
**Piattaforma
Feneal - Filca – Fillea
CCNL LATERIZI e MANUFATTI
CEMENTIZI Piccola Industria
ANIEM/ANIER
CONFIMI IMPRESA**

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

Roma 28 settembre 2015



Premessa

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

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

Il quadro economico mondiale con il calo del prezzo del petrolio, la svalutazione dell'euro sul dollaro e l'operazione avviata dalla BCE sull'acquisto dei titoli di stato, possono essere di sostegno al settore nell'affrontare i necessari cambiamenti.

La contrattazione collettiva dell'organizzazione e delle condizioni del lavoro, della professionalità e dei trattamenti economici e normativi dei lavoratori deve essere una fondamentale opportunità per l'intero settore, per stimolare gli investimenti produttivi e tecnologici, assieme alla stabilizzazione dell'occupazione, per coniugare l'aumento della produttività e dell'efficienza delle aziende al miglioramento delle tutele sociali e contrattuali del lavoro, per diffondere l'innovazione dei prodotti e dei processi. In questo contesto la formazione dei Lavoratori per aumentare ed aggiornare la loro professionalità, è un aspetto fondamentale.

Responsabilità Sociale d'Impresa, sviluppo sostenibile

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

Inoltre, sulla base dei principi definiti nel CCNL in materia di protezione ambientale e gestione CO₂, salute e sicurezza del personale, monitoraggio e reporting delle emissioni e impatto sulle comunità locali, si chiede di inserire /migliorare/completare le normative relative a:

- Un Sistema bilaterale dei materiali da costruzione

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

- Salute, Sicurezza e Ambiente di lavoro

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

Si chiede inoltre che nelle unità produttive che occupano da 101 a 200 dipendenti gli RLSSA siano almeno due.

(art. 70) Va previsto un numero minimo di 16 ore di formazione sulla sicurezza per i neo assunti e si richiedono inoltre 4 ore medie annuali di formazione sulla sicurezza in aggiunta a quelle attuali svolte in azienda.

Gestione delle crisi occupazionali

Sulla base di quanto previsto all'art. 85 del vigente CCNL si richiede che sia inserita la fattispecie del Contratto di Solidarietà quale ammortizzatore da utilizzare in forma prioritaria nei casi ivi previsti.

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

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

Legalità e appalti

Premesso che:

- nell'attività d'impresa è sempre più frequente il tentativo di infiltrazioni della criminalità organizzata o comunque il rischio di collusione con la stessa;

- sulla scia e nell'intento di rafforzare i presidi di governance finalizzati a contrastare i rischi di infiltrazioni criminali che fortemente condizionano od ostacolano il normale svolgimento delle normali attività imprenditoriali;

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

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

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

Conseguentemente si chiede che venga ampliato il capitolo l'art. 101 – Appalti in termini di tutela, inserendo, ad esempio, la clausola sociale.

Diritti di informazione

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

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

Welfare Integrativo

- Previdenza complementare

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

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

- Sanità Integrativa

Si chiede l'incremento del valore economico della quota di contribuzione a carico dell'azienda a 10,00€. Si chiede che sulla busta paga venga evidenziata la quota versata al Fondo ALTEA.

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

Congedi, pari opportunità

- Congedi

Si richiede di estendere quanto previsto nei casi di malattia, permessi e congedi anche ai lavoratori affetti da alcolismo, ludopatia, bulimia e anoressia.

Si chiede di inserire all'art.66 - Comma 11, Terzo rigo, la frase: "e malattie che comportino terapie salvavita."

Si chiede di incrementare a tre giorni il permesso retribuito per il lavoratore, già previsto dalla normativa vigente in materia, in occasione della nascita del figlio.

- Azioni positive

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

Formazione

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

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

Tutele individuali e collettive

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

RSU

Le tutele previste all'art. 88 del vigente CCNL si intendono comunque applicabili a tutti i lavoratori dipendenti.

Provvedimenti disciplinari

Le casistiche nonché le procedure previste dagli artt. 77, 79 e 80 dovranno essere applicati a tutti i lavoratori dipendenti.

Orario di Lavoro

Si chiede la modifica del punto 10 dell'art 16 del CCNL vigente. Qualsiasi introduzione di nuovi regimi di orario di lavoro che riguardi l'intera azienda o per parti di essa, che prevedano articolazioni dell'orario di lavoro settimanale diversa da quella contrattuale, saranno possibili previo confronto e accordo con la RSU o in loro mancanza con le OO.SS. territoriali che definirà anche le relative modalità attuative. L'incontro dovrà avvenire entro 7 giorni lavorativi, dalla richiesta di apertura del confronto.

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

Lavori disagiati

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

Mercato del lavoro

Si chiede di escludere il ricorso ai voucher.

Salario

Si chiede un incremento salariale come segue:

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

Contrattazione di Secondo Livello

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

Elemento di Garanzia Retributiva

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

Quote Contrattuali

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

Decorrenza e Durata

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