

Piattaforma per il rinnovo del CCNL Cemento, Calce, Gesso e Malte 2022 - 2024

Roma, 02.08.2021

Premessa

Il piano europeo Green Deal porterà l'Europa a zero emissioni effetto serra entro il 2050; l'importanza che questo obiettivo riveste per l'UE è ulteriormente evidenziato dalla scelta di dedicare un terzo dei finanziamenti del piano per la ripresa di Next Generation EU (€ 600mld), e parte del bilancio decennale, per finanziarne la realizzazione.

Il settore cemento essendo fortemente energivoro è oggetto di particolare attenzione in vista di una riduzione delle emissioni, conversione a combustibili non impattanti (es. idrogeno) e per la cattura e gestione della CO² emessa.

Questa transizione costituisce una sfida che coinvolge non solo gli shareholder ma l'intero settore produttivo del cemento sia in termini di filiera sia in termini di stakeholder, a partire dagli addetti e dal territorio.

Come parte sociale vogliamo e dobbiamo essere coinvolti nei percorsi di questa transizione verde che necessariamente avrà degli impatti sull'occupazione, le condizioni di lavoro, sicurezza, salute e benessere fisico, formazione e riqualificazione, competenze, qualifiche nell'ottica di una lotta al cambiamento climatico che coinvolge tutto il pianeta e che pertanto deve essere condotta, in termini equivalenti, in tutti i continenti. Per questo riteniamo importante il percorso intrapreso dall'Unione Europea, che attraverso il CBAM, meccanismo di adeguamento del carbonio, sta lavorando per applicare un'imposta, al fine di tutelare l'industria europea in fase di decarbonizzazione, nei riguardi dei competitors extra Ue non soggetti agli stringenti obiettivi climatici imposti dall'Unione europea.

Riteniamo che in questo contesto si possa prevedere una campagna informativa e formativa che coinvolga scuole e territori sul ruolo che le industrie del cemento possono interpretare nella lotta al cambiamento climatico attraverso innovazioni di prodotto e di processo, e nella costruzione di una urbanistica meno impattante.

Le politiche italiane attualmente in atto per il rilancio economico, produttivo del paese pongono tra le priorità il rilancio delle politiche ambientali, della conservazione e del rinnovo della rete infrastrutturale, del rilancio economico in particolare del mezzogiorno.

Il settore cemento deve cogliere questa occasione per il rinnovo del Paese, incrementando gli investimenti, anche attraverso l'utilizzo di una parte sempre più importante di fatturato che si attesti almeno al 12%, per il rinnovamento delle aziende e la loro conversione rispetto alle nuove tecnologie e alla tutela ambientale, salvaguardando i livelli occupazionali, ma anche ulteriormente investendo nella ricerca.

Riguardo le politiche di ripresa dell'economia meridionale il settore cemento deve contribuire alla restituzione di queste aree alla rete industriale del Paese, deve partecipare alla ricostruzione di un'economia ora ancora debole, valorizzando e investendo fortemente sugli stabilimenti già presenti in queste regioni. I forti finanziamenti previsti dal PNRR (Piano di Ripresa e Resilienza) devono essere intercettati e utilizzati per creare produzioni di qualità per l'intera area del Mediterraneo, proprio a partire dalla competitività nella sostenibilità che **le** la caratterizza.

Ancora una volta il settore oltre essere alla base della costruzione del nostro abitare, deve assumere una cultura alla base di un modo diverso di vivere, più responsabile verso l'altro. Non è più il tempo per le scelte di carattere solamente economico, ma va colta ora l'opportunità di rilancio verso un valore dell'abitare e dell'infrastruttura di sviluppo ambientale, territoriale e sociale.

Le organizzazioni sindacali ritengono l'unificazione dei contratti nazionali una priorità, il contratto unico dei materiali resta un nostro obiettivo, rimandando la discussione ad una fase di relazioni industriali del nostro Paese più avanzata e innovativa.

Relazioni sindacali e partecipazione

Le oo.ss. ritengono utile promuovere riflessioni e politiche per sviluppare una maggiore partecipazione delle lavoratrici e lavoratori e delle loro rappresentanze a livello nazionale ed internazionale. Il loro contributo può migliorare la gestione delle produzioni, migliorandone indicatori di qualità e produttività, riducendo sprechi e innovando processi lavorativi. In quest'ottica il miglioramento del clima aziendale sarebbe un effetto di queste politiche che diventano oggetto del confronto costante previsto nella bilateralità di settore.

Pertanto riteniamo vada consolidato il confronto sia riguardo le politiche aziendali e di gruppo, sia sull'organizzazione del lavoro, sulla gestione del benessere organizzativo, del welfare, dello sviluppo sostenibile.

Per far questo riteniamo sia necessario aumentare il monte ore a disposizione delle Rsu/RI di 5 ore annue per dipendente, di ulteriori 3 ore per il contratto nazionale e 2 ore per il secondo livello.

Al di là della partecipazione in termini organizzativi, riteniamo che la creazione di alleanze di scopo per conseguire obiettivi comuni possa creare oggettivi e immediati vantaggi per le parti, attraverso la maggiore consapevolezza, da parte dei lavoratori, degli obiettivi aziendali, del valore del proprio apporto, della consapevolezza dell'ascolto verso le proprie indicazioni ed istanze.

Riteniamo che le parti sociali del settore siano pronte per affrontare il confronto su un diverso ruolo dei lavoratori in ottica di assunzione di maggiore responsabilità su obiettivi comuni, superando logiche antagoniste verso una condivisione per un ambiente di lavoro orientato alla qualità della vita, qualità della produzione, al benessere, al welfare, e alla partecipazione.

Contrattazione di gruppo

Riteniamo la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori elemento imprescindibile indipendente dallo stabilimento dove prestano la loro opera, per questo siamo convinti che le politiche aziendali non possano prescindere dalla qualità del lavoro svolto e dall'impegno profuso da tutti i lavoratori. L'assenza di discriminazioni in tal senso deve essere garantita, rispettata e conseguenza di un percorso condiviso.

Riteniamo pertanto efficace che la contrattazione di II livello avvenga a livello di gruppo così come prevista dal vigente CCNL. L'obiettivo cui tendere è equiparare il trattamento dei lavoratori nel territorio nazionale e aumentare il livello di collaborazione e di trasmissione di buone pratiche tra gli stabilimenti. Le condizioni di benessere e partecipazione nell'interesse di tutti i lavoratori delle aziende si possono sviluppare e concretizzare negli stabilimenti in cui operano.

Rilancio del CAE

Come espressione del dialogo sociale transnazionale il CAE deve essere considerato l'ambito in cui discutere, attraverso l'informazione e la consultazione, le politiche aziendali del gruppo e le conseguenti strategie che l'azienda vuole mettere in campo per il loro raggiungimento, parallelamente al livello nazionale.

Pertanto riteniamo che deve essere data maggiore importanza e considerazione a questo strumento partecipativo dei lavoratori europei cercando di migliorare gli accordi dei Comitati aziendali europei anche con l'elevamento degli standard previsti nella Direttiva stessa.

Riteniamo che la consapevolezza delle lavoratrici e lavoratori riguardo le direzioni e gli obiettivi intrapresi dall'azienda possa tradursi in maggiore chiarezza, trasparenza e quindi linearità e serenità dei rapporti tra lavoratori e aziende.

Riteniamo necessario rafforzare il monte ore aggiuntivo di permessi sindacali appositamente previsto.

Mercato del lavoro, orario e organizzazione del lavoro

La contrattazione nazionale dovrà porsi come obiettivo principale la stabilizzazione del rapporto di lavoro disincentivando le forme di lavoro “atipiche” a favore di un rilancio di altri strumenti come il contratto di apprendistato, percorsi condivisi sull’alternanza scuola lavoro, part-time volontario reversibile.

Il lavoro agile, utilizzato in questo ultimo periodo in modo massiccio dalle aziende a causa dell’emergenza Covid 19, dovrà trovare nel rinnovo di questo CCNL una rivisitazione più in linea con la situazione attuale prevedendo uno schema quadro per facilitarne l’attuazione partendo dal normare la volontarietà del lavoratore, i costi a carico delle aziende e il diritto alla disconnessione.

Politiche aziendali che rispondono alla richiesta di domanda del mercato soltanto attraverso l’utilizzo di straordinari, modifiche turni, ridotta fruizione delle ferie non sono sostenibili, le stabilizzazioni e le assunzioni rimangono lo strumento più idoneo per rispondere a questa esigenza, insieme ad una riduzione dell’orario di lavoro a parità di salario, partendo dalle situazioni più “disagiate”, es. una riduzione di ore di lavoro per chi è impegnato sui cicli continui articolati su 7 giorni lavorativi, per arrivare ad una riduzione dell’orario contrattuale da 40 ore a 38 ore.

Non è più rinviabile una revisione del sistema classificatorio, da definirsi in contemporanea con la firma del CCNL, a fronte dei processi di innovazione e dell’evoluzione dell’organizzazione aziendale partendo dalla proposta delle organizzazioni sindacali già presentata.

Rimane fondamentale uniformare i trattamenti e la normativa per operai impiegati e intermedi (Premio di anzianità, indennità lavoro notturno, bonus, ferie...) in una distinzione che oggi appare alquanto obsoleta.

Staffetta generazionale

In un settore dove l’età media è in aumento e dove si fa fatica a trovare lavoratrici e lavoratori specializzati vanno favoriti i percorsi di ricambio generazionale identificando soluzioni congiunte azienda/Stato/lavoratori, promuovendo azioni di sostegno al reddito e flessibilità in uscita dal lavoro, prevedendo la trasformazione volontaria del rapporto part-time prima dell’uscita con valori di contributi uguali a quelli pagati a tempo pieno, prevedendo percorsi specifici per l’assunzione di giovani donne in un settore ancora oggi caratterizzato da una forte presenza maschile.

Appalti e clausola sociale

Va espressamente previsto in caso di trasferimento di attività e di subentro di azienda a qualsiasi titolo, che il passaggio delle lavoratrici e lavoratori in forza al momento del trasferimento avvenga senza soluzione di continuità. Per evitare dumping tra aziende e tutelare la buona occupazione va resa obbligatoria l’applicazione del CCNL cemento calce gesso e malte a tutte le aziende appaltatrici che svolgono lavori coerenti con i profili professionali del settore.

Le aziende, entro 3 mesi dall’inizio dei lavori, informeranno sempre le RSU delle attività che saranno oggetto di appalti.

Per i dipendenti delle ditte esterne che lavorano nel sito produttivo si chiede il diritto di assemblea, le relative agibilità sindacali e il diritto all’utilizzo degli spazi comuni.

Ambiente, salute e sicurezza

Il tema della salute e sicurezza deve essere al centro del confronto tra le aziende e le Organizzazioni sindacali con l’obiettivo di accrescere la cultura della sicurezza.

Per fare questo si chiede:

- Di aumentare di 12 ore il monte ore di permessi retribuiti a disposizione degli RLSSA;

- Le aziende esterne che non dimostreranno di aver trasferito le norme di sicurezza ai propri dipendenti e di aver loro svolto la formazione non potranno svolgere i lavori a loro dati in appalto;
- Di definire una “Giornata della Sicurezza” del settore cemento, calce e gesso nella quale si svolga la formazione ai dipendenti per la sicurezza sul lavoro, la prevenzione degli infortuni e l’analisi dei mancati;
- Di consultare effettivamente il RLSSA nella fase di stesura del DVR così come previsto dal D.lgs 81 e di consegnarne una copia;
- Di assumere iniziative formative, informative e di coinvolgimento di coloro che vivono all’esterno dell’azienda, dei soggetti istituzionali territoriali, per rafforzare il rapporto azienda e territorio e per evitare strumentalizzazioni e contrapposizioni su temi di sicurezza ambientale.

Si chiede, in oltre, che stante il D.lgs. 81/2008 all’art. 77, comma 4, che stabilisce che *“il datore di lavoro mantiene in efficienza i DPI e ne assicura le condizioni di igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie e secondo le eventuali indicazioni fornite dal fabbricante”* di attivare un servizio di lavaggio indumenti di lavoro il cui costo sarà a carico dell’azienda.

Formazione

La formazione è un elemento strategico e fondamentale per valorizzare le competenze delle persone e la loro occupabilità. Per questo si ritiene fondamentale che tutte le lavoratrici e lavoratori debbano accedere nell’arco della propria vita lavorativa a programmi di formazione e aggiornamento professionale.

Va individuata, all’interno della Rsu, la figura del delegato alla formazione (Rlf) al fine di rendere più efficiente ed efficace il confronto tra azienda e Organizzazioni sindacali circa i piani aziendali finanziati. Il delegato alla formazione andrà formato e pertanto l’azienda faciliterà la frequenza, con apposite ore, a corsi formativi inerenti il ruolo.

In ogni caso tutti i percorsi di formazione andranno discussi con le Rsu e Rls oltre che con l’Rlf, prevedendo alla conclusione momenti di confronto e verifica rispetto agli obiettivi raggiunti.

A tal proposito andranno garantite almeno 24 ore di formazione annua, le ore non utilizzate andranno in una banca ore della formazione per essere utilizzate l’anno successivo.

Diritti e tutele

Molestie sessuali e vittime di violenza

Si chiede di organizzare iniziative di prevenzione attraverso campagne di informazione e sensibilizzazione e di prolungare, ad un anno, il periodo di congedo riconosciuti alle vittime di violenza previsti dalla legge 80/2015. Su richiesta della lavoratrice sarà agevolato il trasferimento verso altra sede, dove ciò non fosse possibile l’associazione datoriale si impegna a ricercare possibilità in altra azienda.

Codice di condotta contro le molestie sessuali e la violenza negli ambienti di lavoro

Andrà prevista la scrittura di codici di condotta di settore contro le molestie sessuali e la violenza negli ambienti di lavoro come previsto dalla Legge 4 del 21 gennaio 2021 (ratifica ed esecuzione della Convenzione ILO N.190).

Malattia e aspettativa

Si chiede il prolungamento del diritto alla conservazione del posto di lavoro in caso di malattia dagli attuali 14 a 18 mesi (art.55). Per le malattie gravi ulteriori 8 mesi di retribuzione al 50% ed estensione a 24 mesi del periodo di aspettativa. Si chiede di escludere le assenze per terapie salva vita e ricovero ospedaliero dal computo previsto per stabilire i diversi scaglioni temporali che danno diritto al trattamento economico nel periodo di conservazione del posto di lavoro.

Si chiede inoltre di estendere la possibilità di richiedere il periodo di aspettativa anche ai gravi motivi personali e di studio.

Congedi per eventi e cause particolari

Si chiede che per la nascita del/la figlio/a siano riconosciuti 15 giorni di congedo retribuito, stesso periodo verrà riconosciuto in caso del decesso del bambino alla nascita; per l'interruzione di gravidanza verranno concessi 3 giorni al padre; 2 giorni per il padre, anche frazionabili, per assistenza nella fecondazione assistita.

Si chiedono, inoltre, 24 ore di permesso annue per le malattie dei figli da 0 a 14 anni, incrementabili a 32 per i nuclei monogenitoriali.

Per la lavoratrice o il lavoratore straniero che dovessero recarsi nel loro paese di origine in caso di decesso o grave infermità del coniuge, saranno concessi ulteriori 2 giorni di permesso retribuito.

Congedi per gravi motivi familiari

Si chiede l'introduzione di permessi retribuiti.

Congedi per la formazione e diritto allo studio

Si chiede l'ampliamento dell'ambito di applicazione del diritto allo studio anche per la frequenza di corsi di qualificazione professionale di durata inferiore al triennio erogati da enti di formazione accreditati presso le regioni.

Si chiede di rivedere il numero delle lavoratrici e lavoratori che possono contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva per motivi di studio: 3 fino a 100 dipendenti, 4 fino a 150 dipendenti, 5 superiore ai 200 dipendenti.

Si chiede di elevare a due i giorni per esame universitario, 4 i giorni per diploma e laurea.

Maternità e paternità

Si chiede di elevare a 6 mesi l'integrazione al 100% alla lavoratrice che usufruisce del congedo parentale per la nascita del figlio; nel caso in cui il padre eserciti il diritto di astenersi per un periodo non inferiore a tre mesi, l'integrazione al 100% per 7 mesi.

Welfare e benessere organizzativo

Partendo dalla definizione di benessere dell'OMS presente nel D.Lgs 81/08: *"uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale"*, riteniamo debba essere accolto quanto espresso nella Direttiva 89/391/Cee per cui *"non è la persona che si deve adattare all'organizzazione del lavoro, ma l'organizzazione alla persona"*; ciò diviene tanto più doveroso in quanto i livelli di impegno richiesti presuppongono un ruolo attivo del lavoratore tanto nel livello di autonomia, che di responsabilità, che di capacità organizzative e relazionali.

Il benessere organizzativo come modello, la qualità del lavoro e la partecipazione delle lavoratrici e lavoratori ai vari processi aziendali renderebbe migliore il clima aziendale nelle realtà produttive, con impatti positivi sulla qualità del lavoro, sull'efficacia e l'efficienza delle azioni dei lavoratori. Pertanto è importante che la cura di tale benessere, sia oggetto di specifici accordi con le RSU.

Nel quadro normativo previdenziale e sanitario risulta indispensabile continuare a sostenere la previdenza complementare contrattuale e la sanità integrativa, per garantire ai lavoratori un presente e un futuro sociale sicuro.

A tal fine si chiede di aumentare dello 0,70% il contributo mensile per Concreto a carico delle aziende, e di prevedere un incremento di 5 euro per il fondo Altea.

Parte economica

Mensa/ticket:

In tutti gli stabilimenti dove non fosse istituita la mensa aziendale, si chiede venga riconosciuto un ticket, per ogni giorno di presenza, pari ad Euro 8; il ticket andrà riconosciuto anche a quelle lavoratrici e lavoratori che per motivi legati alla mansione non possono lasciare il posto di lavoro per andare in mensa. Dove presente la mensa l'azienda dovrà coprire l'intero importo del pasto. Previsione di una pausa di 30 minuti retribuiti ai lavoratori addetti a turni di lavoro di 8 ore consecutive.

Indennità:

Il disagio delle lavoratrici e lavoratori turnisti, di chi svolge cicli continui e ritmi di lavoro sostenuti ed estremamente flessibili va riconosciuto e sostenuto attraverso un miglioramento delle corrispettive indennità, in particolare quelle riferite ai lavori disagiati art.73.

Si chiede di aumentare le maggiorazioni per i lavoratori a giornata. Per i lavoratori impegnati sui turni si chiede l'aumento della maggiorazione al 45% per le ore lavorate di notte, al 10% per le ore lavorate di giorno sia nel caso di tre turni, sia nel caso di due turni, al 45% per le ore lavorate di giorno nella domenica e di riconoscere anche la domenica di Pasqua tra le festività previste dall'art.47.

Elemento garanzia retributiva:

Al fine di promuovere la contrattazione tra le parti, come modello di sviluppo e di garanzia dei luoghi di lavoro, si chiede di incrementare a 300 euro annui l'importo e di prevederne l'erogazione in tutti i casi in cui nell'anno precedente non sia stato contrattato un premio di risultato.

Aumenti Retributivi:

Obiettivo fondamentale del rinnovo del CCNL è realizzare un incremento retributivo che tuteli il potere di acquisto delle retribuzioni e che permetta il riconoscimento dell'andamento e del valore del settore e della sua produttività, frutto dell'impegno e della professionalità delle lavoratrici e lavoratori. Pertanto siamo a chiedere un aumento contrattuale di 160 € a parametro 140.

Decorrenza e durata

Il presente accordo avrà durata triennale, pertanto decorrerà dal 01.01.2022 e scadrà il 31.12.2024 sia per la parte normativa che per quella economica.