

# il lavoratore delle costruzioni



Comprensori: **Milano-Monza Brianza-Ticino Olona-Lodi**

**FILLEA CGIL**

IN QUESTO  
NUMERO

P 4

CONTRATTO  
NAZIONALE LAPIDEI  
ESCAVAZIONE  
SABBIA INDUSTRIA

P 6

CONTRATTO  
NAZIONALE LATERIZI  
E MANUFATTI IN  
CEMENTO

P 8

PRECARIETÀ  
DEL LAVORO ED  
ESERCIZIO DEI  
DIRITTI SINDACALI E  
POLITICI

P 12

CONTRATTO  
NAZIONALE  
CEMENTO CALCE  
GESSO

P 14

100° ANNIVERSARIO  
CASSA EDILE DI  
MILANO, LODI,  
MONZA E BRIANZA:  
100 ANNI DI VALORI

P 16/19

TABELLE SALARIALI

## Eccoci nell'anno del rinnovo dei Contratti Nazionali degli Impianti fissi

**Tiziana Scalco**

*Segretaria Fillea Cgil Lombardia*

Nei primi mesi del 2019 FENEAL FILCA FILLEA Nazionale e le Delegazioni trattanti, hanno deliberato e approvato una piattaforma molto innovativa che provava a costruire un percorso contrattuale unico a tutti i settori dei materiali delle costruzioni. Un testo che teneva insieme le diverse specificità in un'unica piattaforma per Cemento, Laterizi / Manufatti in cemento e Lapidei, considerando l'erosione di alcuni settori strategici dovuto alla crisi industriale degli ultimi 12 anni. In particolare il settore dei Laterizi/Manufatti in Cemento, che in Lombar-

dia ha subito la chiusura di una sede produttiva importante del Gruppo Monier. L'obiettivo era quello di "unificare contrattualmente" la filiera dei materiali da costruzioni per traguardare un futuro dell'edilizia sostenibile, eco-compatibile, neutralmente energetico, antisismico e in grado di riqualificare il patrimonio abitativo.

Le controparti datoriali, contrariamente alle nostre aspettative, non hanno voluto raccogliere la sfida di una piattaforma unica, segnando così una incapacità ad aprirsi a innovative relazioni industriali e orizzonti più ampi delle singole aree di mercato.

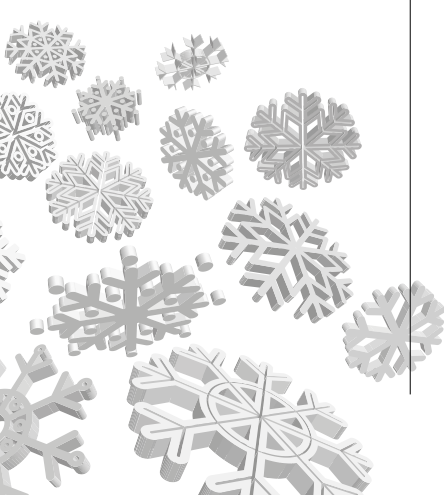
Anche in Edilizia, nel 2016, avevamo avanzato una piattaforma unica per tutte

le controparti. La risposta è stata negativa e abbiamo dovuto fare Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro uguali ma con diverse controparti.

Nella piattaforma unica degli Impianti Fissi abbiamo inserito la **costituzione del Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC)** per un monitoraggio della contrattazione di secondo livello, analisi dei profili professionali, della formazione e della parità di genere.

Dopo una prima risposta negativa delle controparti, resistenti nel fare un passo avanti verso relazioni industriali più moderne e partecipate, i contratti sono stati chiusi con la costituzione dei CBMC.

Lo riteniamo un buon risul-



## Scrivici



### Fillea Cgil Milano

C.so P.ta Vittoria, 43  
20122 Milano  
tel. 02 55025518  
fax 02 91666253  
fillea.mi@cgil.lombardia.it

### Fillea Cgil Brianza

Via Premuda, 17  
20052 Monza  
tel. 039 27311  
fax 039 2731227  
filleabrianza@cgil.lombardia.it

### Fillea Cgil Ticino Olona

Via XXIX Maggio, 120  
20025 Legnano  
tel. 0331 488011  
fax 0331 546165  
filleaticinoolona@cgil.lombardia.it

### Fillea Cgil Lodi

Via Lodivecchio, 31  
26900 Lodi  
tel. 0371 616053  
fax 0371 616020  
fillealodi@cgil.lombardia.it

## Direttore responsabile:

Angela Amarante

## Comitato

### di Redazione:

Settima Buccarella,  
Erika Santaniello,  
Francesco Aresu

## Direzione, redazione, amministrazione:

Fillea CGIL  
Corso di Porta Vittoria, 43  
20122 Milano

## Impaginazione e stampa:

Cremonesi & Co Srl  
Via Console Marcello, 8  
20156 Milano  
Tel. 02 39217037  
info@robertocremonesi.it

tato poiché è sempre più urgente e necessario, anche per le parti sindacali, avere un monitoraggio puntuale sull'andamento di mercato e sugli investimenti tecnologici, con grande attenzione alla formazione professionale delle lavoratrici e dei lavoratori, per cogliere le sfide dell'innovazione tecnologica ed informatica.

Dopo una buona conclusione del CCNL del CEMENTO, sottoscritto nel maggio scorso, la trattativa avviata a febbraio di quest'anno per il rinnovo del CCNL LAPIDEI INDUSTRIA, si è conclusa il 29 ottobre scorso e quella del rinnovo del CCNL LATERIZI E MANUFATTI IN CEMENTO - INDUSTRIA, avviato sempre a febbraio 2019, si è conclusa il 30 settembre us.

Nel **Cemento** siamo riusciti a migliorare le condizioni lavorative agendo sulle particolarità organizzative delle fabbriche, come le maggiorazioni turno, l'integrazione economica del congedo parentale, l'incentivazione all'utilizzo del congedi di paternità, il prolungamento del periodo di comporto per le donne vittime di violenza, le causali sulle molestie verbali o fisiche nei provvedimenti disciplinari, e infine la conferma del modello salariale con erogazione di salario fresco non sottoposto a verifiche ex post.

Nei **Laterizi e Manufatti** si conferma il modello salariale esistente con aumenti dei minimi tabellari (TEM) di salario fresco (senza verifica ex post), comprensivi degli aumenti dovuti all'inflazione e della valutazione dell'andamento storico specifico dei settori rappresentati, superando di gran lunga gli indici ISTAT previsionali, sul mercato del lavoro si è voluto favorire l'occupazione diretta e stabile, individuando

un'unica percentuale per il ricorso ai tempi determinati e per il lavoro in somministrazione del 20% (inferiore ai limiti di legge) con possibilità di aumentarla al 35% solo se la somministrazione resta sotto il 10% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato. In un settore dove l'esternalizzazione di pezzi di produzione, è molto alta, si è voluto dare uno strumento per contenere il fenomeno.

Pur riconoscendo di non avere rinnovato questo CCNL sul piano normativo con i risultati attesi, ci teniamo a sottolineare che oltre ad avere tenuto conto degli anni di crisi dei settori qui rappresentati, abbiamo fatto i conti con la decisione di Andil, l'Associazione che li ha rappresentati sino al Giugno scorso, di sciogliere l'Associazione e confluire in Federceramica, per mancanza di rappresentatività dei propri associati. Questa scelta nei prossimi anni potrà portare significativi cambiamenti anche alla nostra rappresentanza sindacale dei lavoratori del settore.

Nei **Lapidei** la chiusura del negoziato è stata più articolata per la complessità del settore, che vede in forte difficoltà l'export per la concorrenza di Mercati emergenti come la Cina, l'India e il Brasile, che si stanno sempre più affermando a livello mondiale e anche per la concorrenza della pietra sintetica. L'Italia tuttavia resta ancora competitiva per la sua consolidata tradizione d'impiego delle pietre naturali e del marmo nell'architettura, nell'edilizia, nell'arte e dell'arredo.

Non sono mancati momenti di mobilitazione a livello regionale e nei Distretti più importanti del Paese e grazie a questo sostegno siamo riusciti a siglare il rinnovo



contrattuale riconfermando il modello salariale con erogazione di salario fresco senza verifiche ex post.

Per la parte normativa : una percentuale del 25% del lavoro a Tempo Determinato e Somministrato a termine (inferiore alla percentuale massima di legge); l'utilizzo del Part Time reversibile per un anno al rientro dalla maternità e per gravi motivi familiari; l'istituzione dell'RLSSA (Rappresentante dei Lavoratori per la Salute Sicurezza e Ambiente) nelle aziende sopra i 50 dipendenti; due ore di assemblea retribuita aggiuntiva su benessere organizzativo a favore della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; 2€ aggiuntive nel Fondo Altea, che raggiunge



il massimo del versamento con un totale di 15€ mensili; un aumento dello 0,70% a carico delle aziende e a favore dei lavoratori iscritti al Fondo Arco; infine abbiamo negoziato un versamento di € 4,25 mensili a carico delle aziende, per ogni singolo lavoratore e lavoratrice, che saranno versati in un conto apposito da costituirsi presso il Fondo Altea e da utilizzare in progetti di prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro.

È ancora in corso invece il negoziato per il rinnovo del **CCNL LEGNO, SUGHERO, MOBILE- ARREDAMENTO e BOSCHIVI FORESTALI- INDUSTRIA**. La trattativa si è preannunciata da subito piuttosto compli-

cata per la posizione tenuta da Federlegno, che già al primo incontro, nel maggio scorso, aveva dichiarato "molto critica" la nostra richiesta sul modello salariale. A questa dichiarazione sul salario, negli incontri successivi, si è aggiunta la risposta altrettanto critica sulla parte normativa della piattaforma unitaria che abbiamo presentato, respinta in modo plateale dalle controparti con un giudizio totalmente negativo.

Federlegno ha giudicato eccessiva e pretenziosa la nostra piattaforma e non in linea con l'andamento del settore del Legno Arredamento che dichiarano in timida ripresa, ma non in grado di sopportare il peso economico delle

nostre richieste.

Le criticità dichiarate dal primo incontro sul modello salariale del CCNL, che noi chiediamo di riconfermare a doppio binario, con una quota di salario fresco, non soggetto a verifiche degli andamenti inflattivi, da incrementare a gennaio di ogni anno con l'adeguamento all'indice IPCA generale relativo all'anno precedente, ha fortemente rallentato il tavolo negoziale.

Tuttavia, come nazionali, regionali e territoriali, abbiamo consolidato la tenuta unitaria sul modello salariale e condiviso la stesura del testo del CCNL arricchito con le proposte inserite in piattaforma. Il testo è stato inviato a Federlegno e il 26 novembre

prossimo, dopo un passaggio nazionale unitario di tutte le delegazioni trattanti, ci incontreremo nuovamente per continuare il negoziato. Non si escludono comunque possibili dichiarazioni di sciopero del settore, a sostegno della piattaforma.

**Concludendo**, presentando la piattaforma unica dei materiali da costruzione, come FENEAL FILCA FILLEA, abbiamo dimostrato una visione ampia e di prospettiva. Le controparti si sono dimostrate, invece, con una visione piuttosto arretrata, riteniamo non siano ancora pronte a fare questo salto di qualità, in quanto, a fronte di una piattaforma molto innovativa che provava anche a costruire un percorso contrattuale unico per i settori dei materiali delle costruzioni, nell'Edilizia così come per Cemento, Laterizi e Manufatti di Cemento e Lapidari, hanno dimostrato di non avere ancora la capacità di leggere la fase politico-sindacale in modo corretto e con il coraggio che occorre per traguardarla e rilanciare mercati che possono diventare di prospettiva solo se si uniscono forze lavoro professionali e capaci, coniugando queste con formazione e innovazione tecnologica.

La Cgil, il sindacato di strada, agisce, contratta e lotta sempre per rappresentare le lavoratrici e i lavoratori, per migliorare le loro condizioni di lavoro e per aumentare i salari. I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro hanno anche l'ambizione di rappresentare ingiustizie sociali ed economiche di questo paese, per questo la conferma dei due livelli contrattuali va sostenuta e rafforzata, al fine di rappresentare la più ampia fascia di lavoratrici e lavoratori.

# **Contratto Nazionale Lapidei Escavazione Sabbia Industria**



## CONTRATTO IN PILLOLE

### Decorrenza e durata

Il contratto ha valenza triennale: decorrenza dal 1 aprile 2019 al 31 marzo 2022

### Relazioni industriali

Istituzione del CBMC - Comitato Bilaterale dei materiali da Costruzione - che consentirà di dialogare anche con gli altri settori dei materiali (cemento, laterizi e manufatti). Assorbirà parte dei compiti e funzioni del CPNL che conclude la sua attività; il Comitato bilaterale continuerà a svolgere azioni volte all'utilizzo e delle risorse accantonate dal settore, fino al loro esaurimento.

### Pari opportunità e discriminazione di genere

Impegno delle parti con cui viene comunemente riconosciuta ed affermata l'importanza di tali temi da perseguire con azioni concrete.

### Congedi

È prevista l'aspettativa retribuita di 3 mesi per le donne vittime di violenza che decidano di accedere a programmi di recupero ai sensi dell'art. 24 del Decreto Legislativo n. 80 del 15 giugno 2015. Il periodo necessario

al completamento del percorso terapeutico non viene computato ai fini del periodo di compimento.

### Mercato del lavoro

Si conferma la percentuale del 25% complessiva per il tempo determinato ed il tempo determinato in somministrazione (inferiore ai limiti di legge).

Part-time: viene riconosciuta la possibilità alle donne, che rientrano dalla maternità, e ai lavoratori, che richiedono congedi per gravi motivi familiari, di accedere al lavoro part time reversibile per un anno.

### EGR

Viene aumentato di 20 euro l'elemento di garanzia retributiva, arrivando a 190 euro annui per lavoratore nelle aziende in cui non si pratica la contrattazione di secondo livello.

### Secondo livello di contrattazione

Viene definita la necessità che il welfare contrattuale sia concordato preventivamente dalle parti e che sia di supporto alle esigenze reali delle persone.

### Salute e sicurezza

Istituzione dell'RLSSA nelle aziende sopra i 50 dipen-

denti.

A partire dal 1 luglio 2020 saranno versate mensilmente per ogni lavoratore in forza 4,25 euro lordi, per dodici mensilità, in un apposito fondo dedicato presso il Fondo Altea per esigenze e iniziative volte alla prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro.

### Benessere organizzativo

Due ore di assemblea retribuita sull'organizzazione del lavoro e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per porre al centro i bisogni delle persone.

### Previdenza complementare fondo "ARCO"

Aumenta aliquota a carico dell'azienda in favore dei lavoratori iscritti al Fondo ARCO, passando a 1,70% a 2,50 % ( 0,35% dal 1 luglio 2010 e 0,35% dal 1 luglio 2021). Complessivamente con il contributo a carico del lavoratore, che rimane invariato a 1,30%, verranno versati mensilmente il 3,80%.

### Sanità integrativa

Dal 1 gennaio 2020 verranno versati al Fondo Altea 2 euro in più a lavoratore, per un totale di 15 euro mensili.

Livelli	Parametri	Da 01.06.2019 euro mese	Da 01.12.2020 euro mese	Da 01.01.2022 euro mese	Totale euro
AS	200	42,79	28,52	71,33	142,64
A	184	39,36	26,24	65,63	131,23
B	150	32,09	21,39	53,50	106,98
CS	144	30,81	20,54	51,35	102,70
C	136	29,10	19,40	48,50	97,00
D	128	27,38	18,25	45,66	91,29
E	118	27,38	18,25	45,66	91,29
F	100	21,39	14,26	35,67	71,32

## IL SALARIO

Si riconferma il modello salariale esistente con aumenti certi e senza verifiche ex post dei minimi tabellari (TEM), comprensivi degli aumenti dovuti all'inflazione e dei processi di trasformazione ed innovazione del settore. Aumento previsto sarà in 3 tranche:

# Contratto Nazionale Laterizi e Manufatti in Cemento



## CONTRATTO IN PILLOLE

### Decorrenza e durata

Il contratto ha valenza triennale: decorrenza dal 1 aprile 2019 al 31 marzo 2022

### Relazioni industriali

Istituzione del CBMC - Comitato Bilaterale dei materiali da Costruzione. Assorbirà i compiti e le funzioni dell'Osservatorio.

### Pari opportunità e discriminazione di genere

L'impegno delle parti a definire azioni precise nell'ambito del CBMC.

### Inquadramenti Professionali

Percorso per analizzare ed aggiornare gli inquadramenti professionali.

Riconosciuto un livello superiore di inquadramento al responsabile della conduzione delle centrali di betonaggio con almeno 2 anni di esperienza.

### Congedi

È prevista l'aspettativa retribuita di 3 mesi per le donne

vittime di violenza che decidano di accedere a programmi di recupero ai sensi dell'art. 24 del Decreto Legislativo n. 80 del 15 giugno 2015.

### Mercato del lavoro

Si favorisce l'occupazione diretta e stabile, individuando un'unica percentuale per il ricorso ai tempi determinati e per il lavoro in somministrazione, a termine o indeterminato, del 20% (inferiore ai limiti di legge) con possibilità di aumentarla al 35% se la somministrazione viene tenuta sotto al 10%.

Part-time: viene riconosciuta la possibilità alle donne che rientrano dalla maternità, e ai lavoratori che richiedono congedi per gravi motivi familiari, di accedere al lavoro part time reversibile per un anno (n. 3 lavoratori in aziende sotto i 100 dipendenti; il 4% della forza lavoro a tempo pieno nelle aziende sopra i 100).

### Salute e sicurezza

Vengono ampliate le azioni volte alla prevenzione per la salute e sicurezza sul luogo

di lavoro e i diritti di formazione, informazione e consultazione preventiva del rappresentante per la sicurezza dei lavoratori (RLS).

Sarà oggetto di confronto tempestivo e coinvolgimento dell'RLS la gestione dei rischi da interferenze in occasione di manutenzioni e appalti.

Viene prolungato, inoltre, il periodo di comporto per le donne vittime di violenza coinvolte in percorsi di recupero.

### Benessere organizzativo

Impegno delle parti a intraprendere azioni per contrastare i rischi per la salute e per promuovere il benessere sull'organizzazione del lavoro e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

### Previdenza complementare fondo "ARCO"

Aumenta aliquota a carico dell'azienda in favore dei lavoratori iscritti al Fondo ARCO, passando a 1,70% a 1,80% da luglio 2020.

Livelli	Parametri	Da 01.06.2019 euro mese	Da 01.12.2020 euro mese	Da 01.01.2022 euro mese	Totale euro
AS	200	42,79	28,52	71,33	142,64
A	184	39,36	26,24	65,63	131,23
B	150	32,09	21,39	53,50	106,98
CS	144	30,81	20,54	51,35	102,70
C	136	29,10	19,40	48,50	97,00
D	128	27,38	18,25	45,66	91,29
E	118	27,38	18,25	45,66	91,29
F	100	21,39	14,26	35,67	71,32

## IL SALARIO

Si riconferma il modello salariale esistente con aumenti dei minimi tabellari (TEM) comprensivi degli aumenti dovuti all'inflazione, senza verifica ex post, e delle valutazioni dell'andamento storico specifico dei settori rappresentati, superando di gran lunga gli indici ISTAT previsionali. Aumento previsto sarà in 3 tranches

# Precarietà del lavoro ed esercizio dei diritti sindacali e politici

*Intervento di **Fulvio Perini\*** nel seminario n. 4 (dei 6 svolti nel corso del 2017) tenuto a Torino tema "Il lavoro" pubblicato sul Libro "La Costituzione, 70 anni dopo" a cura di Carlo Smuraglia per l'A.N.P.I. edito dalla Libreria Editrice Viella di Roma, via delle Alpi 32 – tel. 06 84 17 758*

Ho terminato nel 2006 la mia attività nella Cgil e nel novembre del 2015 la collaborazione con la rappresentanza dei lavoratori all'Organizzazione internazionale del lavoro. Impegnandomi nella campagna in favore del No nel referendum costituzionale del 2016 ho avuto l'opportunità di rivedere da vicino realtà che avevo conosciuto durante la mia attività sindacale, ma che avevo lasciato da diversi anni. Ero interessato a cosa pensassero i lavoratori a Torino, a quali fossero le loro condizioni e quali possibilità di agire avessero oggi, con particolare riferimento alla situazione dei lavoratori precari.

## **Alcune rappresentazioni delle condizioni e delle libertà dei lavoratori, oggi**

Durante la campagna referendaria, recandoci dove

era possibile incontrare lavoratori impegnati in luoghi di lavoro di medie o grandi dimensioni, siamo raramente entrati in contatto con i cosiddetti *ghost workers*, i lavoratori fantasma, perché hanno dei rapporti di lavoro che non permettono loro di avere una visibilità sociale, tuttavia ci sono state occasioni per alcune interessanti esperienze, utili come elementi di riflessione.

Alle porte delle fonderie della Teksid di Carmagnola, dove oggi ci sono circa mille lavoratori, si trovano due ingressi distinti uno per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato e un altro per gli altri lavoratori. Con i lavoratori a tempo indeterminato si riusciva ad entrare in contatto: ti dicevano che avrebbero votato no senza conoscere bene le ragioni e gli argomenti della critica, ma perché non ne potevano più di Renzi, lo dicevano aper-

tamente. C'era quasi una reazione umorale, ma con i lavoratori a tempo indeterminato era possibile stabilire un dialogo e prendevano il volantino, al contrario quelli che uscivano a testa bassa dalla porticina a fianco e non lo prendevano: erano i lavoratori interinali, somministrati da una agenzia.

Davanti alla sede centrale di Banca Intesa Sanpaolo, dove lavorano 2.400 lavoratori circa, il volantino era generalmente accettato senza che ci fosse uno scambio di valutazioni e di idee sulle modifiche alla Costituzione. C'era poi una parte che lo rifiutava, grosso modo quattro-cinquecento lavoratrici e lavoratori, con un abbigliamento diverso dagli altri, tutti vestiti bene, i maschi con camicia, cravatta, notebook a tracolla: sono i consulenti, tutti abbastanza giovani (trenta-trentacinque anni), impiegati in società impor-

*\*Sindacalista nella Cgil, è stato membro del Consiglio nazionale dell'Economia e del Lavoro dal 2001 al 2009 e del comitato scientifico dell'Istituto Superiore di prevenzione e sicurezza sul lavoro dal 2007 al 2010*





tanti, anche multinazionali di consulenza finanziaria, e svolgono attività particolari. Incuriosito chiedo a un rappresentante di portarmi negli uffici a vedere. Al ventitreesimo piano del grattacielo lavorano molti di questi lavoratori distribuiti in gruppi e ogni gruppo che lavora su uno specifico progetto è sovrastato da un tabellone in cui sono riportati i giorni da cui hanno iniziato a lavorare, le ore e i minuti, come in un cronometro scattano i numeri dei minuti secondi. Svolgono un'attività professionalmente elevata in corsa contro il tempo.

Un terzo esempio, anche questo interessante, alla Telecom di Corso Bramante a Torino, incontriamo una lavoratrice che ci racconta che non passa più il *badge* all'ingresso, perché il suo orario di lavoro inizia quando attiva il computer. Forse scivolare nel corridoio dell'ufficio di-

venta infortunio in itinere.

In un ingresso a lato della stazione ferroviaria di Porta Nuova, un ferroviere addetto al controllo dei passeggeri ci ha raccontato che, usando normalmente il *tablet* per verificare i biglietti, anche la domanda delle ferie la deve inoltrare usando lo strumento digitale, che risponde automaticamente attraverso un algoritmo, se la risposta è negativa sa comunque che il capo può bypassare l'algoritmo e può rivolgersi direttamente a lui, se necessario. Ultimo esempio utile a capire quanto le condizioni siano cambiate: la Pirelli di Settimo è composta da tre fabbriche; la numero due è la fabbrica con il massimo di automazione nella quale si producono pneumatici per altissime prestazioni, ad esempio per vetture Ferrari o Porsche. Tutti i semilavorati per l'allestimento del pneumatico vengono predisposti

in modo automatizzato e se tutto funziona secondo la predisposizione del software si accende la luce verde e si avvia così la produzione. Può accadere che, una volta avviata la produzione, gli addetti si accorgano che si è acceso il segnale del giallo, c'è un difetto: vanno a vedere, scoprono dov'è il difetto ma nel frattempo sulla macchina è ritornato il verde. Come è possibile? C'è un difetto e il software ci indica di proseguire nella produzione indicando il verde? Sollevano il problema assieme al sindacato ed emerge che è stato il capo a decidere di cambiare; alla contestazione che questa scelta avrebbe comportato la produzione di pneumatici fallati, con la conseguente probabilità che la responsabilità sarebbe stata poi addossata ai due addetti macchina, il capo replica che è una sua prerogativa e può farlo sia dall'ufficio



come anche quando è in ferie in Thailandia.

### **Eterodirezione e democrazia nelle imprese e nella società**

Ci troviamo dunque di fronte non solo a dei processi di automazione che portano alla sostituzione del lavoro, ma a dei livelli impressionanti di centralizzazione delle decisioni. Dietro l'oggettività dell'algoritmo c'è sempre una decisione umana, una precisa forma di comando che comporta un mutamento non trascurabile dei rapporti democratici. Sociali, sindacali e politici. La frantumazione dei lavori e dei luoghi e dei tempi delle prestazioni di esseri umani agisce in combinato disposto.

Esistono delle condizioni di lavoro che favoriscono la perdita non solo del controllo del proprio lavoro, ma anche del senso del lavoro? Quale rapporto c'è tra questa condizione ed il venir meno della partecipazione dei lavoratori alla lotta ed alla vita politica? Con il conseguente declino della democrazia?

Il declino della democrazia è stato descritto in questi

anni da diversi autori, tra cui possiamo ricordare *Democrazie senza democrazia* di Massimo Salvadori. In generale viene sottolineato come il passaggio da una democrazia fondata sulla partecipazione a una fondata sul consenso passivo porti a un abbattimento della vita democratica. Questo è un punto di grande rilievo perché, a mio avviso, la più grande disuguaglianza non si manifesta sul reddito, né sulla salute, ma è data dal fatto che una parte di cittadini – non proprietari che cercano di vivere con il proprio lavoro – non partecipa più alla vita politica: perché non può o perché non vuole partecipare?

Innanzitutto non può, o può rischiando di perdere il lavoro. Non siamo più al licenziamento di rappresaglia degli anni Cinquanta, ma alla perdita del lavoro nell'indifferenza sociale. Ed allora è importante rilevare quanto tra i lavoratori sia oggi diffusa la paura. Non abbiamo incontrato nei luoghi del lavoro giovani che volessero impegnarsi per la difesa della Costituzione, mentre si sono

incontrati nei territori. In bassa Val Susa, dove vivo, qualche giovane collaborava con noi, ma quando ho chiesto a una ragazza, con cui avevo lavorato nella campagna per il no, di andare a fare la rappresentante di lista mi ha risposto che avendo un contratto a termine sapeva già cosa gli sarebbe capitato se avesse chiesto il permesso. E se questi possono essere i problemi che incontra un rappresentante di lista mi chiedo chi – sempre tra i non proprietari che cercano di vivere del lavoro – si possa candidare, se possa esercitare i diritti passivi ed esprimere le proprie opinioni liberamente.

Le preoccupazioni, inoltre, non coinvolgono solo i lavoratori ma anche i loro rappresentanti aziendali: non siamo riusciti a mettere in piedi autonomamente dal sindacato dei comitati per il no nei luoghi di lavoro, ma non li ha costituiti neppure il sindacato. Eppure io un po' di rappresentanti dei lavoratori li conoscevo da tempo, anche fior fior di delegati, leader riconosciuti nei luoghi di lavoro, ma se non c'era la

copertura del sindacato non osavano agire autonomamente. Il cambio rispetto al passato è davvero notevole. Non solo la Costituzione, ma anche la politica è nuovamente uscita dalle fabbriche. Questi mi sembrano dunque i nodi: la paura da un lato, l'esclusione e il senso di impotenza dall'altro. Ci è stato detto che gli operai bianchi negli Stati Uniti hanno votato prevalentemente per Trump, in una fase in cui l'aspettativa di vita media dei *white blue collars* è diminuita di quasi due anni. Il cambio delle condizioni di vita è avvenuto, come dice Paul Krugman<sup>1</sup>, per le malattie da disperazione, quando l'esistenza procede in una permanente condizione di incertezza sul futuro e quindi aumenta il consumo di alcool e droga. Si è giunti a dei tali livelli di parcellizzazione e divisione del lavoro per cui si è avverata la previsione di Émile Durkheim<sup>2</sup> secondo il quale a fronte di una divisione del lavoro crescente ci sarebbe stata l'anomia degli esseri umani che lavorano. Non ci sono più forme di aggregazione collettiva e vita associativa tra i lavoratori: le difficoltà sono dunque enormi.

### Interrogativi sul futuro

In un siffatto contesto la domanda da porsi è se le nostre norme costituzionali siano compatibili col sistema economico internazionale. Il conflitto nel nostro Paese si fa crescente: la prossima campagna elettorale si svolgerà quasi esclusivamente su dei punti che attengono a dei principi costituzionali come progressività di imposte, flat tax, diritto e diritti dei lavoratori, obbligo dell'accoglienza per i rifugiati, diritto all'assistenza e alla previ-



denza universale per tutti i cittadini. Si tratta di principi che non a caso attengono alla prima parte della Costituzione.

Sulla base anche dell'esperienza maturata con l'attività internazionale ritengo che in Italia sia totalmente assente una dimensione internazionale del lavoro ed in proposito sottolineo tre aspetti.

Il primo: siamo quasi al centenario dell'istituzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro, avvenuta nel marzo 1919. Tra i diritti dei lavoratori è sancito quello al *living wage*: avere un salario per vivere. Su tre miliardi e duecento milioni di lavoratori un miliardo non è in queste condizioni ed in tutto il mondo lo scontro sul salario minimo è tra i più importanti. Nel sito del sindacato internazionale questo è un tema strategico chiave abbinato al contrasto del cosiddetto "lavoro informale": il lavoro svolto alle dipendenze di altri ma non riconosciuto dallo Stato, senza un minimo di reddito e senza protezione sociale per il lavoratore ed i suoi familiari.

Sul *living wage* non si riesce ad approvare una Convenzione, una norma internazionale per il veto degli impren-

ditori, che sono disposti a discuterne purché si cancelli l'aggettivo *living*. Dunque si può parlare di salario minimo senza il vincolo che la sua entità debba permettere ad un essere umano di campare dignitosamente.

Altro interrogativo: i lavoratori informali sono lavoratori subordinati o imprenditori? O più sinceramente, deve essere limitata o deve essere diffusa la prassi della "disintermediazione"? Come è evidente questi temi sono generali ma in Italia vengono totalmente trascurati, eppure questo processo è largamente in corso.

Da ultimo, una questione relativa alle multinazionali che sono sicuramente cambiate. Quindici anni fa una ricerca dell'Organizzazione internazionale del lavoro attestava che 62.000 imprese multinazionali e transnazionali nel mondo controllavano un terzo delle merci, più del 30% del mercato mondiale, e occupavano l'1%. Le catene della subfornitura erano già organizzate ma era evidente già allora che ci sarebbe stata un'ulteriore evoluzione. Si propongono nuovi orizzonti e nuovi obiettivi per una democrazia dove i lavoratori non siano solo merce in eco-

nomia e soggetti passivi in politica. Inoltre non può essere ignorato che la composizione del lavoro nel mondo vede ancora una parte importante dei lavoratori a coltivare la terra: non si parla del 5% come in Italia: siamo al 40%. È pur vero che ci sono aziende come Amazon, Apple e così via, ma io ho lavorato molto in America Latina e ho scoperto che il Perù è il primo produttore di asparagi nel mondo (c'è un conflitto tremendo sull'uso dell'acqua con le miniere, con l'allevamento e così via...) che vengono quotidianamente caricati su aerei ed esportati; la Colombia è il secondo produttore di fiori, l'Ecuador il terzo che vengono poi trasportati nel Nord del mondo.

Pertanto appare corretto guardare alle evoluzioni delle tecnologie ma è ancor più necessario volgere lo sguardo alle crescenti disuguaglianze, senza smarrire il principio guida di qualsiasi pensiero critico: se il lavoro sia o meno in grado di soddisfare i bisogni della persona. Non confondendo bisogni con consumi.

Ciò detto è senza dubbio indispensabile un altro tipo di azione politica. Ricordo che secondo l'articolo 55 della Costituzione dell'Uruguay, uno dei compiti dello Stato è distribuire equamente il lavoro. Se guardiamo a cosa accade in Europa constatiamo che oggi il 25% ha un rapporto di lavoro standard, con 8 ore, 40 ore settimanali e così via, il 75% no, il che significa che una distribuzione del lavoro è stata fatta ma in funzione di logiche di potere e sistemi di comando in alternativa ai principi dell'eguaglianza e della solidarietà.

<sup>1</sup> Paul Krugman, *Despair, American Style*, in «New York Times», 9 novembre 2015.

<sup>2</sup> Émile Durkheim, *La divisione sociale del lavoro*, Edizioni di Comunità, Milano, 1962, pp. 40-41.

# Contratto Nazionale Cemento Calce Gesso

## Relazioni industriali

Verso il Contratto Unico dei Materiali: apertura alla costituzione del Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) assorbe le funzioni del CPN, monitoraggio della contrattazione di II livello, analisi della classificazione professionale e parità uomo/donna, con gruppi di lavoro che lavoreranno da subito

## Salvaguardia dei livelli occupazionali

In appositi incontri a livello aziendale o di Gruppo, saranno sviluppati confronti per verificare la possibilità di reinternalizzare lavorazioni affidate in appalto.

## Formazione RLSSA

- 4 ore annue su impatto ambientale e delle rilevazioni dei fattori inquinanti;
- 4 ore annue su prevenzione dei disastri ambientali;
- 8 ore annue su gestione dei rapporti con Istituzioni, Associazioni, Enti di controllo, ecc..

## Tutela della salute dei lavoratori e tutela ambientale

Corsi di formazione obbligatori per i lavoratori stranieri. Garanzia del rispetto dei livelli minimi di sicurezza previsti dalla normativa esistente in caso di presenza di un solo addetto durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Impegno alla gestione integrata della salute, della sicurezza e dell'ambiente con



coinvolgimento delle RLS-SA.

## Contratto di lavoro a tempo determinato

Possibilità di deroga a 36 mesi a fronte della trasformazione a tempo indeterminato del 50% dei c. a termine degli ultimi 36 mesi.

Il numero massimo di lavoratori a tempo determinato e somministrazione non può superare il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato nell'unità produttiva.

## Consolidamento indennità di turno

al turnista che esce dal ciclo continuo, per decisione aziendale o accertata inidoneità, sarà riconosciuta un'indennità mensile in cifra fissa.

## Elemento garanzia retributiva

Eliminato l'assorbimento di eventuali trattamenti economici individuali.

A decorrere dal 1° gennaio 2021, nelle aziende prive di riconoscimenti economici

derivanti dalla contrattazione di II livello, a livello di Gruppo o di unità produttiva, l'importo dell'EGR aumenterà a 170€ lordi annui.

## Donne vittime di violenza

Il congedo attivato dalle donne vittime di violenza, per il tempo necessario al percorso di protezione e recupero psico-fisico, costituisce prolungamento del periodo di comportamento.

Periodo di permanenza in turno	Percentuale di copertura
15 anni	20%
20 anni	35%
25 anni	50%
30 anni	65%
35 anni	80%

## Tutela della maternità e della paternità

È riconosciuto, a far data dal 1° gennaio 2020, per il congedo di maternità e paternità, un trattamento aggiuntivo a quello previsto dalla Legge per i primi tre mesi:

- fino al 50% delle lavoratrici madri;
- fino al 70% per i lavoratori padri.

## Previdenza complementare

Dal 1° luglio 2020, i lavoratori non iscritti al Fondo Concreto o ad altro Fondo, saranno obbligatoriamente iscritti a Fondo Concreto con un contributo fisso mensile di

## Lavoro straordinario armonizzazione operai, intermedi, impiegati

Situazione attuale

	Operai	Intermedi	Impiegati
Lavoro straordinario diurno	23%	30%	30%
Lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	30%	50%	55%
Lavoro notturno a carattere continuativo (guardiania, custodia, pulizia locali) non compreso in turni avvicendati	25%		
Lavoro straordinario notturno	40%	60%	75%
Lavoro ordinario in giorni festivi	40%	50%	55%
Lavoro straordinario festivo	50%	60%	75%
Lavoro straordinario festivo notturno	50%	70%	100%
Lavoro ordinario festivo notturno	40%	60%	75%

Dal 1 gennaio 2020

	Operai	Intermedi	Impiegati
Lavoro straordinario diurno	<b>30%</b>	30%	30%
Lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	<b>42%</b>	50%	55%
Lavoro notturno a carattere continuativo (guardiania, custodia, pulizia locali) non compreso in turni avvicendati	<b>30%</b>		
Lavoro straordinario notturno	<b>50%</b>	60%	75%
Lavoro ordinario in giorni festivi	<b>50%</b>	50%	55%
Lavoro straordinario festivo	<b>60%</b>	60%	75%
Lavoro straordinario festivo notturno	<b>60%</b>	70%	100%
Lavoro ordinario festivo notturno	<b>50%</b>	60%	75%

5€ a carico dell'Azienda, salvo espressa volontà contraria da parte del lavoratore. Per i lavoratori iscritti a Fondo Concreto, ferma restando la quota a carico del lavoratore pari all'1,40% il contributo a carico dell'azienda aumen-

terà dello 0,30% dall'1,90% attuale, al

- 2,05% dal 1° luglio 2020
- 2,20% dal 1° luglio 2021

Inoltre al lavoratore saranno rimborsate le spese di trasporto per recarsi - dal

proprio domicilio/residenza abituale - sul luogo di lavoro. Il tempo necessario per recarsi sul luogo di lavoro sarà retribuito come lavoro prestato.

Armonizzazione operai intermedi impiegati

Su trasferta, preavviso di licenziamento

### Aumenti retributivi

Salvaguardato il nostro modello con il Tem che va oltre l'inflazione IPCA depurata

Aumenti retributivi triennio 2019 - 2020 - 2021						
Area Professionale	Livelli	Parametri	Da 01.10.2019 euro mese	Da 01.12.2020 euro mese	Da 01.01.2021 euro mese	Totale euro
Area direttiva	3°	210	60,00	45,00	30,00	135,00
	2°	188	53,71	40,29	26,86	120,86
	1°	172	49,14	36,86	24,57	110,57
Area concettuale	3°	163	46,57	34,93	23,29	104,79
	2°	157	44,86	33,64	22,43	100,93
	1°	149	42,57	31,93	21,29	95,79
Area specialistica	3°	140	40,00	30,00	20,00	90,00
	2°	134	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



# 100° anniversario Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza: 100 anni di valori

A cura di  
**Cassa Edile Milano**

La nostra Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza festeggia quest'anno il centesimo anniversario dalla fondazione. La sua istituzione risale al contratto di lavoro del 1° Aprile 1919 stipulato tra il "Collegio dei Capimastri di Milano" e l'"Associazione Mutuo Miglioramento fra Muratori, Badilanti, Manovali e Garzoni di Milano" con l'intento nobile di fornire sussidi ai lavoratori di Milano e Provincia involontariamente disoc-

cupati a causa dello stato di guerra e sprovvisti di assistenza statale. Rappresenta il primo esempio di istituto assistenziale della categoria edile al quale le Casse Edili, che sono nate successivamente, si sono ispirate.

Storicamente la Cassa opera laddove l'assistenza statale non sia ancora sopraggiunta o laddove non si dimostri particolarmente adeguata per le necessità dei lavoratori edili.

La preoccupazione principale della Cassa è sempre stata, sin dall'origine, prendersi cura dei suoi lavoratori e così

dopo la gestione dell'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria (successivamente divenuta complementare a seguito dell'intervento dello Stato) si occupa dell'assicurazione contro le malattie, un'esigenza molto sentita dalla comunità che nutre il timore di non potersi permettere delle cure mediche in caso di bisogno. L'assistenza sanitaria caratterizza, quindi, sin da subito lo spirito della Cassa che nel 1929 inaugura il Poliambulatorio San Luca, il più avanzato d'Italia e addirittura d'Europa. La Cassa segue



l'evoluzione storico-sociale del nostro Paese ed è sempre pronta a rispondere alle necessità che via via si prospettano nella vita dei lavoratori edili. Quando si tratta di ricostruire la città di Milano colpita dai bombardamenti del secondo conflitto mondiale, la Cassa progetta e costruisce la "Casa del Muratore", non come semplice punto di appoggio per i lavoratori provenienti da altre città ma come punto di aggregazione e di elevazione sociale. Qui i lavoratori edili hanno l'opportunità di imparare a vivere in comunità nel rispetto delle regole e di migliorare il proprio livello di scolarizzazione. Quando gli edili vengono esclusi dal Piano I.N.A. Casa, altrimenti noto come Piano Fanfani, la Cassa si adopera affinché chi costruisce le case per gli altri possa beneficiare di una casa tutta per sé. È toccante l'impegno che Cassa Edile si assume verso i residenti, a lavori conclusi: la creazione di negozi e di servizi di grande valore sociale. Le assistenze "collaterali" nascono nel 1947 con le colonie marine gratuite per i

figli dei lavoratori e crescono via via nel tempo: dalle cure termali, ai contributi straordinari, alle borse di studio e così via. Queste forme di sostegno rappresentano un primo modello di assistenza, strutturatosi col passare degli anni, oggi meglio noto come welfare. L'intento è sempre quello di offrire di più rispetto alle forme assistenziali statali.

Tanti i riconoscimenti raccolti nel corso degli anni, l'ultimo in ordine di tempo e di prestigio è la verifica della regolarità contributiva degli operatori di settore (DURC) per consentire alle imprese di operare a parità di condizioni e nel rispetto delle regole di mercato.

Comprovato il valore e l'utilità della Cassa, le Associazioni datoriali e sindacali territoriali di categoria introducono con il Contratto integrativo provinciale del 19 dicembre 2017 l'innovativa formula relativa a forme di premialità per le imprese virtuose che si affiancano alle numerose prestazioni assistenziali previste per gli operai. Tale formula viene ripresa in sede di rinnovo dei

Contratti Collettivi Nazionali di settore del 2018.

Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza offre oggi un paniere di oltre 20 assistenze che spaziano dai rimborsi per spese mediche, agli aiuti scolastici ai sussidi sociali. Gestisce, inoltre, il pagamento del trattamento economico per ferie, della gratifica natalizia e dell'Anzianità Professionale Edile (APE) svolgendo l'importante compito di unificazione dei versamenti effettuati in favore dei lavoratori aventi diritto, la cui attività è caratterizzata da un'elevata mobilità territoriale ed interaziendale.

Al 30 settembre 2018 Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza ha erogato prestazioni assistenziali di carattere sanitario, scolastico e sociale a 44.434 beneficiari (lavoratori e familiari) per un valore complessivo di € 3.244.589,57.

Ha, inoltre, corrisposto a 11.856 imprese rimborsi per trattamento economico di malattia e infortunio, oltre a premialità di vario titolo, per un valore di € 2.846.430,21 (dati Esercizio 2017/2018).

**• Edili Industria - dal 1° luglio 2019**

**Operai**

Livello	Param.	Categoria	Paga Base 1/7/2019	Conting. 1/1/2003	Ind. Territ 1/1/2011	Totale euro
4°	140	<b>Operaio 4° livello</b>	7,04	3,07	1,61	<b>11,72</b>
3°	130	<b>Operaio specializzato</b>	6,54	3,06	1,50	<b>11,10</b>
2°	117	<b>Operaio qualificato</b>	5,89	3,05	1,35	<b>10,29</b>
1°	100	<b>Operaio comune</b>	5,03	3,02	1,16	<b>9,21</b>

**Indennità:** Mensa euro 9,06 al giorno dal 1/1/2018  
Trasporto euro 4,26 al giorno dal 1/1/2018

**Impiegati**

Livello	Param.	Categoria	Paga Base 1/7/2019	Conting. 1/1/2003	Premio Prod. 1/1/2011	Totale euro
7°	200	<b>quadro - 1ª cat. super</b>	1.740,71	544,15	379,43	<b>2.664,29</b>
6°	180	<b>1ª categoria</b>	1.566,63	539,96	347,35	<b>2.453,94</b>
5°	150	<b>2ª categoria</b>	1.305,52	533,68	288,74	<b>2.127,94</b>
4°	140	<b>impiegati 4° livello</b>	1.218,51	531,58	261,62	<b>2.011,71</b>
3°	130	<b>3ª categoria</b>	1.131,46	529,49	241,22	<b>1.902,17</b>
2°	117	<b>4ª categoria</b>	1.018,32	526,76	215,94	<b>1.761,02</b>
1°	100	<b>4ª cat. primo impiego</b>	870,36	523,20	185,64	<b>1.579,20</b>

**Indennità:** Mensa euro 145,61 al mese dal 1/1/2018  
Trasporto euro 81,56 al mese dal 1/1/2018

**Coefficiente orario 173**

**• Edili Artigiani - dal 1° gennaio 2018**

**Operai**

Livello	Param.	Categoria	Paga Base 1/4/2017	Conting. 1/1/2003	Ind. Territ 1/7/2011	Totale euro
4°	139	<b>operaio 4° livello</b>	7,05	3,07	1,62	<b>11,74</b>
3°	130	<b>operaio specializzato</b>	6,59	3,05	1,51	<b>11,15</b>
2°	115	<b>operaio qualificato</b>	5,82	3,04	1,35	<b>10,21</b>
1°	100	<b>operaio comune</b>	5,09	3,02	1,16	<b>9,27</b>

**Indennità:** Mensa euro 9,06 al giorno dal 1/1/2018  
Trasporto euro 4,26 al giorno dal 1/1/2018

**Impiegati**

Livello	Param.	Categoria	Paga Base 1/4/2017	Conting. 1/1/2003	Premio Prod. 1/7/2011	Totale euro
7°	205	<b>1ª super</b>	1.804,86	544,61	385,71	<b>2735,18</b>
6°	180	<b>1ª</b>	1.579,48	539,44	348,68	<b>2467,60</b>
5°	150	<b>2ª</b>	1.316,04	533,24	289,25	<b>2138,53</b>
4°	139	<b>impiegati 4ª livello</b>	1.219,10	530,45	261,80	<b>2011,35</b>
3°	130	<b>3ª</b>	1.140,12	528,18	243,04	<b>1911,34</b>
2°	115	<b>4ª</b>	1.007,85	525,60	216,15	<b>1749,60</b>
1°	100	<b>4ª primo impiego</b>	880,30	522,91	184,63	<b>1587,84</b>

**Indennità:** Mensa euro 145,61 al mese dal 1/1/2018  
Trasporto euro 81,56 al mese dal 1/1/2018

**Coefficiente orario 173**



## • Cemento Calce Gesso Industria - dal 1° ottobre 2019

Area professionale 1/10/2006	Livello 1/10/2006	Parametro 1/10/2006	Paga Base 1/10/2019	Contingenza 1/11/1991	E.D.R. 1/1/1993	Totale euro
Area direttiva	3°	210	2.014,23	533,43	10,33	<b>2.599,31**</b>
	2°	188	1.803,20	530,24	10,33	<b>2.343,77</b>
	1°	172	1.649,73	523,11	10,33	<b>2.183,17</b>
Area concettuale	3°	163	1.563,43	523,11	10,33	<b>2.096,87</b>
	2°	157	1.505,90	523,11	10,33	<b>2.039,34</b>
	1°	149	1.429,15	519,55	10,33	<b>1.959,03</b>
Area specialistica	3°	140	1.342,82	519,46	10,33	<b>1.872,61</b>
	2°	134	1.285,29	517,65	10,33	<b>1.813,27</b>
	1°	129	1.237,33	517,65	10,33	<b>1.765,31</b>
Area qualificata	2°	121	1.160,58	515,49	10,33	<b>1.686,40</b>
	1°	116	1.112,60	515,49	10,33	<b>1.638,42</b>
Area esecutiva	1°	100	960,71	513,24	10,33	<b>1.492,03*</b>

\* Nella retribuzione del 1° livello Area esecutiva sono inclusi euro 7,75 a titolo di "Superminimo Collettivo di Categoria".

\*\* Sono inclusi euro 41,32 a titolo "Indennità di Funzione"

**Coefficiente orario 175**

## • Edili Cooperative - dal 1° luglio 2019

### Operai

Livello	Param.	Categoria	Paga Base 1/7/2019	Conting. 1/11/1991	Ind. Territ 1/7/2011	E.D.R. 1/1/1993	Totale euro
5°	153	<b>op. specializz. 5° livello</b>	7,85	3,04	1,79	0,06	<b>12,74</b>
4°	136,5	<b>op. specializz. 4° livello</b>	7,03	3,02	1,61	0,06	<b>11,72</b>
3°	127	<b>op. specializzato</b>	6,54	3,00	1,50	0,06	<b>11,10</b>
2°	114	<b>op. qualificato</b>	5,87	2,99	1,34	0,06	<b>10,26</b>
1°	100	<b>op. comune</b>	5,13	2,97	1,19	0,06	<b>9,35</b>

**Indennità:** Mensa euro 8,76 al giorno dal 1/4/2013  
Trasporto euro 3,26 al giorno dal 1/4/2013

### Impiegati

Livello	Param.	Paga Base 1/7/2019	Conting. 1/11/1991	Premio Prod. 1/7/2011	E.D.R. 1/1/1993	Totale euro
8°	250	2.220,49	544,46	474,19	10,33	<b>3.249,47</b>
7°	210	1.861,20	537,48	412,81	10,33	<b>2.821,82</b>
6°	180	1.598,74	530,98	355,04	10,33	<b>2.495,09</b>
5°	153	1.357,75	525,21	300,08	10,33	<b>2.193,37</b>
4°	136,5	1.216,58	521,70	261,83	10,33	<b>2.010,44</b>
3°	127	1.131,62	519,54	241,67	10,33	<b>1.903,16</b>
2°	114	1.016,14	516,63	215,88	10,33	<b>1.758,98</b>
1°	100	888,21	513,60	189,92	10,33	<b>1.602,06</b>

**Indennità:** Mensa euro 140,79 al mese dal 1/4/2013  
Trasporto euro 65,49 al mese dal 1/4/2013

**Coefficiente orario 173**

**• Laterizi Manufatti Cemento Industria - dal 1° settembre 2019**

Param. 1/1/2009	Categoria	Paga Base 1/09/2019	Conting. 1/11/1991	E.D.R. 1/1/1993	Totale euro
220	<b>ASQ</b>	2.006,30	534,84	10,33	<b>2.603,12**</b>
220	<b>AS</b>	2.006,30	534,84	10,33	<b>2.551,47</b>
185	<b>A</b>	1.687,10	528,01	10,33	<b>2.225,44</b>
151	<b>B</b>	1.377,05	521,40	10,33	<b>1.908,78</b>
143	<b>CS</b>	1.302,51	517,58	10,33	<b>1.830,42</b>
136	<b>C</b>	1.239,23	517,52	10,33	<b>1.767,08</b>
126	<b>D</b>	1.152,14	515,99	10,33	<b>1.678,46</b>
117	<b>E</b>	1.067,95	514,04	10,33	<b>1.592,32</b>
100	<b>F</b>	913,84	511,74	10,33	<b>1.440,04*</b>

\* Nella retribuzione della categoria **F** sono inclusi euro **4,13** a titolo di **"Superminimo Collettivo"**.

\*\* Nella retribuzione della categoria **ASQ** sono inclusi euro **51,65** a titolo di **"Indennità di Funzione"**.

**N.B.** - Ai lavoratori occupati in aziende prive di contrattazione di 2° livello, che non percepiscono altri trattamenti economici, le aziende devono erogare a titolo di **"Elemento di garanzia retributiva"** la somma di euro **6,00** mensili dal 1 gennaio 2012.

**Coefficiente orario 174**

**• Legno Industria - dal 1° gennaio 2019**

Categoria 1/5/2007	Livello 1/5/2007	Parametro 1/5/2007	Paga Base 1/1/2019	Conting. 1/5/2007	E.D.R. 1/1/1993	Totale euro
AD3	<b>12°</b>	210	1.949,60	531,91	10,33	<b>2.517,66 *</b>
AD2	<b>11°</b>	205	1.904,43	531,91	10,33	<b>2.446,67</b>
AD1	<b>10°</b>	195	1.811,28	529,75	10,33	<b>2.351,36</b>
AC5	<b>9°</b>	185	1.718,72	527,94	10,33	<b>2.256,99</b>
AC4	<b>8°</b>	170	1.579,96	525,22	10,33	<b>2.115,51</b>
AC3 - AC2 - AS4	<b>7°</b>	155	1.441,15	522,41	10,33	<b>1.973,89</b>
AS3	<b>6°</b>	147,5	1.372,27	521,02	10,33	<b>1.903,62</b>
AC1 - AS2	<b>5°</b>	140	1.302,29	518,45	10,33	<b>1.831,07</b>
AE4 - AS1	<b>4°</b>	134	1.246,62	517,76	10,33	<b>1.774,71</b>
AE3	<b>3°</b>	126,5	1.177,20	516,53	10,33	<b>1.704,06</b>
AE2	<b>2°</b>	119	1.107,79	514,79	10,33	<b>1.632,91</b>
AE1	<b>1°</b>	100	932,19	512,16	10,33	<b>1.454,68</b>

\* Nella retribuzione della categoria **AD3** livello **12°** sono inclusi euro **25,82** a titolo di **indennità di funzione** (art. 35 CCNL)

\*\*Ai lavoratori occupati in aziende prive di contrattazione di 2° livello che non percepiscono altri trattamenti economici, le aziende devono erogare a titolo di **"Elemento Perequativo"** la somma di euro **18,00** mensili da gennaio 2017 (art. 39 c.c.n.l.).

**Coefficiente orario 174**

**• Legno Piccola Industria - dal 1° maggio 2019**

Categoria 1/5/2007	Livello 1/5/2007	Parametro 1/5/2007	Paga Base 1/5/2019	Conting. 1/11/1991	E.D.R. 1/1/1993	Totale euro
AD3	<b>11°</b>	215	1.996,20	531,30	10,33	<b>2.537,83</b>
AD2	<b>10°</b>	200	1.857,38	528,03	10,33	<b>2.395,74</b>
AD1	<b>9°</b>	185	1.718,60	528,03	10,33	<b>2.256,96</b>
AC4	<b>8°</b>	170	1.579,84	528,03	10,33	<b>2.118,20</b>
AS3 - AC2 - AC3	<b>7°</b>	155	1.440,94	522,49	10,33	<b>1.973,76</b>
AC1	<b>6°</b>	142	1.320,69	522,49	10,33	<b>1.853,51</b>
AS2	<b>5°</b>	140	1.302,18	522,49	10,33	<b>1.835,00</b>
AS1	<b>4°</b>	134	1.246,64	518,30	10,33	<b>1.775,27</b>
AE3	<b>3°</b>	126,5	1.177,26	518,30	10,33	<b>1.705,89</b>
AE2	<b>2°</b>	119	1.107,82	515,30	10,33	<b>1.633,45</b>
AE1	<b>1°</b>	100	932,03	512,79	10,33	<b>1.455,15</b>

\*Ai lavoratori occupati in aziende prive di contrattazione di 2° livello e che non percepiscono altri trattamenti economici, le aziende devono erogare a titolo di **"Elemento Perequativo"** dal 1 giugno 2017 euro 18,00 euro al mese.

\*\*Le aziende che non aderiscono alla bilateralità devono erogare mensilmente (per 13) al lavoratore, un importo forfetario a titolo di **"Elemento Aggiuntivo della retribuzione"** pari a: **25 euro**

**Coefficiente orario 174**

## • Legno Artigiani - dal 1° giugno 2018

Categoria	Retribuzione tabellare 1/6/2018	Indennità Territ. Lombardia 1/1/2002	Totale euro
<b>AS</b>	1.931,51	90,59	<b>2.022,10</b>
<b>A</b>	1.800,34	82,01	<b>1.882,35</b>
<b>B</b>	1.645,64	69,98	<b>1.715,62</b>
<b>C Super</b>	1.574,12	60,43	<b>1.634,55</b>
<b>C</b>	1.501,88	60,43	<b>1.562,31</b>
<b>D</b>	1.419,71	53,45	<b>1.473,16</b>
<b>E</b>	1.344,47	47,77	<b>1.392,24</b>
<b>F</b>	1.263,24	47,77	<b>1.311,01</b>

**N.B.** – euro 75,00 2ª rata “Una Tantum” da percepire con la retribuzione del mese di luglio. Le imprese che non aderiscono alla bilateralità dovranno erogare al lavoratore un importo forfetario mensile (per 13) a titolo di “Elemento Aggiuntivo della retribuzione” pari a: **25 euro** per il fondo ELBA, **25 euro** per il fondo San.Arti, **12 euro** per il fondo WILA

**Coefficiente orario 174**

## • Lapidari Artigiani - dal 1° giugno 2018

Categoria	Retribuzione tabellare 1/6/2018	Indennità Territ. Lombardia	Totale euro
<b>1°</b>	2.028,56	24,27	<b>2.052,83</b>
<b>2°</b>	1.901,90	21,69	<b>1.923,59</b>
<b>3°</b>	1.656,22	17,04	<b>1.673,26</b>
<b>4°</b>	1.553,18	15,49	<b>1.568,67</b>
<b>5°</b>	1.494,71	14,46	<b>1.509,17</b>
<b>6°</b>	1.425,94	13,43	<b>1.439,37</b>
<b>7°</b>	1.325,68	11,36	<b>1.337,04</b>

**N.B.** – euro 75,00 2ª rata “Una Tantum” da percepire con la retribuzione del mese di luglio. Le imprese che non aderiscono alla bilateralità dovranno erogare al lavoratore un importo forfetario mensile (per 13) a titolo di “Elemento Aggiuntivo della retribuzione” pari a: **25 euro** per il fondo ELBA, **25 euro** per il fondo San.Arti, **12 euro** per il fondo WILA

**Coefficiente orario 174**

## • Lapidari Cave Sabbia Inerti - dal 1° giugno 2019

Param.	Categ. 1/4/2013	Paga Base 1/06/2019	Conting. 1/4/2008	E.D.R. 1/1/1993	Nuovo prem. prod. 1/1/86	Terzo Elem. 1/7/80	Premio Prod. 1/3/1989	Totale euro
200	<b>AS</b>	1.928,76	531,34	10,33	19,27	4,97	111,55	<b>2.606,22</b>
184	<b>A</b>	1.774,36	528,18	10,33	17,73	4,97	98,42	<b>2.433,99</b>
150	<b>B</b>	1.446,51	521,48	10,33	14,45	1,47	83,04	<b>2.077,28</b>
144	<b>CS</b>	1.388,90	520,13	10,33	13,88	-	78,02	<b>2.011,26</b>
136	<b>C</b>	1.311,74	518,37	10,33	12,91	5,94	72,09	<b>1.931,38</b>
128	<b>D</b>	1.237,36	516,76	10,33	12,14	5,94	67,3	<b>1.849,83</b>
118	<b>E</b>	1.140,67	514,81	10,33	11,18	-	64,12	<b>1.741,11</b>
100	<b>F</b>	965,66	512,38	10,33	9,64	-	60,42	<b>1.566,18*</b>

\* Nel livello F sono inclusi euro 7,75 a titolo di superminimo collettivo.

**N.B.** - Indennità sostitutiva mensa **euro 2,58** al giorno dal 1 marzo 1989, (accordo provinciale del 3/12/1985).

- Ai lavoratori occupati in aziende prive di contrattazione di 2° livello, che non percepiscono altri trattamenti economici, le aziende devono erogare a titolo di “Elemento di garanzia retributiva” un importo annuo di **euro 190,00**, dal 1 giugno 2019 (art. 24bis CCNL).

**Coefficiente orario 174**

## • Lapidari industria - dal 1° giugno 2019

Param.	Categ. 1/4/2013	Paga Base 1/06/2019	Conting. 1/4/2008	E.D.R. 1/1/1993	Totale euro
200	<b>AS</b>	1.928,76	531,34	10,33	<b>2.470,43</b>
184	<b>A</b>	1.774,36	528,18	10,33	<b>2.312,87</b>
150	<b>B</b>	1.446,51	521,48	10,33	<b>1.978,32</b>
144	<b>CS</b>	1.388,90	520,13	10,33	<b>1.919,36</b>
136	<b>C</b>	1.311,74	518,37	10,33	<b>1.840,44</b>
128	<b>D</b>	1.237,36	516,76	10,33	<b>1.764,45</b>
118	<b>E</b>	1.140,67	514,81	10,33	<b>1.665,81</b>
100	<b>F</b>	965,66	512,38	10,33	<b>1.496,12*</b>

\* Nel livello F sono inclusi euro 7,75 a titolo di superminimo collettivo.

**N.B.** - Ai lavoratori occupati in aziende prive di contrattazione di 2° livello, che non percepiscono altri trattamenti economici, le aziende devono erogare a titolo di “Elemento di garanzia retributiva” un importo annuo di **euro 190,00**, dal 1 giugno 2019 (art. 24bis CCNL).

**Coefficiente orario 174**

# Permanenze e sedi Fillea Cgil

Sindacato dei Comprensori della Provincia di Milano, Lodi, Monza e Brianza

<b>Corsico</b>	Via U. Foscolo 17	02/55025803	Martedì	17.00/19.00
<b>Rozzano</b>	Via Garofani 21	02/8254642	Lunedì	17.00/18.30
<b>Milano</b>	Via Giambellino 115	02/55025830	Martedì	17.00/19.00
<b>Trezzo d'Adda</b>	Via Antonio Gramsci 12	02/55025141	Lunedì	17.00/19.00
<b>Gorgonzola</b>	C.so Italia 55	02/55025123	Mercoledì	17.00/18.30
<b>Lambrate</b>	Via Conte Rosso 30	02/55025100	Lunedì - Giovedì	16.00/18.00
<b>Paderno D.</b>	Via Roma 64	02/55025736	Giovedì	16.00/18.00
<b>Sesto S. Giovanni</b>	Via Risorgimento 182	02/55025920	Lunedì	16.00/18.00
<b>Rho</b>	Via Piave 30	02/55025728	Lunedì - Mercoledì	16.00/18.00
<b>Milano (San Siro)</b>	P.zza Segesta 4	02/55025702-701	Lunedì	16.00/18.00
<b>S. Giuliano M.se</b>	Via F.lli Rizzi	02/55025815	Lunedì - Giovedì	17.00/18.30
<b>Melegnano</b>	Via Castellini 173	02/55025860	Giovedì	17.00/18.30
<b>Bollate</b>	Via Garibaldi 51/53	02/55025722	Giovedì	16.00/18.00
<b>Cinisello</b>	Via Cinque Giornate 2	02/55025911	Mercoledì	16.00/18.00
<b>Milano (Rogoredo)</b>	Via Rogoredo 41	02/51621082	Giovedì	16.30/18.30
<b>Milano</b>	C.so P.ta Vittoria 43	02/55025372 - 517	Da Lunedì a Venerdì	16.30/18.00
<b>Abbiategrasso</b>	Via Novara 6	0331/488011	Mercoledì	17.00/18.30
<b>Legnano</b>	Via Volturmo 2	0331/488011	Lunedì - Mercoledì	17.00/18.30
<b>Magenta</b>	Via San Biagio 3	0331/488011	Giovedì	17.00/18.30
<b>Castano Primo</b>	Vicolo del Pozzo 15	0331/488011	Giovedì	17.00/18.30
<b>Parabiago</b>	Via Don Rusca 28	0331/488011	Martedì (su appuntamento)	17.00/18.30
<b>Casalpusterlengo</b>	Via Gramsci 47	0377/81142	Giovedì (su appuntamento)	17.00/18.30
<b>Codogno</b>	Via Pietrasanta 3	0377/32240	Venerdì (su appuntamento)	17.00/18.30
<b>Lodi</b>	Via Lodivecchio 31	0371/616053	Lunedì - Venerdì	16.00/18.00
<b>S. Angelo L.</b>	Via Bolognini 73	0371/934874	Martedì (su appuntamento)	17.00/18.30
			Mercoledì (su appuntamento)	9.00/12.00
<b>Carate</b>	Via Cusano 77	0362/905992	Mercoledì	17.00/18.30
<b>Cesano Maderno</b>	C.so Libertà 70	0362/501109	Martedì	17.00/18.30
<b>Lentate s. Seveso</b>	Via M.te Generoso 7	0362/563208	Giovedì	17.00/18.30
<b>Desio</b>	Via F.lli Cervi 25	0362/622016	Martedì - Venerdì	17.00/18.30
<b>Meda</b>	Via Orsi 9	0362/70207	Mercoledì	17.00/18.30
<b>Monza</b>	Via Premuda 17	039/27311	Lunedì - Mercoledì - Venerdì	17.00/18.30
<b>Vimercate</b>	P.zza Marconi 7	039/6083399	Lunedì - Mercoledì	17.00/18.30