



Comunicato Stampa

CCNL VETRO, LAMPADE: SOTTOSCRITTA L'IPOTESI DI ACCORDO PER IL TRIENNIO 2023-2025. L'AUMENTO COMPLESSIVO È DI 168 EURO

Roma, 10 febbraio 2023. Oggi pomeriggio la delegazione trattante di Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil insieme ai rappresentanti dell'associazione confindustriale Assovetro hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro per il settore del vetro, delle lampade e dei display che interessa oltre 28 mila lavoratori impiegati in circa 340 imprese. Il contratto è scaduto lo scorso 31 dicembre e avrà vigenza fino al 31 dicembre 2025.

Parte salariale

L'intesa sottoscritta prevede un aumento salariale medio sui minimi di 153 euro (cat. D1), distribuiti in 3 tranches.

- **Vetro cavo e lampade:** 61 euro dal 1° marzo 2023; 45 euro dal 1° gennaio 2024; 47 euro dal 1° aprile 2025. Per un montante 4115 euro.
- **Vetro piano e lane e filati:** 61 euro dal primo marzo 2023; 45 euro dal 1° aprile 2024; 47 euro dal 1° luglio 2025. Il montante sarà di 3839 euro.

Verranno erogati **122 euro di una tantum** per la vacanza contrattuale uguali per tutti i lavoratori.

Welfare contrattuale. Di particolare rilievo i temi del welfare contrattuale che riconoscono dal 1° gennaio 2024 **l'iscrizione al fondo sanitario Fasie di tutti i lavoratori e interamente a carico delle aziende per 14 euro mensili** e che prevedono per il lavoratore che vorrà contribuire con una quota aggiuntiva di accedere a piani determinanti prestazioni aggiuntive.

Dal 1° gennaio 2025 verrà aumentato di **1 euro l'indennità notturna**.

Il trattamento Economico Complessivo sarà di 168 euro.

“Abbiamo voluto dare una risposta salariale importante, determinando un aumento superiore all'8 per cento, con una prima tranche che rappresenta il 40% dell'importo complessivo raggiunto, utile a combattere l'indice inflattivo che mina il potere d'acquisto dei salari stessi, aiutando i lavoratori in un momento non facile”: hanno sottolineato i segretari nazionali di Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil, rispettivamente Sonia Tosoni, Lorenzo Zoli, Daniele Bailo.



Parte normativa

Vengono rafforzate le relazioni industriali aprendo il confronto alle filiere interconnesse al settore per iniziative congiunte nei confronti delle istituzioni Nazionali ed Europee e per la diffusione delle buone pratiche contrattuali. Sulla lotta al dumping contrattuale viene definito tra i criteri di scelta dell'appaltatore, l'applicazione di CCNL firmati dalle OO.SS maggiormente rappresentative a livello nazionale e viene costituita la commissione inquadramento che entro la fine del 2024 dovrà consegnare alle parti una proposta di modifica del sistema classificatorio che tenga conto sia dell'innovazione tecnologica avvenuta negli anni che del riconoscimento della professionalità acquisita dai lavoratori.

Particolare attenzione sui temi di genere, prevedendo non solo 4 ore di formazione annue sul tema della violenza di genere ma riconoscendo 2 mesi retribuiti in aggiunta a quanto previsto dalla normativa di legge.

Vengono inoltre attenzionati i temi che riguardano le fragilità, prevenendo la possibilità di anticipo del TFR copertura della retribuzione in caso di assenza ed utilizzo di ammortizzatori sociali, ma anche prevedendo la consegna del periodo complessivo di conservazione del posto di lavoro al lavoratore che ne farà richiesta, oltre alla definizione delle linee guida per promuovere l'istituto delle ferie solidali.

Sul piano dei diritti, vengono riconosciute: la possibilità di frazionare l'utilizzo di 2 giornate di ferie in 4 mezza giornate; il confronto preventivo con la RSU in caso di modifica dell'orario di lavoro; il riconoscimento di tante giornate retribuite quante sono quelle necessarie per accertamenti, prelievo, degenza e convalescenza per i donatori di midollo osseo e la definizione le linee guida sul lavoro agile.

Vengono elevati i permessi retribuiti annui individuali per ogni RLS, passando da 40 a 72 ore per le aziende sopra i 15 dipendenti, da 30 a 48 ore per le aziende da 6 a 15 dipendenti e da 12 a 24 ore per le aziende fino a 5 dipendenti, viene istituita la giornata annuale della Salute e Sicurezza, con la partecipazione degli RLSSA e degli RSPP di settore, vengono agevolati i momenti di incontro tra RLSSA delle aziende committenti con gli RLS delle aziende appaltatrici e vengono definiti congiuntamente, tra RLSSA e RSPP aziendali i modelli condivisi di gestione, segnalazione, raccolta e archiviazione degli 'alert hazard' e dei 'near miss'.

Nelle assemblee nei luoghi di lavoro, le lavoratrici e i lavoratori dovranno votare l'intesa sottoscritta, per darne approvazione definitiva.