

**FENEAL UIL**

**FILCA CISL**

**FILLEA CGIL**

**IPOTESI PIATTAFORMA PER IL  
RINNOVO DELL'ACCORDO DI SECONDO LIVELLO  
*GRUPPO MONIER***

**ROMA, 11 NOVEMBRE 2016**

## PREMESSA

Le aziende che hanno continuato a essere presenti sul mercato delle tegole e del laterizio dopo il consistente periodo di decrescita nell'economia italiana ed europea, iniziata nel 2008 e non ancora terminata, oltre ad avere una struttura solida dal punto di vista patrimoniale, produttivo e commerciale devono impostare il loro agire sulla capacità di soddisfare il cliente nelle sue diverse esigenze e nelle sue peculiarità per reggere in futuro le articolate modifiche del mercato nel comparto edile.

La soddisfazione delle esigenze del cliente parte dal presupposto di avere una qualità e variabilità dei prodotti, una velocità di cambio formato a livello produttivo e una tempestività nelle consegne: caratteristiche queste che si ottengono solo con un elevato grado di formazione dei Lavoratori che quotidianamente dispiegano la loro attività.

Con l'entrata in vigore delle norme sulla neutralità energetica dei nuovi edifici, dal 1° Gennaio 2019 per quelli pubblici e dal 1° Gennaio 2021 per quelli privati, il modo di progettare, costruire e realizzare edifici sarà radicalmente diverso dal passato. Innovazione di prodotto e di processo si impongono come elementi non più discrezionali dell'impresa, ma obbligatori. Pertanto, il livello di investimenti nei processi produttivi nel prossimo futuro sarà la vera discriminante per la presenza delle imprese nel mercato della filiera delle costruzioni.

Investimenti, qualità della produzione, formazione dei lavoratori sono elementi che devono essere prioritari per disegnare la Monier spa del futuro.

Si deve abbandonare il paradigma esclusivamente produttivo (tipico degli anni 90-2000) dell'agire quotidiano dell'impresa e si deve delineare un nuovo paradigma caratterizzato dagli elementi sopracitati.

La presente piattaforma, che rinnova l'integrativo aziendale per gli anni 2017, 2018 e 2019, si colloca in questo contesto dell'agire del gruppo Monier spa, attenta a cogliere il cambio di fase del comparto ma precisa nel migliorare e aggiornare le condizioni di lavoro dei Lavoratori.

## AMBITO DI APPLICAZIONE

Le norme definite dalla presente contrattazione di secondo livello dispiegheranno efficacia per tutti i lavoratori dipendenti della società MONIER Spa e delle Società controllate che a vario titolo prestano il loro lavoro, con qualsiasi tipologia di contratto di assunzione, in relazione ai mesi nei quali si è dispiegato il rapporto, nei vari luoghi del gruppo (stage, collaborazioni, somministrazione, dipendenti da ditte che lavorano in appalto all'interno del perimetro aziendale del gruppo Monier Spa).

## RELAZIONI SINDACALI

Si chiede che le RSU elette nei singoli siti abbiano a disposizione gli strumenti (sala per riunioni, Personal computer, stampante, indirizzo posta elettronica, ecc) necessari per svolgere il loro ruolo.

### Incontri a Livello di gruppo

Saranno previsti due incontri all'anno a livello di gruppo: il primo incontro sarà dedicato all'informativa sull'andamento dell'anno precedente, da tenersi entro il primo quadrimestre; il secondo sarà dedicato all'andamento dell'anno in corso, da svolgersi entro il 30 Novembre.

## COORDINAMENTO NAZIONALE RSU DI GRUPPO

È necessario avviare una verifica degli accordi del 1998, costitutivi il coordinamento nazionale, con una adeguata suddivisione della rappresentatività delle RSU attualmente presenti negli stabilimenti in attività.

## RESPONSABILITÀ SOCIALE DI IMPRESA

Fermo restando che lo sviluppo sostenibile, il rispetto dell'ambiente e la Responsabilità Sociale d'Impresa e di territorio costituiscono modelli di importanza sociale da perseguire e migliorare, si chiede di continuare a porre in atto misure finalizzate alla sostenibilità di processi produttivi, assicurando lo sviluppo delle innovazioni di prodotto e di processo che intervengono sulla produzione e commercializzazione, una coerente strategia ambientale a salvaguardia dei lavoratori e del territorio circostante.

Si chiede di incrementare la metodologia partecipativa, attualmente in atto tra le parti sociali, basata sulla trasparenza e completezza delle informazioni corrette e preventive e la promozione di un positivo clima aziendale.

## RICERCA, SVILUPPO E INVESTIMENTI PRODUTTIVI

Si chiede di aumentare gli investimenti in Ricerca e Sviluppo. In occasione degli incontri annui tra il Coordinamento delle RSU e l'Azienda, si chiede di avere informazioni relative alla entità, tipologia e alla tempistica degli investimenti, attuati e programmati, in ricerca e innovazione.

Si chiede di aumentare le risorse annue per gli investimenti di innovazione di processo e di prodotto. Urgono ricerche per prodotti all'avanguardia, utilizzabili nelle nuove abitazioni, con le caratteristiche previste per il futuro, dalle recenti norme in materia.

## AMBIENTE ED EFFICIENZA ENERGETICA

Va contestualizzato il contenuto di cui all'art. 31 bis del CCNL vigente, in tema di efficienza energetica, per promuovere fattori premianti nonché attuare percorsi formativi specifici sul tema.

## FORMAZIONE

Si chiede di svolgere almeno n. 12 ore per dipendente annue distribuite uniformemente tra i vari profili professionali, in formazione continua e sulla qualità dei processi produttivi e 4 ore di formazione sul tema della sicurezza sul lavoro e sulla prevenzione degli infortuni, in aggiunta alle attuali.

Dette ore di formazione sono utili ad una mobilità professionale del lavoratore nei vari reparti e all'acquisizione di nuove professionalità inerenti al processo produttivo.

La formazione professionale dovrà prevedere anche nozioni riguardanti il lavoro in gruppo, oltre che a quello individuale, per consentire da un lato una più agevole mobilità di posizione lavorativa e dall'altra più livelli di verifica sulle possibili non conformità operative e produttive.

Si chiede di definire congiuntamente con la RSU i fabbisogni formativi e i corsi conseguenti e di rendicontare, nell'incontro di informativa annua, l'andamento e l'esito quali-quantitativo.

Al termine dei percorsi formativi, si dovrà svolgere una verifica con le RSU sul corretto livello di inquadramento dei Lavoratori in relazione alle nozioni acquisite e alle relative mansioni svolte.

Si chiede di svolgere la formazione post congedo parentale per maternità o paternità per favorire l'inserimento della lavoratrice o del lavoratore nell'organizzazione aziendale, finalizzata all'aggiornamento delle competenze tecnico-professionali in occasione del rientro sul posto di lavoro.

## SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Si chiede di istituire per ogni sito produttivo il "Tavolo permanente della sicurezza" di seguito denominato TPS, composto da RSU e RLS di tutte le principali aziende presenti nel sito produttivo, l'RSPP Monier del sito e l'RSPP delle aziende esterne. Il TPS si riunirà almeno una volta all'anno e/o su richiesta scritta e motivata di uno dei componenti, per significative esigenze correlate alla salute, sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro di un dato sito produttivo. Le riunioni del TPS saranno verbalizzate e consegnate alle RSU.

## POLITICHE DI GENERE

Al fine di raggiungere l'obiettivo di una concreta parità, si richiede di inserire l'equilibrio di genere tra i criteri da prendere a riferimento nell'assegnare un incarico dirigenziale, amministrativo o esecutivo nel perimetro della società Monier spa. Si richiede l'integrazione fino al 100% della retribuzione nei periodi di aspettativa post parto per i genitori legittimi e quelli riconosciuti tali.

In materia di parità salariale si chiede l'impegno di eliminare, ove vi fossero, discriminazioni sulle retribuzioni e qualunque differenza di trattamento economico a parità di qualifica ed esperienza per lavoro uguale o di eguale valore.

## LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI

Si richiede di definire a livello aziendale politiche aziendali contro le forme di sessismo, mobbing e discriminazione in generale, a partire dal linguaggio, attraverso l'emanazione di "codici di condotta antidiscriminatoria" tra i generi applicandola anche in casi di ristrutturazione aziendale (vedi rotazione cigs, applicazione CdS, ecc.).

## ORARIO DI LAVORO

Si chiede di definire entro il 31 Marzo dell'anno di riferimento:

- il calendario annuo della gestione di ferie, Rol e permessi,
- lo schema dei turni.

Si chiede che 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, fermo restando quanto stabilito nel verbale di riunione del 23 luglio 2009.

## LAVORO A TURNI

Si chiede una maggiorazione oraria, aggiuntiva a quanto specificato dall'art. 67 del CCNL e non assorbibile da eventuali maggiorazioni future definite dallo stesso, fino al 6%, per i lavoratori che effettuano la loro prestazione in turni, turni avvicendati o a ciclo continuo.

## WELFARE AZIENDALE

Come stabilito nel vigente accordo di gruppo del 19 luglio 2013 va costituito il gruppo di lavoro per procedere alla ricognizione delle esperienze e delle buone pratiche di welfare integrativo aziendale da sperimentare all'interno del Gruppo.

## PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Si chiede di aumentare, dal 1° Gennaio 2017, dello 0,50% (non assorbibile da eventuali maggiorazioni future) la quota aziendale definita dal CCNL per i lavoratori iscritti al fondo di previdenza complementare ARCO.

Si richiede un'ora di assemblea retribuita, in aggiunta alle ore attualmente disponibili, specifica sul fondo pensione, al fine di favorire una informazione dettagliata e regolare a tutti i lavoratori.

## ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Si chiede che la quota a carico del lavoratore, prevista dal mese di novembre 2016, per la copertura sanitaria erogata da fondo Altea, sia a carico dell'azienda.

## PREMIO DI RISULTATO

In base alle esperienze maturate, si chiede di accrescere (di almeno il 50% sulle fasce “Standard” a obiettivo 100) e consolidare il sistema premiale realizzato nei precedenti contratti integrativi, confermando che lo stesso avrà caratteristiche di variabilità e sarà legato anche a nuovi parametri.

Si propone, per la determinazione del PDR, l'utilizzo dei seguenti parametri, sui quali articolare il premio:

- Efficienza impianto, con un peso pari al 20% sul totale del premio
- Qualità, con un peso pari al 20% sul totale del premio
- Formazione svolta, che incide per il 20% sul totale del premio
- Mantenimento e implementazioni certificazioni ed efficienza energetica che incide per il 20% del premio
- Redditività, con un peso pari al 20% sul totale del premio

Si propone di riconoscere l'entità globale del premio ai lavoratori, in dodicesimi, pari al numero dei mesi di servizio prestati, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. Si chiede di rivedere la scala di riparametrazione per i vari livelli retributivi. Inoltre, al personale assente per gravidanza e puerperio, il premio dovrà essere riconosciuto sia per il periodo di astensione obbligatoria, sia per quella facoltativa.

### Definizione risultati

Per misurare l'andamento di ognuno dei 5 parametri proposti, si chiede di definire una scala di valori (“minimo” = 50, “standard” = 100, “massimo” =105) rispetto ai dati derivanti dalla media degli andamenti produttivi del triennio precedente (esempio: per l'anno di riferimento 2017, il triennio sarà 2014 - 2015 - 2016, per l'anno di riferimento 2018, il triennio sarà 2015 – 2016 - 2017 e così via). I dati relativi all'anno di riferimento si confronteranno con la media del triennio precedente (a scorrimento) e, in base al risultato, si determinerà, con il metodo dell'interpolazione lineare, l'entità del premio. Si chiede che l'azienda fornisca mensilmente alle RSU i dati produttivi effettivi scaturiti dalle linee produttive.

### Definizione dei parametri

Per quanto concerne il parametro “Efficienza Impianto”, si chiede di prendere come base 100 l'effettiva produzione dell'impianto rispetto ai minuti di effettivo funzionamento giornaliero, secondo la seguente formula:

$$\text{n}^\circ \text{ pezzi prodotti giornalmente} / \text{minuti effettivi di funzionamento giornaliero dell'impianto}$$

Per quanto concerne il parametro "Qualità", si chiede:

- attuare il fermo impianto in caso di produzione non conforme con gli standard definiti, su segnalazione dell'addetto al "Controllo Qualità";
- nel caso non fosse fermato l'impianto dopo la segnalazione dell'addetto al "Controllo Qualità", la produzione successivamente realizzata sarà considerata neutra ai fini del conteggio del parametro.

#### COMMISSIONI TECNICHE PARITETICHE

Si chiede, a livello di stabilimento, l'istituzione di apposite Commissioni Tecniche Paritetiche, sulla scorta di quanto avvenuto in passato. Tali Commissioni si dovranno riunire periodicamente per verificare l'andamento dei dati riferiti agli Indicatori presi a riferimento per la maturazione e il riconoscimento del premio di risultato. Tra gli obiettivi dell'attività delle C.T.P. ci sarà la verifica delle motivazioni e delle ragioni in merito al mancato raggiungimento dei parametri e delle eventuali misure correttive.

#### DECORRENZA E DURATA

La presente piattaforma costituisce l'insieme delle richieste di rinnovo dell'accordo aziendale del 19 Luglio 2013. Il nuovo contratto aziendale avrà validità per gli anni 2017, 2018 e 2019. Resta fermo che il contratto aziendale può essere disdettato da una delle parti almeno 2 mesi prima della scadenza e, in caso di mancato rinnovo, lo stesso mantiene efficacia anno per anno per la durata di un anno. In tale caso si applicheranno i valori e le tabelle relative all'anno 2019.

#### PERCORSO DEMOCRATICO

La consultazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori sui contenuti della contrattazione di secondo livello, si svolgerà con le modalità previste dagli accordi di categoria e interconfederali.

Roma 22 Novembre 2016