

***PIATTAFORMA PER IL
RINNOVO CONTRATTUALE DI II° LIVELLO
GRUPPO BUZZI UNICEM
2022 / 2024***

Premessa

L'attuale fase economica del settore in espansione, a seguito della ripresa economica in atto nel paese, spinta dagli investimenti del PNRR, rappresenta il favorevole contesto in cui si vuole rinnovare l'accordo integrativo del Gruppo Buzzi Unicem.

La qualità delle relazioni industriali tra le parti si è dimostrata efficace nello scorso rinnovo. Con grande senso di responsabilità, in tre diversi momenti, sono stati sottoscritti tre accordi di gruppo: 17 Gennaio 2018, 19 Aprile 2018 e 22 Novembre 2019 che hanno portato a soddisfacenti risultati pur nelle difficoltà del periodo.

Nel prossimo accordo le R.S.U di Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil, unitamente alle segreterie nazionali intendono migliorare alcuni aspetti in coerenza con i cambiamenti in atto.

Gli investimenti, oltre ad efficientare i processi produttivi sia da un punto di vista di innovazione tecnologica, sia, ove possibile, di riduzione dei costi di produzione, determinano una richiesta di adeguamento delle professionalità dei lavoratori, pertanto, la qualità e la formazione svolta diventano una delle chiavi per migliorare e rendere più competitivo il futuro del gruppo,

Il rinnovo dell'Accordo di Gruppo dovrà tener conto dei riflessi positivi del settore e delle performances economico/finanziarie dell'azienda, unitamente alla erosione del potere di acquisto dei salari. Feneal, Filca, Fillea, ritengono che il premio di risultato si con margini di miglioramenti rispetto a quello dell'ultimo anno.

Importante sarà la realizzazione di specifici incontri a livello di unità produttiva tra Direzione di Stabilimento e R.S.U. per la verifica degli organici, e per ottimizzare l'organizzazione del lavoro gli orari di lavoro.

Pertanto, sulla base di quanto sopra, e fermo restando quanto già previsto nel precedente accordo, riteniamo sviluppare i seguenti punti:

RELAZIONI SINDACALI

Riteniamo fondamentale il mantenimento della qualità delle relazioni industriali presenti nel gruppo, riconoscendone il valore aggiunto.

Pur tuttavia si rende necessario coinvolgere maggiormente le R.S.U., nelle informazioni aziendali e di gruppo, su temi quali:

- programmi di formazione continua, valorizzazione dei livelli di professionalità acquisita e verifica delle competenze richieste;
- orari, turnazioni e flessibilità;
- livelli occupazionali e verifica del numero di addetti nei reparti.

Si richiede di verificare e aggiornare le modalità di pagamento delle trasferte e delle quote relative all'agibilità sindacale previste dai precedenti accordi

STAFFETTA GENERAZIONALE

I lavori usuranti assieme al prolungamento dell'età pensionabile impatta fortemente su tutta la vita lavorativa. Riteniamo necessario considerare gli effetti più incisivi per i lavori disagiati, di ripensare l'organizzazione del lavoro con particolare attenzione allo svolgimento delle mansioni più disagiate. Per tale ragione i lavoratori su tre turni avvicendati al raggiungimento del 60esimo anno di età potranno uscire dal turno mantenendo inalterato il corrispettivo economico.

LAVORO AGILE

Definire un testo sul lavoro agile che abbia come presupposto il diritto alla disconnessione, il ticket, la volontarietà.

CAE

Il Comitato Aziendale Europeo, come espressione del dialogo sociale transnazionale deve essere considerato l'ambito in cui discutere, attraverso una preventiva informazione e la conseguente fase consultiva, le politiche aziendali del gruppo e le strategie che l'azienda vuole mettere in campo per il loro raggiungimento, parallelamente al livello nazionale.

Pertanto riteniamo che deve essere data maggiore considerazione a questo strumento partecipativo dei lavoratori europei cercando di migliorarne l'accordo anche con l'elevamento degli standard previsti nella Direttiva stessa lasciando ai lavoratori tutto il tempo necessario per poter espletare il loro ruolo di componenti di questo organismo transnazionale.

Riteniamo che la consapevolezza dei lavoratori riguardo la direzione aziendale e gli obiettivi intrapresi dall'azienda possa tradursi in maggiore chiarezza, trasparenza e quindi linearità e serenità dei rapporti tra lavoratori e azienda.

FORMAZIONE

Lo sviluppo della persona e la competitività delle imprese sono strettamente legati alla loro capacità di promuovere e avviare processi di innovazione attraverso percorsi formativi volti all'aggiornamento delle competenze di ciascuno.

Pertanto si dovranno congiuntamente definire, sulla base dei fabbisogni formativi riscontrati, programmi di formazione su progetti condivisi utilizzando, per quanto possibile, le differenti forme di finanziamento previste dai fondi interprofessionali, dai fondi regionali ed europei.

Si dovranno prevedere incontri a livello di Gruppo per monitorare la realizzazione degli interventi formativi approvati e realizzati per valutarne la loro efficacia.

La formazione continua dovrà assumere valore per le persone e per l'azienda, promuovere il governo del cambiamento organizzativo, valorizzando la qualità del lavoro. Per tali motivi si chiede **di formalizzare il ruolo** del delegato alla formazione nazionale che dovrà essere in possesso di adeguate competenze per seguire la tematica della formazione continua e la definizione dei piani condivisi di formazione secondo quanto previsto all'art. 3 del CCNL. A tal fine saranno definiti appositi moduli formativi sulla formazione finanziata, destinati al delegato alla formazione. Al delegato alla Formazione saranno riconosciute per l'espletamento funzionale dei compiti 64 ore di permessi retribuiti aggiuntivi a quelli già previsti per le RSU.

Chiediamo 8 ore di formazione annua per dipendente che includano temi strategici quali: digitalizzazione, uguaglianza di genere e pari opportunità.

AMBIENTE E SICUREZZA (S.G.S. – sistema gestione della sicurezza)

Premesso che è necessaria una verifica di quanto è stato realizzato fino ad ora, per potenziare e dare agibilità agli RLSSA, in modo di essere effettivamente protagonisti nella definizione, programmazione e verifica del sistema gestione sicurezza (SGS), va istituito il coordinamento nazionale di gruppo degli RLSSA con modalità analoghe a quelle dei coordinamenti RSU, anche attraverso la concessione di permessi aggiuntivi e l'effettuazione di una (o più) riunione/i annuale per l'analisi e il consuntivo dei risultati ottenuti in base agli obiettivi programmati, nelle quali fissare i nuovi obiettivi da raggiungere. Va definito un Protocollo di Gruppo in materia di ambiente, sicurezza, che tenga in considerazione le modalità di informazione verso l'esterno (amministrazioni locali e cittadini), sull'utilizzo di combustibili alternativi, l'impatto del ciclo produttivo sull'ambiente e le misure per la sua riduzione, l'approvvigionamento della materia prima (l'iter autorizzativo per i siti di escavazione, l'utilizzo e il rifacimento delle cave) e le procedure da seguire in ogni singola unità produttiva. Dovranno essere considerate le modalità di informazione e coinvolgimento nelle procedure che consentono l'ottenimento delle certificazioni sociali e ambientali. Al fine di migliorare la sicurezza sul lavoro si chiede di incrementare di ulteriori 4 ore annue il monte ore riservato ai dipendenti in materia di formazione e informazione sulla sicurezza sul lavoro e sulla prevenzione degli infortuni.

APPALTI E TERZIARIZZAZIONI

Le parti riconoscono comunemente la necessità di un sempre maggiore impegno a non affidare in appalto le attività di produzione ed esecuzione della manutenzione ordinaria per assicurare competitività e sostenibilità.

L'Azienda, con l'intento di contrastare forme irregolari di lavoro o sommerso, porrà particolare attenzione alle clausole di appalto che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza:

- degli obblighi in materia di previdenza e assistenza;
- rispetto del CCNL del settore di riferimento sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative;
- rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro compreso, ove previsto, nomina del RLS interno con attestato di formazione;
- L'Azienda effettuerà audit atti a verificare quanto oggetto dei summenzionati punti.
- Eventuali inadempimenti da parte delle ditte appaltatrici potranno essere segnalati dalle RSU alla Direzione Aziendale per gli opportuni interventi.

CONGEDI E CONCILIAZIONE

VOLONTARIATO

Considerato il valore sociale e la funzione dell'attività di volontariato come espressione di partecipazione, solidarietà e pluralismo, l'impresa riconoscerà 5 giorni di permesso retribuito

agli appartenenti ad organizzazioni iscritte nei registri nazionali previsti che prestano gratuitamente attività di volontariato, secondo le modalità e le finalità di cui alle norme in vigore, compatibilmente con le esigenze di servizio.

CONCILIAZIONE

Al fine di promuovere e sviluppare azioni di conciliazioni dei tempi vita lavoro chiediamo:

- 2 giorni di congedo retribuito in caso interruzione di gravidanza per il “partner”
- 3 giorni retribuiti annui per chi assiste familiari nel proprio nucleo con disabilità e infermità gravi
- 3 giorni retribuiti annui visite bambini, inserimento a scuola e altre esigenze legate alle attività scolastiche in età 0 – 13 anni, nonché per assistenza genitori over 70.

LAVORATORI IMMIGRATI

Esclusivamente per il periodo del Ramadan, ai lavoratori musulmani che effettuano orario a giornata, in sostituzione del servizio mensa, ove presente, sarà riconosciuta l'indennità sostitutiva. Ove non presente il servizio mensa sarà effettuato orario continuato, usufruendo della pausa prevista per il turnista.

Ai lavoratori extracomunitari che ne facciano richiesta sarà concesso un permesso retribuito per un periodo di 30 giorni consecutivi di calendario, da agganciarsi alle ferie e ai permessi previsti dal CCNL, per il rientro al paese d'origine.

PERIODO DI COMPORTO

In caso di patologie di carattere oncologico, ai fini del periodo di comporto, non saranno tenuti in considerazione i giorni di assenza per malattia, anche non continuativi, richiesti per terapie salvavita, certificati dalla struttura sanitaria pubblica o convenzionata, fino ad un massimo di un periodo pari al 100% del periodo di comporto spettante.

FESTIVITA' 24 e 31 DICEMBRE

Con l'obiettivo di rendere uniforme l'orario di lavoro all'interno dell'Azienda, ai lavoratori turnisti del primo e terzo turno presenti nei giorni del 24 e 31 dicembre saranno riconosciute 4 ore di permesso retribuito a giornata.

ASSICURAZIONE INFORTUNI EXTRA PROFESSIONALI PER I DIPENDENTI

Dal 01/05/2005 è operativa una polizza per tutti i Lavoratori del Gruppo, esprimendo un parere positivo su questo istituto si chiede di abbassare la franchigia sotto l'attuale limite in alternativa rivedere, alzandoli, i massimali.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Feneal, Filca, Fillea, chiedono di definire congiuntamente una cifra fissa, di importo in graduale aumento nel triennio. Si richiede di prevedere l'opportunità per il lavoratore, in piena e totale autonomia, di destinare in parte o del tutto il proprio Premio di Risultato nei fondi pensione contrattuali.

FONDO ALTEA

Nell'ambito dell'art.61 chiediamo di poter prevedere l'acquisto di uno dei 3 piani integrativi di Altea e/o l'estensione del piano plus a tutto il nucleo familiare del lavoratore con costo a carico dell'azienda.

PREMIO PENSIONAMENTO

Al fine di riconoscere il contributo di tutti i lavoratori che raggiungono i requisiti di pensionamento all'interno del gruppo chiediamo l'istituzione di un premio di pensionamento da definire nel corso della contrattazione integrativa.

PREMIO DI RISULTATO

Si richiede di "consolidare il sistema premiale" realizzato nei precedenti integrativi, migliorandolo anche attraverso uno studio congiunto che preveda la revisione degli indicatori delle tabelle.

Gli Indicatori utilizzati, vanno costantemente monitorati introducendo, se del caso, le opportune migliorie.

Si dovranno introdurre elementi che permettano un monitoraggio frequente sulla tendenza dei parametri, e una facile comprensione dei meccanismi per la determinazione del premio di risultato.

Va riconfermata la gestione del premio di risultato, in linea con le indicazioni dell'agenzia delle entrate, per ottenere i massimi benefici fiscali concessi dalla norma vigente, allo stesso modo la parte premiale dell'accordo deve prevedere elementi di progressività nel miglioramento di indicatori, individuando più strumenti di misurazione dell'andamento finanziario economico e produttivo. Valutare la possibilità di inserire le azioni come elemento di redistribuzione del Pdr.

Si chiede un incremento del valore del premio di risultato che tuteli il potere di acquisto delle retribuzioni e che permetta una distribuzione degli utili raggiunti dall'azienda.

In caso di acquisizioni, verranno organizzati degli incontri per valutare volta per volta azioni correttive se necessarie.