

FENEAL UIL

FILCA CISL

FILLEA CGIL

**PIATTAFORMA PER IL
RINNOVO CONTRATTUALE DI II° LIVELLO
*GRUPPO CEMENTI ROSSI***

Roma, 17 marzo 2016

Premessa

In questi ultimi otto anni, lo scenario produttivo del comparto del cemento in cui opera Cementirossi, ha subito dei notevoli cambiamenti. La crisi ha imposto significative modifiche all'assetto produttivo del settore con conseguente modifiche dei parametri produttivi ed economici delle aziende.

In questo contesto i vari rinnovi del CCNL avvenuti in questi anni si sono caratterizzati per aver aumentato l'attenzione e l'impegno su temi come la Responsabilità Sociale d'Impresa e lo Sviluppo Sostenibile.

Evidenziando inoltre l'importanza e i compiti del Comitato Paritetico Nazionale, delle RLSSA per l'ambiente interno ed esterno alle cementerie, la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Sottolineando l'importanza del patrimonio professionale delle aziende e dei lavoratori attraverso la gestione dell'inquadramento, della formazione professionale e il consolidamento dei diritti individuali e di civiltà.

In questi scenari così complessi assume un ruolo importante la contrattazione di secondo livello che permette di accrescere l'attuale sistema di relazioni industriali in grado di affrontare le tematiche che riguardano la competitività aziendale e le condizioni generali dei lavoratori di ogni stabilimento del Gruppo.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Tutto ciò comporta un avanzamento nelle relazioni sindacali a livello di gruppo, al fine di poter gestire le difficoltà del mercato in generale e la necessità sempre più improrogabile di miglioramento di competitività, qualità, impatto ambientale, efficienza, attraverso un maggiore coinvolgimento di R.S.U. e R.L.S.S.A. nelle singole unità operative.

Con il rinnovo dell'Accordo di Gruppo si dovranno tenere in considerazione i riflessi delle positive innovazioni contrattuali e la difficoltà crescente nel mantenere il potere di acquisto dei salari, cercando strumenti sempre più adeguati ad intercettare gli obiettivi economici, finanziari e produttivi dell'azienda, che consentano una maggiore certezza nell'erogazione dei premi di risultato.

Importante sarà la realizzazione di specifici incontri a livello di unità produttiva tra Direzione di Stabilimento e R.S.U. sia per la salvaguardia dei livelli occupazionali attraverso l'utilizzo dei contratti di solidarietà difensivi ed espansivi, sia per la verifica degli organici nei vari reparti, e quindi per ottimizzare la gestione degli orari anche attraverso la definizione di un calendario lavorativo annuo.

SFERA DI APPLICAZIONE

Si chiede che le norme siano applicate a tutti i lavoratori (stage, collaborazioni, ecc) che a vario titolo prestano il loro lavoro, in relazione ai mesi nei quali si è dispiegato il rapporto, nei vari luoghi delle società sopracitate.

SVILUPPO SOSTENIBILE E RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

Al fine di attuare i principali elementi della responsabilità sociale d'impresa, come definito nel CCNL, saranno favoriti e predisposti percorsi di approfondimento per sviluppare un approccio quanto più possibile consapevole e condiviso al tema della responsabilità sociale.

È necessario rafforzare e diffondere le strumentazioni, anche contrattuali, per gestire le iniziative sullo sviluppo sostenibile, in riferimento a temi quali la protezione ambientale e la gestione delle emissioni di CO₂, l'utilizzo di prodotti e combustibili tradizionali e alternativi, la salute e sicurezza del personale, il monitoraggio e il reporting delle emissioni, l'impatto sulle comunità locali.

RICERCA E SVILUPPO

Si chiede, in occasione degli incontri annui tra il Coordinamento delle RSU e la Direzione del Gruppo, di ricevere informazioni relative alla quantità, tipologia e in quali stabilimenti vengono indirizzati gli investimenti che il Gruppo attua in ricerca e innovazione.

FORMAZIONE

Riguardo al capitolo inerente la formazione e la crescita professionale, si dovranno definire programmi di operatività su progetti formativi che contemplino il coinvolgimento di entrambe le Parti, pertanto la Direzione del Gruppo esaminerà proposte che saranno presentate volta in volta dalle RSU di stabilimento (anche in raccordo con il C.P.N.), tenuto conto delle opportunità di finanziamento previste e dei bandi cui l'azienda può accedere. Si dovranno prevedere riunioni periodiche a livello di Gruppo per monitorare la realizzazione degli interventi formativi secondo quantità, tipologie, fasi di realizzazione, soggetti coinvolti, risultati raggiunti e la programmazione delle iniziative future.

Si chiede anche che vengano svolte almeno n. 12 ore per dipendente annue distribuite uniformemente tra i vari profili professionali, in formazione continua inerenti alle mansioni da sviluppare e ai lavori da realizzare. 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.

Si chiede inoltre 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 entro 6 mesi dal rientro sul posto di lavoro.

POLITICHE DI GENERE

Si chiede l'integrazione fino al 100% della retribuzione nei periodi di aspettativa post parto per genitori legittimi e quelli riconosciuti tali.

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

Premesso che è necessaria una verifica di quanto è stato realizzato fino a 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 e 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 ESTERNALIZZAZIONI

Anche alla luce dei processi di riorganizzazione, presenti nel Gruppo, al fine di salvaguardare i livelli occupazionali, si chiede di non esternalizzare i lavori, anche quelli di carattere esecutivo e impiegatizio, avviando una verifica di sito con le RSU per definire una nuova organizzazione del lavoro che non escluda eventuali internalizzazioni di lavori.

COORDINAMENTI R.S.U. FENEAL – FILCA – FILLEA

È necessario coinvolgere le R.S.U., nelle informazioni aziendali e di gruppo, su temi quali:

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

Si richiede inoltre di verificare che le RSU di ciascuna unità produttiva abbiano a disposizione una saletta sindacale dotata di strumentazione per svolgere il proprio ruolo, (ove mancassero o non fossero funzionanti si chiede di avere personal computer, stampante, linea telefonica esterna con numeri di utilità predefiniti e collegamenti intranet e internet predefiniti).

REPERIBILITÀ DI STABILIMENTO

Si chiede di regolamentare, per il personale coinvolto, la chiamata e la reperibilità e definire i riposi successivi e i trattamenti economici relativi.

LAVORO A TURNI

Si chiede di incrementare la maggiorazione per i Lavoratori che prestano il lavoro a turni nelle ore lavorate di giorno.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Le parti convengono di monitorare l'applicazione corretta degli inquadramenti avendo riguardo alle innovazioni tecnologiche, produttive e organizzative adottate nel tempo dall'Azienda.

A tale scopo, su richiesta delle RSU, le parti si incontreranno annualmente per la verifica dei livelli d'inquadramento professionale in rapporto alle mansioni svolte dai lavoratori e alle conoscenze professionali acquisite attraverso percorsi formativi a livello di singolo stabilimento o di gruppo.

PREMIO DI RISULTATO

In base alle esperienze maturate, si chiede di accrescere e consolidare il sistema premiale, realizzato nei precedenti contratti integrativi, confermando che lo stesso avrà caratteristiche di variabilità e sarà legato a elementi di produttività e redditività.

Sulla produttività (che va definita dal rapporto "*quantità di leganti prodotti/ore lavorate*"), va rivisto l'indice di riferimento e il meccanismo che collega i risultati raggiunti annualmente con gli obiettivi aziendali, anche per intercettare i processi di efficientamento realizzati sia a livello organizzativo sia impiantistico.

Sul parametro di redditività, si richiede di mantenere il precedente sistema di valutazione ma depurando il MOL da elementi di appesantimento e modificando la scala, oppure di semplificare l'indicatore, con una sostanziale modifica: il premio di redditività dovrà intercettare l'andamento dell'efficienza aziendale, con un raffronto immediato e diretto tra i ricavi delle vendite e il numero degli addetti, attraverso la conseguente definizione di percentuali di valutazione di un premio globale a livello di gruppo.

Dovranno essere stabilite regole che rendano neutrali le poste imputabili alle attività "non nazionali" o "estranee" dai dati utilizzati nella determinazione dei parametri.

WELFARE INTEGRATIVO

Si chiede di aumentare la quota a carico dell'azienda per i lavoratori iscritti al fondo di previdenza complementare Concreto.

Si chiede l'istituzione di nuove forme di welfare integrativo (ticket trasporto, contributi per lo studio dei figli, contributi per i lavoratori che devono sostenere rette per gli asili nido o individuazione di asili di prossimità, ecc.).

Qualora il Fondo Sanitario Integrativo Altea, deliberi di includere nel Piano Sanitario, anche i famigliari dei lavoratori, l'azienda provvederà alla relativa trattenuta e al versamento del relativo contributo, previsto dal Piano, a carico del lavoratore.

PREMI ACCESSORI

Si chiede l'istituzione di premi collegati al raggiungimento di obiettivi che si riferiscono alla qualità di prodotto/di processo, all'uso di CSS e alle certificazioni di carattere ambientale o sociale, : EMAS, OSHAS 18001, SA 8000, obiettivi di bilancio sociale.

QUOTA "UNA TANTUM" INTEGRATIVO DI GRUPPO

Si richiede l'istituzione di una quota "una tantum" integrativo di gruppo da versarsi a cura dei lavoratori non iscritti al sindacato con il sistema di assenso/dissenso informato.