

FENEAL UIL

FILCA CISL

FILLEA CGIL

**PIATTAFORMA PER IL
RINNOVO CONTRATTUALE DI II° LIVELLO
GRUPPO CEMENTIZILLO
2016-2018**

Roma, luglio 2016

Premessa

Il contratto nazionale per il settore cemento - calce e gesso ha registrato passi in avanti nell'attenzione e nell'impegno su Responsabilità Sociale d'Impresa – Sviluppo Sostenibile, importanza e compiti del Comitato Paritetico Nazionale, ruolo del RLSSA per l'ambiente interno ed esterno alle cementerie, la sicurezza e la salute dei lavoratori, il riconoscimento del patrimonio professionale di aziende e lavoratori attraverso la gestione del sistema di inquadramento e della formazione professionale, il consolidamento dei diritti individuali e di civiltà (permessi – maternità – malattia - problemi di salute individuale e familiare).

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. 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.

Pertanto, sulla base di quanto sopra, riteniamo sviluppare i seguenti punti:

RELAZIONI INDUSTRIALI

Fermo restando quanto previsto dal CCNL, le parti riconfermano gli incontri periodici.

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 gestione 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.

FORMAZIONE

Riguardo al capitolo inerente la formazione e la crescita professionale, si riconferma la necessità di definire programmi di operatività su progetti formativi che contemplino il coinvolgimento di entrambe le Parti (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.

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 favorito il rapporto tra i RLSSA e i soggetti preposti, 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) 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.

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.

FERIE-PIR-PRO-FESTIVITÀ SOPPRESSE-BANCA ORE

Riteniamo opportuno introdurre elementi di gestione e verifica tra le parti.

ORGANIZZAZIONE E PROGRAMMAZIONE DEL LAVORO E LAVORO A TURNI

Si chiede che la direzione aziendale esponga il foglio provvisorio dove saranno evidenziati gli orari di lavoro e riposi, dei turnisti e dei giornalieri, almeno sette giorni prima dell'inizio del mese di riferimento. L'orario definitivo dovrà essere esposto in bacheca il giorno prima d'inizio del mese. Copia dovrà essere consegnata alle RSU.

Lavoro a turni:

- si chiede che la maggiorazione per il lavoro a turni effettuato per le ore lavorate di notte, di cui all'art. 34 CCNL, sia elevata al 55%;
- si chiede che la maggiorazione per il lavoro a turni effettuato per ore lavorate di giorno nella domenica, i cui all'art. 34 CCNL, sia elevata al 55%.

Variazione Orario Programmato: Ogni variazione dei turni originali di lavoro, compresi i giornalieri, su richiesta dell'azienda, rispetto al foglio di programmazione definitivo di cui sopra, sarà indennizzata con una maggiorazione pari al 18%.

- Chiamata: fermo restando quanto previsto dal CCNL qualora l'orario di lavoro venga modificato, su richiesta della Direzione, dopo le ore otto del giorno precedente dell'inizio dell'orario di lavoro programmato verrà riconosciuta l'indennità di chiamata. (6 ore diurne e 8 ore notturne).
- Riposi compensativi: in caso di mancata fruizione di riposi compensativi per malattia o infortunio l'Azienda provvederà al pagamento degli stessi. Per favorire

comunque il godimento viene riconosciuta al lavoratore la possibilità di spostamento per una volta.

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.

Le parti, si dovranno impegnare per trovare delle soluzioni a forme di lavoro che comportano più mansioni sia che siano svolte per brevi periodi, sia che siano svolte per lunghi periodi.

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, la flessibilità;
- i livelli occupazionali e la verifica del numero di addetti nei reparti.

Si richiede inoltre che le RSU di ciascuna unità produttiva abbiano a disposizione una saletta sindacale dotata di personal computer, stampante, linea telefonica esterna con numeri di utilità predefiniti e collegamenti intranet e internet predefiniti.

Per le riunioni a livello nazionale, prevedere il rimborso per il pernottamento ai componenti il coordinamento.

MENSA

Si chiede l'adeguamento del costo mensa.

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 ad elementi individuati con l'accordo del 30 novembre 2011 "Linee Guida per il Premio di Risultato".

Si chiede l'istituzione di una Commissione Paritetica che avrà lo scopo di decidere gli obiettivi da raggiungere, di monitorare e analizzare eventuali problematiche o contestazioni e verificare periodicamente l'andamento dei parametri stabiliti per il raggiungimento degli obiettivi del PdR.

Si chiede di affiancare, ai parametri c.d. tradizionali (produttività, redditività e di stabilimento), ulteriori parametri da valutare e discutere con la RSU (combustibili alternativi, efficienza energetica, risparmio energetico, ecc.) e premi collegati al raggiungimento di obiettivi relativi alle certificazioni di carattere ambientale o sociale: EMAS, OSHAS 18001, SA 8000, obiettivi di bilancio sociale...

PREMI SCOLASTICI

Si chiede di rivalutare i premi scolastici, già esistenti nei singoli stabilimenti riconfermando l'equiparazione fra istituti scolastici e formativi pubblici o privati, legalmente riconosciuti e il diritto per i dipendenti e per i figli, modulando i premi stessi per i diplomi universitari e le lauree. L'accordo dovrà contenere nel dettaglio i contenuti di questa tipologia di welfare aziendale.

WELFARE INTEGRATIVO

Si chiede di considerare la definizione di una quota aggiuntiva calcolata sul premio di risultato, per il lavoratore associato ai fondi pensione contrattuali.

In aggiunta a quanto sopra si chiede l'istituzione di nuove forme di welfare integrativo e la rivalutazione di quelle già esistenti (ticket trasporto, contributi per i lavoratori che devono sostenere rette per gli asili nido o individuazione di asili di prossimità, ecc.).

Inoltre si chiede di ripristinare il finanziamento al CRAL.

CLAUSOLE DI SALVAGUARDIA

Per quanto non specificato e richiamato nel presente accordo rimangono salvaguardati gli istituti economici e normativi definiti in ogni unità produttiva come precedentemente concordato.

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.

Roma, luglio 2016