

FENEAL UIL

FILCA CISL

FILLEA CGIL

**PIATTAFORMA PER IL RINNOVO
CONTRATTUALE DI II° LIVELLO
GRUPPO UNICALCE.**

PIATTAFORMA CONTRATTO INTEGRATIVO GRUPPO UNICALCE SPA 2021 – 2023

PREMESSA

Il rinnovo del Contratto Integrativo del gruppo UNICALCE si innesta in un contesto economico e sociale del tutto nuovo. Il panorama che sta emergendo, a seguito degli effetti della pandemia da SarsCov2, è estremamente incerto sia per le previsioni di mercato sia per i ritardi dei piani di potenziamento delle infrastrutture nel Paese. Il cambiamento climatico e il necessario ammodernamento degli impianti delle industrie della calce e del cemento rappresentano i grandi nodi da affrontare nel presente.

In particolare, i lavoratori del Gruppo hanno assistito ad una continua riduzione degli assetti occupazionali e la crisi pandemica sta imponendo una incertezza significativa, con cui presumibilmente ci dovremmo confrontare a lungo.

Nello scorso Integrativo aziendale l'obiettivo è stato rappresentato da un aggiornamento e un adeguamento della contrattazione alla nuova struttura del Gruppo. Oggi siamo convinti che la sfida principale sarà sull'assetto produttivo delle aziende, riguarderà gli investimenti sugli impianti e le conseguenti modifiche che dovranno essere messe in campo per assicurare continuità dei posti di lavoro. In questo contesto di sfide il ruolo dei lavoratori sarà determinante per ottenere risultati efficaci e attraverso la loro partecipazione si potrà influire maggiormente sulla qualità del lavoro, riducendo i costi di produzione e rafforzando la presenza sul mercato dell'azienda sia nell'ambito produttivo, sia in quello della distribuzione.

Gli investimenti, oltre ad efficientare i processi produttivi, comportano anche una richiesta di maggiore professionalità dei lavoratori. Per questa ragione la quantità e la qualità della formazione erogata diventa un discrimine per il futuro produttivo del Gruppo. "Innoviamo la tradizione", oltre ad essere lo slogan aziendale, deve produrre conseguenze pratiche sulla professionalità dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

La contrattazione aziendale ha tra i suoi compiti il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro e la redistribuzione delle risorse ai lavoratori e alle loro famiglie che hanno dovuto confrontarsi con un generale arretramento delle loro condizioni di lavoro e di vita. L'attuale fase negoziale deve assumere elementi di discontinuità aumentando da un lato la protezione sociale e dall'altro gli importi erogati dal premio ai lavoratori, inserendo innovazioni che riconoscano la qualità del lavoro svolto dalle lavoratrici e dai lavoratori, soprattutto in questa fase emergenziale complicata.

La presente piattaforma, approvata dai lavoratori, rappresenta l'avvio della fase di rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto in data 27 settembre 2016 per le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo UNICALCE per gli anni 2021, 2022, 2023.

RELAZIONI SINDACALI

Riteniamo strategico e necessario coinvolgere maggiormente le RSU nelle informazioni riguardanti gli stabilimenti e le logiche di Gruppo, in particolare su temi quali:

- Percorsi di carriera che si possono sviluppare congiuntamente, anche in funzione del lavoro sull'inquadramento in capo al gruppo CBMC nato dopo la firma del CCNL dello scorso 29 maggio 2019.
- I livelli occupazionali e la verifica del numero di addetti nei reparti e la staffetta generazionale, con attenzione all'occupazione femminile.

Si chiede di organizzare momenti formativi congiunti tra direzione aziendale e rappresentanti dei lavoratori su tematiche di interesse comune su temi quali: principi e analisi di bilancio e contabilità aziendale, progettazione di budget finanziario ed elementi di organizzazione aziendale.

Per quanto riguarda il Coordinamento Nazionale RSU, si chiede l'adeguamento numerico al 50%+1 del numero totale delle RSU eleggibili elette.

Ai componenti il Coordinamento Nazionale che partecipano alle trattative per il rinnovo del presente Accordo e del CCNL di settore si chiede che vengano integralmente rimborsati i costi dei pasti e degli eventuali pernottamenti.

RICERCA, INNOVAZIONE, SVILUPPO E INVESTIMENTI PRODUTTIVI

Si chiede di implementare gli investimenti anche sul laboratorio di ricerca del gruppo perchè esso assuma valenza mondiale in tema di brevetti sia dei nuovi prodotti che dei nuovi progetti di sviluppo dei processi produttivi.

In un'ottica sinergica si ribadisce la disponibilità delle OO.SS. all'elaborazione di proposte utili che, in considerazione delle ragioni produttive, economiche e distributive del Gruppo, possano indirizzare in maniera articolata progetti di investimento, di ricerca, di sviluppo e di innovazione aziendale. Riteniamo indispensabile un intervento di riqualificazione sulle sfere di competenza dei lavoratori (soft e hard) volto al rafforzamento dell'azienda all'interno dell'intera filiera produttiva e distributiva.

L'insieme di questi investimenti è la base per garantire un miglioramento della qualità della vita dei lavoratori, rappresenta un modello per garantire l'innovazione del processo aziendale, facilita il benessere organizzativo nei processi aziendali e favorisce l'aumento della capacità produttiva dell'intero gruppo, nonché la creazione di nuova occupazione.

APPALTI E INTERNALIZZAZIONI

Vanno resi esigibili il confronto e la verifica con la RSU per monitorare il rispetto da parte delle ditte appaltatrici delle norme di sicurezza dei propri soci o dipendenti, il rispetto delle disposizioni previdenziali e sul lavoro, dei contratti collettivi confederali del settore merceologico di appartenenza, al fine di contrastare crescenti fenomeni di elusione e dumping contrattuali.

Le Organizzazioni Sindacali condividono l'efficacia dell'esperienza del tavolo del Comitato aziendale anti contagio e il suo spirito di aumentata partecipazione. Si chiede di integrare questa esperienza con le tematiche di riferimento alla salute e sicurezza delle ditte esterne.

L'Azienda fornirà alla RSU, alle segreterie territoriali competenti ed alle segreterie nazionali l'elenco delle aziende appaltatrici utilizzate con le seguenti indicazioni: CCNL applicato, numero dei lavoratori, durata e motivo dell'appalto.

Nel corso della vigenza del presente contratto aziendale le parti si incontreranno per valutare percorsi di internalizzazioni di attività lavorative oggi svolte da ditte esterne.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Al fine di evitare infortuni nei luoghi di lavoro del Gruppo, nel caso l'azienda affidi lavori in appalto a imprese esterne, si chiede di verificare i contenuti dei programmi formativi (ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs 81/2008) per i dipendenti di dette imprese (es. trasportatori, manutenzione ordinaria e straordinaria, installazione impianti) e di accertarsi che l'impresa titolare del rapporto di lavoro abbia fatto svolgere effettivamente la formazione ai suoi dipendenti attraverso l'avvenuta consegna dell'Attestato previsto dall'Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011. Se tale formazione non è svolta, il lavoratore non può operare all'interno dei luoghi di lavoro del Gruppo Unicalce.

A seguito di mancato infortunio e di infortunio sul lavoro, al rientro da un periodo di cura e di riabilitazione da una malattia professionale, si chiede che i lavoratori del reparto siano destinatari di un ulteriore apprendimento formativo con tutti i lavoratori coinvolti in quella parte del processo produttivo prevedendo ore di formazione aggiuntive. La formazione aggiuntiva va estesa anche alle lavoratrici e ai lavoratori che rientrano da un lungo periodo di congedo.

Riteniamo integrare nei processi sopra descritti anche i lavoratori eventualmente risultati affetti da Covid, coinvolgendo nei processi il Comitato aziendale previsto dal protocollo anti contagio.

Si chiede che nell'informativa annua la Direzione si confronti con il Coordinamento delle RSU circa l'attività di informazione e formazione in tema di sicurezza.

Si chiede che il Tavolo Permanente per la Sicurezza, TPS possa:

- 1) programmare la in-formazione congiunta dei lavoratori, sia quelli alle dipendenze di UNICALCE sia quelli alle dipendenze di ditte terze, che opereranno all'interno degli stabilimenti e degli impianti di produzione del Gruppo;
- 2) convocare assemblea congiunta lavoratori UNICALCE e lavoratori ditte esterne;

- 3) svolgere il coordinamento delle RLS delle unità produttive di UNICALCE e quelli delle aziende terze;
- 4) durante il periodo di svolgimento dei lavori di manutenzione straordinaria, convocare il Coordinamento RSPP e RLS dell'azienda UNICALCE e delle ditte esterne, facendo riferimento alle tematiche, problematiche o eventuali criticità connesse con lo svolgimento dei lavori.

Di fronte alla pandemia da COVID, il rispetto delle norme su salute e sicurezza costituisce un principio imprescindibile di protezione delle lavoratrici e dei lavoratori. Si propone l'effettuazione periodica di test di medicina diagnostica a tutto il personale (test antigenici di ultima generazione, test sierologici) per il rilevamento della diffusione del COVID.

Ogni Comitato Aziendale dovrà concretizzare, mantenendo la volontarietà del personale coinvolto, azioni propositive su: coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori, consultazione preventiva del Medico Competente, assistenza dello Psicologo del lavoro. Queste azioni, se realizzate efficacemente, rappresentano una salvaguardia per la salute dei lavoratori e i provvedimenti di natura organizzativa in azienda.

FORMAZIONE

Si chiede di svolgere 16 ore di formazione annua per dipendente equamente distribuita tra i profili professionali (Operai, Impiegati e Quadri), così articolate:

- 1) 12 ore per formazione professionale, includendo una sessione specifica sull'uguaglianza di genere e le pari opportunità;
- 2) 4 ore per formazione sulla salute e sicurezza, sulla prevenzione degli infortuni e malattie professionali aggiuntive a quelle previste per legge.

Per svolgere la formazione, oltre alle risorse proprie dell'azienda e alle disponibilità in Fondimpresa per i finanziamenti relativi, si propone la fruizione del Credito di imposta come previsto dalla Legge di Bilancio 2021, comma 1064, lettere i) e l), articolo 1. Tale misura è volta all'acquisizione o al consolidamento delle conoscenze sulle tecnologie previste dal Piano 4.0 del solo personale dipendente.

INQUADRAMENTO

Al fine di correlare l'effettiva professionalità dispiegata dai lavoratori con il corretto inquadramento contrattuale (anche dopo lo svolgimento della formazione professionale), si chiede di istituire una sessione annua con la RSU di ogni stabilimento per svolgere congiuntamente l'analisi delle mansioni effettivamente svolte dai lavoratori e il loro relativo inquadramento. Al fine di facilitare tale confronto e in un'ottica di elevazione economica e sociale del lavoro in armonia con le esigenze della produzione, l'azienda fornirà alla RSU l'inquadramento effettivo dei singoli lavoratori correlato alle mansioni svolte.

Si chiede il passaggio automatico al livello superiore nel caso il lavoratore svolga una o più mansioni all'interno del livello di inquadramento superiore al proprio.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Al fine di evitare carenze temporanee di organico nei casi di pensionamenti, dimissioni, uscite volontarie, si chiede di assumere con congruo anticipo le lavoratrici e i lavoratori in modo che, attraverso l'affiancamento, abbiano la possibilità di acquisire le competenze professionali necessarie per operare.

Ai lavoratori addetti a turni di lavoro di 8 ore consecutive si chiede di ampliare l'attuale pausa di 10 minuti a 30 minuti.

VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Si chiede che le vittime di violenza di genere inserite nei percorsi certificati dai servizi sociali comunali, case rifugio o Centri Antiviolenza, possano usufruire di una indennità pari a tre mensilità aggiuntive, oltre alle tre mensilità a carico dell'INPS previste dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n.80 e, a richiesta, essere trasferite ad altre sedi di lavoro per garantirne la tutela e l'incolumità. Nel caso in cui l'azienda non avesse altre sedi, si impegna a ricercare più possibilità di trasferimento in altre aziende, anche di concerto con le associazioni presenti sul territorio.

PARI OPPORTUNITA'

L'Italia ha recentemente ratificato la Convenzione dell'OIL numero 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.

Alla luce di questo, si chiede di definire un gruppo di lavoro paritetico che analizzi le differenze di genere in relazione all'attività svolta nell'azienda e ne traguardi il superamento attraverso progetti e tempistiche definite, anche per l'adozione di un codice di condotta condiviso contro le molestie.

CONGEDI PARENTALI

Si chiede l'elevazione a 6 mesi e l'aumento dell'integrazione al 100% per il lavoratore che usufruisce del congedo parentale per la nascita del figlio.

Al fine di consolidare la cultura della condivisione del lavoro di cura e la paternità, nei casi in cui il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, si chiede che la suddetta integrazione del 100% venga riconosciuta per 7 mesi.

Si chiede inoltre un'integrazione aziendale del congedo COVID, in caso di quarantena motivata da contagio dei figli in età scolare.

LAVORO DI CURA

Si chiede di introdurre strumenti di flessibilità/ore permessi aggiuntivi per tutti i lavoratori che debbano affrontare le conseguenze di infezione da Sars-CoV-2 all'interno del nucleo familiare e nella sfera parentale fino al 2° grado.

Si chiede di definire norme che favoriscano in modo paritario lavoratrici e lavoratori negli orari e nelle mansioni, rendendoli compatibili con eventuali problematiche collegate alla cura di familiari di primo e secondo grado (genitori, figli, sorelle, fratelli, nipoti, nonne, persone unite da unione civile, coniuge, convivente) e alle esigenze scolastiche. Come esempio, si chiede di definire un intervento a carico dell'azienda che riconosca delle giornate aggiuntive e/o supporti economicamente le spese di viaggio e assistenza dei familiari dei lavoratori per i casi di visita e terapia. Al fine dell'attuazione della norma, il lavoratore deve dimostrare preventivamente la gravità della patologia del parente.

WELFARE E PROTEZIONE SOCIALE

Si chiede di avviare un percorso congiunto per valutare l'introduzione di un modello di welfare, in aggiunta ai risultati del premio, a favore di tutti i lavoratori degli stabilimenti del Gruppo. Riteniamo importante avviare un elemento di tutela e sostegno ai bisogni dei lavoratori condiviso tra le Parti, volto a garantire una adeguata risposta nei territori dove sorgono gli stabilimenti, anche in considerazione degli eventuali impatti dovuti alla crisi pandemica che i lavoratori e le loro famiglie hanno dovuto affrontare.

Si chiede di istituire, come previsto dall'art. 61 del CCNL lettera C, la Banca ore solidale che intervenga nei confronti dei lavoratori, per far fronte alle difficoltà verificatesi nei seguenti casi:

- 1) assistenza ai componenti del proprio nucleo familiare, conviventi (anche dello stesso sesso), persone unite da unione civile, figli, genitori in gravi condizioni di salute certificate;
- 2) malattia di lungo periodo il cui periodo di comporto è terminato;
- 3) beneficiari di permessi ex Legge n.104/92 che dimostrano l'insufficienza degli stessi ai fini dell'assistenza.

La Banca ore solidale è alimentata dai lavoratori che esplicitamente ricorrono alle norme previste dall'art. 24 Dlgs 151/2015. L'azienda contribuirà al funzionamento del fondo con un versamento pari a 2 ore aggiuntive per ogni ora versata dai lavoratori.

La regolamentazione e la gestione del fondo sarà definita da una rappresentanza paritetica tra la direzione aziendale e il Coordinamento della RSU del Gruppo.

In considerazione del rafforzamento della copertura sanitaria a disposizione, chiediamo di poter ampliare le prestazioni di welfare previste dai Piani integrativi del Fondo Altea come specificato all'articolo 61, lettera B del CCNL.

Al fine di promuovere l'impegno dei lavoratori che svolgono attività di volontariato continuativa all'interno del territorio dove si colloca lo stabilimento del Gruppo, si chiede di inserire dei giorni di permessi aggiuntivi per sostenerne la partecipazione. Riteniamo sia un segnale importante delle Parti al rafforzamento delle politiche di responsabilità sociale d'impresa.

MALATTIA

Si chiede di escludere i periodi di assenza dal lavoro per ricovero ospedaliero e per terapie salva vita dal computo del comma 5 dell'art. 55 del CCNL.

Si chiede per le lavoratrici e i lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico – degenerative ingravescenti l'estensione del periodo di aspettativa per malattia fino a 24 mesi e un contributo economico da parte dell'azienda per i primi 8 mesi.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Si chiede di elevare la quota aggiuntiva di previdenza complementare a carico dell'azienda destinata al Fondo Concreto, dall'attuale 0,20% allo 0,70%.

TICKET RESTAURANT

Si chiede di elevare il ticket restaurant a 8 €, in un percorso di armonizzazione dei diversi trattamenti oggi in essere. Nelle sedi dove è presente la mensa si chiede che il costo oggi a carico del lavoratore sia computato a carico dell'azienda.

LAVORO AGILE

Si chiede di costituire un Gruppo di Lavoro paritetico tra Azienda e Organizzazioni Sindacali Territoriali per verificare la regolamentazione del lavoro agile, sia per favorire in ambito organizzativo una maggiore autonomia del lavoratore, sia per agevolare e implementare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tenendo conto del massimo rispetto della salute e della sicurezza e degli orari di lavoro (diritto di disconnessione).

PREMIO DI RISULTATO

Si chiede di modificare l'articolazione dei parametri nel seguente modo:

Indice Economico "Utile Operativo/Fatturato Lordo" che incide il 10% sul premio,

Indice di Produttività: “Volumi Prodotti/n. Dipendenti” che incide il 20% sul premio

Indice di Efficienza: Utilizzo capacità nominale degli impianti che incide il 20% sul premio

Inserendo due nuovi parametri:

- Indice Formazione “percentuale di ore di formazione svolte dai lavoratori sulle ore totali previste dai percorsi formativi definiti tra la direzione aziendale e le RSU”: che incide il 25% sul premio
- Indice Conformità produttive “la percentuale di produzione che è risultata conforme alle norme produttive”: che incide il 25% sul premio.

Per sostenere queste modifiche chiediamo di implementare il capitolo del precedente Accordo riguardo le verifiche sul PDR, aumentando il livello di condivisione del dato utile ai fini del Premio. Per l’informazione, la verifica e il controllo dei dati deve essere garantita trasparenza e preventiva condivisione attraverso momenti di formazione congiunta tra Azienda e OO.SS.

Si chiede elevare il valore annuale del premio alle seguenti cifre:

Fascia 1 € 800

Fascia 2 € 1.100

Fascia 3 € 1.300

Fascia 4 € 1.600

Si chiede di modificare il valore delle fasce secondo il seguente schema: fascia 1 dal 65% al 80%, fascia 2 dal 80,01 % al 90%, fascia 3 dal 90,01 al 100% e fascia 4 dal 100,01% in poi.

MODALITÀ DI CONSULTAZIONE E VALIDAZIONE DEL PERCORSO CONTRATTUALE

Questa ipotesi di piattaforma verrà sottoposta all'approvazione dei lavoratori prima dell'apertura della trattativa.

Tale percorso democratico avverrà anche in fase finale di trattativa, rimettendo all’Assemblea delle lavoratrici e dei lavoratori lo scioglimento della riserva sull'ipotesi di Accordo.

DECORRENZA E DURATA

La presente piattaforma rinnoverà il Contratto Aziendale per gli anni 2021, 2022 e 2023. In caso di mancato rinnovo, l’Accordo continuerà a dispiegare i suoi effetti fino al suo rinnovo.