura fissa;

### INDENNITÀ SOSTITUTIVA TRASPORTO:

IMPIEGATI:	Euro 39,00	Mensili spettano in misura fissa;
OPERAI:	Euro 2,08	Giornalieri spettano indipendentemente dalle ore lavorate;

**MAGGIORAZIONE PER LAVORO STRAORDINARIO: 35%**

# VALCAMONICA SEBINO: SEDI, RECAPITI E PERMANENZE DELLA FILLEA-CGIL

**EDOLO** - Via Derna - tel. 036471707 - Fax 0364737956

Mercoledì dalle 14,30 alle 16,00

Sabato 1°, 2° e 4° del mese dalle 9,00 alle 11, 30

**SELLERO** - Via Nazionale, 5/C

Tel. 0364/622110 Fax 0364/637874

Mercoledì dalle 16,30 alle 18,00

**BRENO** - Via Rizzieri - Tel. 036422789 - Fax 0364326196

1° e 3° martedì dalle 16,30 alle 18,30

**LOVERE** - Via G. Marconi, 41 - Tel. 035964892

2° e 4° giovedì del mese dalle 17 alle 18,30

**MONTISOLA (Siviano)**

c/o biblioteca

3° sabato del mese

dalle 9 alle 10,30

**VILLONGO (BG)**

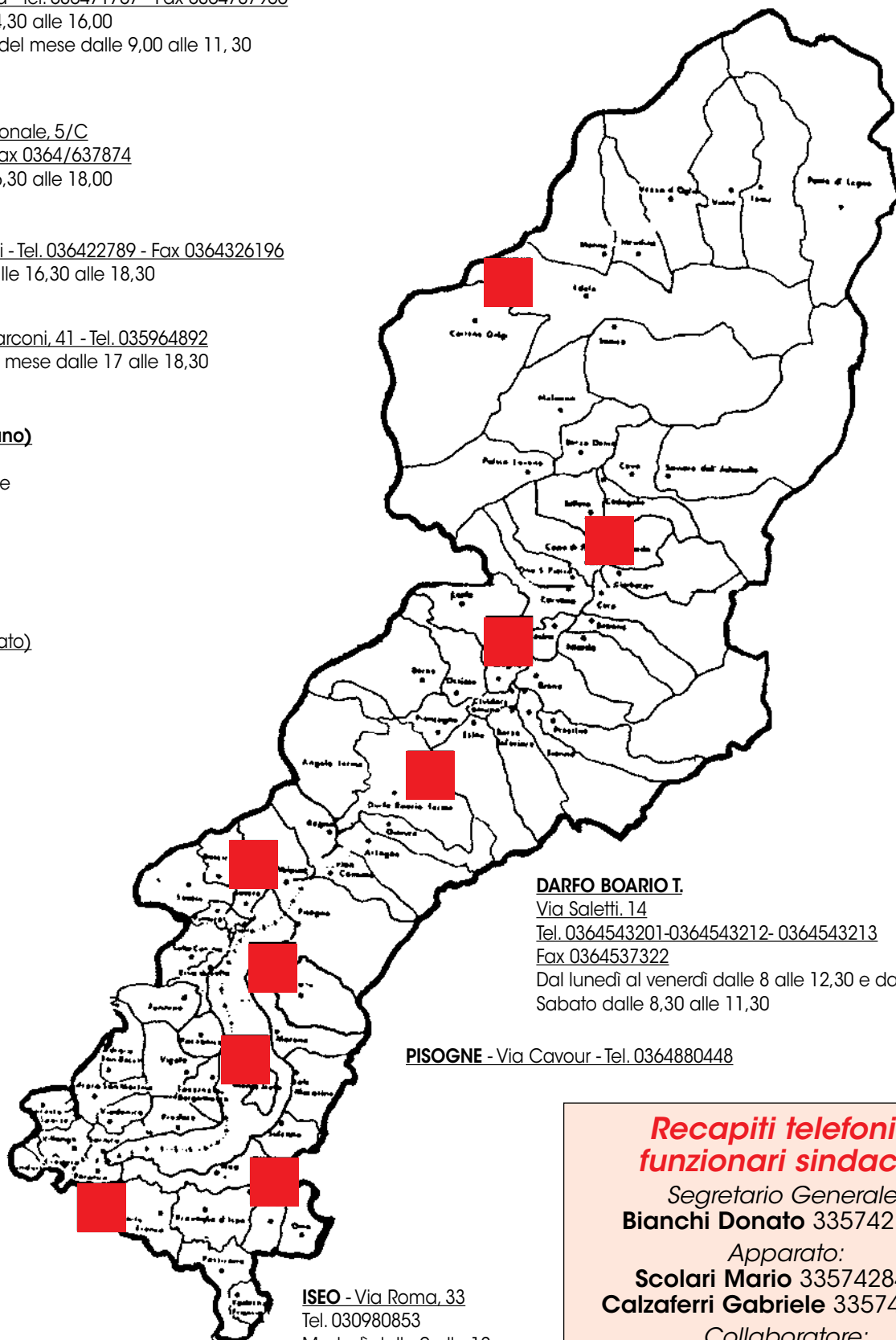
Via S. Anna

(sopra supermercato)

Tel. 035925228

Tutti i martedì

dalle 15,30 alle 18



**DARFO BOARIO T.**

Via Saleffi, 14

Tel. 0364543201-0364543212- 0364543213

Fax 0364537322

Dal lunedì al venerdì dalle 8 alle 12,30 e dalle 14 alle 18

Sabato dalle 8,30 alle 11,30

**PISOGNE** - Via Cavour - Tel. 0364880448

**ISEO** - Via Roma, 33

Tel. 030980853

Martedì dalle 9 alle 12

Venerdì dalle 9 alle 12

**SARNICO** - Via Buelli, 8 - Tel. 035910359

Mercoledì dalle 9 alle 12

**Recapiti telefonici  
funzionari sindacali**

Segretario Generale:

**Bianchi Donato** 3357421777

Apparato:

**Scolari Mario** 3357428443

**Calzaferri Gabriele** 3357489689

Collaboratore:

**Cadei Luigi** 3357489692

# BRESCIA:

## SEDI, RECAPITI E PERMANENZE DELLA FILLEA-CGIL

Per tutti i tuoi problemi di lavoro rivolgiti in queste sedi al Servizio Sindacale FILLEA CGIL

### ADRO

Via Provinciale, n. 72  
Martedì dalle ore 17.00 alle ore 18.30

### BEDIZZOLE

Via Palazzo, 7  
Tel. 030675512  
Tutti i lunedì dalle 17.00 alle 18.30

### CARPENEDOLO

Camera del Lavoro - Via XX Settembre  
Tel. 0309966022  
1° e 3° giovedì del mese  
dalle 17.00 alle 18.30

### CHIARI

Camera del Lavoro - Via Cortezzano  
Tel. 0307000585  
Il lunedì dalle 17.00 alle 18.30

### COMEZZANO – CIZZAGO

C/o Cascina Elisa  
Via Martinengo, 6  
Mercoledì  
Dalle ore 17,00 Alle ore 18,30

### DESENZANO Rivoltella

Camera del Lavoro - Via Durighello, 1  
Tel. 0309902200  
Martedì dalle 17 alle 18,30 e il  
2° e 4° Sabato del mese dalle 9 alle 12

### GARDONE VAL TROMPIA

Camera del Lavoro - Via Convento, 52  
Tel. 0308912290  
il martedì dalle 16.30 alle 18.30

### GAVARDO

Via Fossa 9 - Tel. 0365/374628  
Il Giovedì dalle 17,00 alle 18,30

## Fillea-CGIL di Brescia

Sindacato Territoriale di Brescia  
25126 Brescia - via Folonari, 20  
Tel. 0303729326 - Fax 0303757715

### GHEDI

Camera del Lavoro  
Via F. Filzi 10 Tel.030/9032413  
1° e 3° Venerdì del mese dalle 17,00 alle 18,30

### LENO

Camera del Lavoro - Via Giardino, 1/A  
Tel. 030906371  
il lunedì dalle 17.30 alle 18.30

### LOGRATO

C/O Bar ARCI su appuntamento  
Bortolini Renzo tel. 3346484732  
il giovedì dalle 17.30 alle 18.30

### MANERBIO

Via K.Marx, 10  
Tel. 0309938902 - 0309380589  
Martedì dalle 17,00 alle 18,30

### MONTICHIARI

Camera del Lavoro - Via San Pietro,  
Tel. 030/9961110  
2° e 4° Giovedì del mese  
dalle 17,00 alle 18,30

### ORZINUOVI

Camera del Lavoro - Via Buonarroti, 7  
Tel. 030942981  
il venerdì dalle 9.00 alle 12.00

### PALAZZOLO SULL'OGLIO

Camera del Lavoro - Via Salmiro, 7  
Tel. 0307400308  
il giovedì dalle 17.00 alle 18.30

### PONTEVICO

Via Cavour, n. 12  
2° e 4° Mercoledì del mese  
dalle ore 17,00 alle ore 18,30

### REZZATO

Via Alberti 1A - Tel.030/2590782  
1° e 3° Giovedì del mese  
dalle 17,00 alle 18,30

### ROVATO

Camera del Lavoro - Via Castello, 20  
Tel. 0307700316  
il mercoledì dalle 17.00 alle 18,00  
il sabato su appuntamento  
IBRAHIMA NIANE 335 6947990

### SALÒ

Camera del Lavoro - Vicolo Canottieri, 10  
Tel. 036542327  
il martedì dalle 17.00 alle 18.30

### TOSCOLANO

Telefonare a BERTÉ PENSIERO  
Per appuntamento 335 1244710

### VOBARNO

Camera del Lavoro - Via Breda, 12  
Tel. 0365599123  
il venerdì dalle 17.00 alle 18.30

## Recapiti telefonici dei funzionari sindacali:

### ARDESI ANGELO

cellulare 335 6145860

### BORTOLINI RENZO

cellulare 334 6484732

### NIANE IBRAHIMA

cellulare 335 6947990

### BERTE' PENSIERO

cellulare 335 1244710

### MASCIA FABIO

cellulare 335 6457308

### COTTALI PAOLA

cellulare 335 7311793

### RANZENIGO GIULIANO

cellulare 347 6717721