



feneal - uil
FEDERAZIONE NAZIONALE
LAVORATORI EDILI AFFINI
E DEL LEGNO

FILCA  **CISL**
FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI E AFFINI



Piattaforma FeNEAL – FILCA – FILLEA

CCNL LATERIZI e MANUFATTI CEMENTIZI

INDUSTRIA

**Vigenza contrattuale
marzo 2013 – aprile 2016**

Bozza 6 novembre 2012

PREMESSA

L'apertura della contrattazione per il rinnovo del contratto nazionale, si inserisce in un contesto particolarmente complesso con una economia mondiale ed europea in grosse difficoltà, dipendenti in particolar modo dalla riduzione degli investimenti negli grandi opere e nelle costruzioni in generale. I temi ambientali, la riduzione delle emissioni di CO₂ (come prevede la Commissione Europea), i costi energetici, l'approvvigionamento delle materie prime, saranno questioni sempre più critiche e rilevanti a livello mondiale.

Questa situazione non può essere affrontata pensando di recuperare sul costo del lavoro o scaricandone i costi sull'ambiente.

Se l'industria manifatturiera italiana ed europea vuole continuare ad avere un ruolo guida, deve proseguire a innovare nei processi e nei prodotti, deve mettere in atto politiche lungimiranti per attenuare gli impatti ambientali e, per quanto riguarda le produzioni, mirare soprattutto all'incremento della qualità di prodotti ad alto valore aggiunto, piuttosto che delle quantità.

La concezione dello "sviluppo sostenibile" non può essere un astratto concetto formale, ma deve declinarsi anche nella produzione dei laterizi e manufatti italiani, con concrete pratiche per l'uso più razionale e appropriato di tutte le risorse (ambientali, sociali, economiche).

L'impegno e la professionalità dei lavoratori di questi settori, che hanno permesso il raggiungimento di lusinghieri risultati economici, evidenziatisi negli ultimi anni, non possono essere smarriti e rappresentano, anche in un momento difficile e assieme a investimenti, sia dal punto di vista tecnologico sia ambientale, un patrimonio per la ripresa complessiva del settore.

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 produttiva e rispetto dell'ambiente nella logica dello sviluppo sostenibile, con la costruzione di una coerente strategia ambientale.

Si chiede, inoltre, di migliorare le normative riguardanti la Sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso una gestione preventiva e sistemica dei fattori di rischio, definendo un metodo partecipativo di condivisione degli obiettivi. Intendiamo, inoltre, migliorare i versamenti al FONDO ARCO e dare attuazione a forme di welfare integrativo (sanità integrativa).

Diventa prioritario poi ottenere un aumento salariale che colga l'obiettivo di tutelare e incrementare le retribuzioni dei lavoratori e delle lavoratrici.

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.

Relazioni sindacali di gruppo

Si chiede di definire i gruppi industriali come l'insieme delle aziende partecipate (possesto 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.

Responsabilità sociale d'impresa (RSI)

Si chiede la realizzazione di un protocollo per l'applicazione e la verifica dei comportamenti socialmente responsabili delle imprese del settore, come previsto dal CCNL vigente, considerando il rispetto delle normative finanziarie, sociali, ambientali, la trasparenza e la corretta tempistica nei processi di informazione e consultazione, gli investimenti per migliorare gli standard di salute e sicurezza, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con l'adozione di modelli organizzativi incentrati sulla persona.

Gli obiettivi dell'impresa, secondo i criteri della RSI, devono essere in sintonia con lo sviluppo del territorio, in cui la politica, le istituzioni, le regole che determinano il vivere civile siano improntate ad uno sviluppo globale e sostenibile del territorio stesso.

Ente Bilaterale Paritetico

In un'ottica di miglioramento dei processi di informazione, consultazione, partecipazione e monitoraggio congiunto e permanente, diventa fondamentale il ruolo che deve assumere il sistema delle relazioni industriali e della concertazione tra le parti sociali, quale unico strumento in grado di svolgere un'azione determinante nel raggiungimento degli obiettivi volti allo sviluppo di politiche strategiche concertate.

Al fine di dare piena efficacia e funzionalità alle normative riguardanti la gestione delle relazioni bilaterali nel settore, l'espletamento dei compiti previsti nella "PARTE GENERALE - A) Sistema di relazioni industriali, 1) Livello nazionale", si chiede di trasformare l'Osservatorio in Ente Bilaterale Paritetico.

Lo stesso dovrà essere operativo, con l'effettuazione delle nomine, la definizione di uno statuto e di un regolamento, al fine di permetterne un regolare ed efficace funzionamento, entro il primo semestre dalla stipula del CCNL, per una gestione effettiva e qualificante del settore.

Il suddetto Ente si avvarrà, per il suo funzionamento, di risorse economiche provenienti da un fondo specifico, attivato contestualmente all'entrata in vigore del presente CCNL, attraverso il versamento, da parte delle aziende che applicano il CCNL, di un importo di **5,00 €** annui per ogni dipendente.

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, 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 comportamenti moralmente etici.

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.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Si chiede di dare piena attuazione a quanto previsto dal precedente CCNL ed in particolare riconfermando il ruolo delle RSU nella condivisione dei piani formativi aziendali e di gruppo. Occorre anche definire nell'ambito della contrattazione nazionale e di secondo livello procedure che consentano di utilizzare appieno – e per tutte le figure professionali - le risorse disponibili di Fondimpresa.

Qualora l'azienda intenda partecipare a un bando di Fondimpresa o intenda avvalersi del c.d. "conto formazione", la stessa convocherà un apposito incontro, con la RSU e/o le OO.SS.LL. per l'illustrazione e la condivisione del piano o del progetto e l'attuazione delle procedure amministrative previste.

Andranno predisposti, attraverso l'Ente Bilaterale Paritetico, adeguati moduli formativi per l'utilizzo dell'apprendistato nel percorso propedeutico di inserimento nel settore. Mediante convenzioni con l'Ente Bilaterale Paritetico, potranno essere utilizzate anche scuole di formazione professionale in seno alla filiera delle costruzioni, le quali potranno certificare le competenze acquisite, provvedendone la trascrizione sul libretto formativo del lavoratore.

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);
- prevedere 1 ora di assemblea retribuita aggiuntiva.

Tenendo conto dei compiti affidati dalla normativa vigente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in relazione alle problematiche relative alla tipologia produttiva delle aziende del settore, che richiedono un impegno competente e continuo con una formazione e un aggiornamento costante nel tempo, si richiede la possibilità di eleggere il o i RLSSA anche al di fuori dell'ambito della RSU.

Nella parte "A" dell'art. 31 va previsto un numero minimo di 16 ore di formazione sulla sicurezza per i neo assunti.

Progetto sperimentale avviso comune Cgil-Cisl-Uil e Confindustria sull'efficienza energetica

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

Le parti riconfermano che il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.

In relazione alle normative introdotte recentemente, si individua l'apprendistato quale strumento privilegiato per l'ingresso dei lavoratori nel mondo del lavoro. Pertanto, dovranno essere apportate le necessarie modifiche al testo contrattuale esistente. Nella fattispecie dell'istituto contrattuale del "premio di risultato", va elevata al 100% la quota economica erogata al lavoratore apprendista.

Per le altre diverse tipologie di rapporto di lavoro si chiede di fissare una percentuale massima complessiva rispetto al numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato nella stessa unità produttiva.

Non è ammesso l'utilizzo alle seguenti tipologie di contratto: lavoro a chiamata, in compartecipazione e voucher.

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

In riferimento alle assunzioni a tempo parziale e alla possibilità di richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, secondo quanto previsto dall'art. 12, l'azienda consulerà preventivamente la RSU o, in mancanza, le OO.SS. territoriali.

ARMONIZZAZIONI

Richiediamo, salvaguardando le condizioni migliori, di armonizzare:

- i trattamenti dei due comparti, compresa la retribuzione della mezz'ora per i turnisti dei laterizi;
- le attuali normative riguardanti il comparto della produzione del "fibrocemento";
- varie indennità attualmente differenziate tra operai e impiegati (trasferta, malattia, ecc.).

TRASFERTE

Si richiede che sia regolamentato in maniera più adeguata l'istituto contrattuale, in relazione a preavviso e indennità, per i lavoratori comandati in missione o trasferta.

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.

LAVORATORI MIGRANTI

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

INQUADRAMENTO E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Si chiede di proseguire il percorso avviato con la sottoscrizione del verbale di rinnovo CCNL del 26-05-2008, ripristinando la Commissione Nazionale Tecnica Paritetica per l'inquadramento al fine di giungere, entro i primi 12 mesi di vigenza del nuovo CCNL, ad un nuovo sistema di classificazione dei lavoratori, che consideri criteri di polivalenza e polifunzionalità, così come già avvenuto negli altri comparti del settore delle costruzioni.

La stessa Commissione Tecnica provvederà a studiare delle soluzioni alle incongruenze di determinati istituti presenti nel CCNL (malattia, maggiorazioni per lavoro straordinario, permessi per lo studio, ecc.).

PREMIO FEDELTA'

Si chiede di portare a regime quanto disposto dall'art. 48, per il settore dei manufatti in calcestruzzo, considerando al 100% l'anzianità pregressa ai fini della maturazione del premio per tutti i lavoratori.

DIRITTI e CONGEDI

Si richiede di elaborare un apposito articolato che recepisca tutto il sistema di permessi e congedi previsti da leggi e contratti che evidenzii il diritto a utilizzare questi importanti strumenti per la qualità del lavoro e la sostenibilità sociale della cura alla persona, e per completare le pari opportunità all'interno delle aziende (gravidanza e puerperio, lavoro minorile, mobbing, ecc.).

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.

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.

MALATTIA

Si chiede di considerare l'incremento del periodo di comporta in caso di malattie oncologiche, emodialisi, infarto con esiti in cardiopatia ischemica instabile e trapianto di organi e della durata dei relativi periodi di trattamento economico di cui agli art. 33 – 77 – 93.

WELFARE INTEGRATIVO

Sanità integrativa

Si chiede l'incremento del valore economico della quota a carico dell'azienda a **10,00 €**.

Previdenza complementare

Per potenziare e migliorare lo strumento della previdenza complementare, si richiede:

- l'aumento dello **0,30%** del contributo a carico dell'azienda;
- 1 ora di assemblea retribuita, in aggiunta alle ore attualmente disponibili, specifica sul fondo pensione, al fine di favorire una informazione dettagliata e regolare ai lavoratori.

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 a livello territoriale e/o di gruppo.

Elemento di garanzia retributiva

Si chiede l'incremento dell'elemento di garanzia retributiva pari a **30,00 €** mensili per i dipendenti di aziende prive di accordi di secondo livello.

SALARIO

Si chiede un incremento salariale così come segue:

livello	parametro	aumento salariale (euro)
F	100	124,00
E	117	145,00
D	126	156,00
C	136	169,00
CS	143	177,00
B	151	187,00
A	185	229,00
AS	220	273,00

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 2013 al 31 marzo 2016.