

**FENEAL UIL**

**FILCA CISL**

**FILLEA CGIL**

**PIATTAFORMA PER IL RINNOVO  
CONTRATTUALE DI II° LIVELLO  
GRUPPO CEMENTIROSSI.**

Roma, 14 Gennaio 2021

## **PREMESSA**

Dopo gli anni di vigenza del contratto integrativo, lo scenario produttivo del comparto del cemento in cui opera Cementi Rossi si è stabilizzato alla fine di un lungo percorso estremamente incerto. Vero è che il mercato si è stabilizzato e ha permesso un incremento dei prezzi di vendita, ma l'andamento generale non permette di contare su un incremento significativo tale da immaginarne uno sviluppo solido. Inoltre la crisi pandemica ha imposto una incertezza significativa, con cui ci dovremo confrontare presumibilmente a lungo. Il piano di investimenti internazionali ed europei in discussione in questi mesi in Italia è incerto e non permette di fare previsioni sul rilancio del settore delle costruzioni, e della filiera cui fa riferimento il gruppo. Proprio per questo siamo convinti che la sfida principale sarà sull'assetto produttivo delle aziende che fanno parte del settore e delle conseguenti modifiche che dovranno essere messe in campo per assicurare continuità dei posti di lavoro e della sostenibilità economiche e finanziarie delle aziende.

In questo contesto il rinnovo del CCNL avvenuto nel maggio 2019 si è caratterizzato per aver spostato l'attenzione e l'impegno su temi come l'inquadramento professionale e la sua attualizzazione, lo Sviluppo Sostenibile e il benessere organizzativo. I compiti del gruppo di lavoro CBMC, sebbene in ritardo a causa delle difficoltà insorte nel mese di Febbraio 2020 a causa dello scoppio dell'emergenza sanitaria, hanno ritenuto necessario affrontare come primo tema l'inquadramento professionale. Per le parti sindacali sono di fondamentale importanza il patrimonio professionale dei lavoratori e quindi delle aziende, attraverso la gestione dell'inquadramento, della formazione professionale e il consolidamento dei diritti collettivi e individuali all'interno dei luoghi di lavoro.

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. Siamo convinti che per continuare ad incrementare un'efficienza operativa, una flessibilità degli impianti e un utilizzo migliore delle fonti energetiche sia necessario migliorare le competenze dei lavoratori che saranno impegnati in primo piano su queste attività.

## **SFERA DI APPLICAZIONE**

Chiediamo di effettuare una verifica congiunta del gruppo paritetico che era previsto nello scorso contratto integrativo per valutarne la ripresa o la modifica per svolgere il ruolo che le parti avevano condiviso nella scorsa tornata contrattuale.

## **RELAZIONI INDUSTRIALI**

I cambiamenti legati alla gestione della pandemia, nonché all'andamento del mercato, comportano un avanzamento nelle relazioni sindacali a livello di gruppo e la necessità sempre più improrogabile di miglioramento di competitività, qualità, impatto ambientale, salute e sicurezza, 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.

Auspicabile sarà la realizzazione di specifici incontri mensili a livello di unità produttiva tra Direzione di Stabilimento e R.S.U. sia per la salvaguardia dei livelli occupazionali 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, nonché sulla gestione del sistema salute e sicurezza e sui protocolli aziendali di prevenzione contagio da COVID 19, coinvolgendo le figure interessate.

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

Riteniamo strategico e necessario coinvolgere maggiormente le R.S.U. nelle informazioni riguardanti gli stabilimenti di Piacenza e Pederobba e le logiche di gruppo, in particolare su temi quali:

- Percorsi di carriera che si possono sviluppare congiuntamente, anche in funzione del lavoro sull'inquadramento in capo al gruppo CBMC nato dopo la firma del ccnl dello scorso 29 maggio 2019;
- Gli orari, le turnazioni e la flessibilità;
- I livelli occupazionali e la verifica del numero di addetti nei reparti e la staffetta generazionale, con attenzione all'occupazione femminile;
- Permessi Rsu/Rls su turni o ciclo continuo;

Chiediamo 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 pc, stampante, linea telefonica esterna con numeri di utilità predefiniti e collegamenti intranet e Internet predefiniti). Chiediamo di formalizzare le modalità di richiesta incontro tra Rsu e direzione aziendale attraverso un format da concordare.

Si chiede di organizzare momenti formativi congiunti tra direzione aziendale e rappresentanti dei lavoratori su tematiche di interesse comune su temi quali: principi e analisi di bilancio e contabilità aziendale, progettazione di budget finanziario ed elementi di organizzazione aziendale.

## **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 anche attraverso momenti di approfondimento con stakeholder esterni.

## **RICERCA E SVILUPPO**

Si chiede, in occasione degli incontri annui tra il Coordinamento delle RSU e la Direzione del Gruppo, di aumentare il livello di condivisione delle 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 in seguito ad una raccolta del fabbisogno formativo congiunta, programmi di operatività su progetti che contemplino il coinvolgimento di entrambe le Parti, pertanto la Direzione del Gruppo esaminerà proposte che saranno

presentate di volta in volta dalle RSU di stabilimento anche 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 su temi inerenti ai processi produttivi e/o alle professionalità. Dette ore di formazione sono utili ad una mobilità professionale del lavoratore nei vari reparti, all'acquisizione di nuove professionalità inerenti al processo produttivo che possano favorire anche una crescita professionale e favorire percorsi di carriera.

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 il miglioramento dell'integrazione aziendale dei congedi parentali, ampliandone gli effetti in caso di contagio da Sars-CoV-2, con particolare riferimento ai casi di quarantena riguardanti i figli in età scolare.

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

Si chiede una revisione dell'accordo di stabilimento, prevedendo l'inserimento di maggiori elementi di partecipazione e procedure mirate che permettano di incrementare significativamente il contributo dei lavoratori alla gestione dell'ambiente di lavoro e di salute e sicurezza, sfruttando l'esperienza dei protocolli anti contagio la cui struttura ci sembra particolarmente efficiente per gestire le politiche coordinate di lavoro salute e sicurezza.

Riteniamo strategico inserire la valutazione del parametro dei mancati infortuni (near miss) e delle segnalazioni dei lavoratori per migliorare situazioni di eventuale rischio con dei meccanismi di valutazione congiunta che ne determinino l'efficacia.

## **APPALTI E ESTERNALIZZAZIONI**

Si richiede che venga fatta un'analisi delle distanze tra le procedure organizzative e di salute e sicurezza definite dalla direzione e svolgimento effettivo delle stesse condivise in momenti di confronto con i lavoratori.

## **REPERIBILITÀ DI STABILIMENTO e LAVORO A TURNI**

Si chiede di aumentare le indennità di reperibilità presenti oggi in azienda; si chiede inoltre l'introduzione di una flessibilità oraria legata all'ingresso e all'uscita dei lavoratori prevedendo la possibilità di entrare al lavoro nell'arco successivo di 1 ora dall'attuale orario vigente, con la conseguente uscita ritardata.

Si chiede un'indennità per il personale turnista in servizio al terzo turno del 31/12, al terzo turno del 24/12 e alla domenica di Pasqua (riconoscimento lavoro festivo).

Si chiede di incrementare la maggiorazione per i lavoratori che prestano il lavoro a turni nelle ore lavorate di giorno, in particolare sulle giornate festive.

Chiediamo di introdurre un'eventuale flessibilità oraria per tutti gli impiegati, in considerazione dei diversi assetti organizzativi dell'azienda.

### **PREMIO DI RISULTATO**

Riteniamo sostanzialmente positiva la struttura dell'attuale accordo di secondo livello. Il mix di elementi di produttività, redditività, welfare rappresenta bene gli ambiti e le potenzialità della contrattazione di secondo livello legata ai risultati variabili dell'azienda. Si chiede quindi un mantenimento del modello esistente, migliorandone alcuni aspetti, in particolare puntando al miglioramento dei riconoscimenti economici:

- Aumentando i valori economici dei risultati delle griglie di redditività e produttività;
- Modificando il "Parametro di Stabilimento" (legato agli infortuni), perché riteniamo sia il parametro oggi meno influenzabile da comportamenti mirati dei lavoratori e che ha dato risultati estremamente distanti dai suoi stabilimenti del gruppo.
- Promuovendo una sua sostituzione con un indice di "Sostenibilità Ambientale" che potrà riguardare i fattori che intervengono a ridurre i consumi e quindi l'inquinamento ambientale, contando sull'apporto e sull'impegno diretto dei lavoratori nel ridurre l'impatto all'interno delle attività industriali. In particolare aderendo a modalità organizzative e partecipando ad azioni formative inerenti il rispetto delle normative in materia di tutela dell'ambiente che inevitabilmente migliorano la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro.
- Modificando "Indice Enti Centrali" (legato al livello di assenteismo) con una sua sostituzione con un indice di "Sostenibilità Ambientale".

### **PREMIO DI FIDELIZZAZIONE**

Esprimiamo un parere positivo sull'attuale sistema di premialità legato alla fidelizzazione aziendale. Chiediamo di valorizzare le esperienze in essere e inserire ulteriori premi legati a fasce da individuare congiuntamente.

Chiediamo di migliorare l'integrazione aziendale sul contratto di apprendistato professionalizzante, in deroga a quanto previsto dall'art.25 CCNL Cemento.

### **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

Allo scopo di monitorare l'applicazione corretta degli inquadramenti avendo riguardo alle innovazioni produttive, organizzative e tecnologiche adottate nel tempo dall'Azienda, si chiede l'istituzione di una commissione paritetica.

Inoltre si ritiene che debbano essere istituiti degli incontri annuali, su richiesta delle RSU per verificare i livelli di inquadramento professionale in rapporto alle mansioni svolte e alle conoscenze professionali acquisite al fine di favorire momenti di confronto congiunti per il riconoscimento delle categorie.

### **WELFARE**

Riteniamo che il modello di welfare introdotto lo scorso integrativo sia oggetto di una valutazione congiunta sul suo utilizzo, sulle conversioni fatte dai lavoratori e sugli spazi di crescita e sviluppo che si

potrebbero condividere, in particolare considerando gli eventuali impatti dovuti alle conseguenze della crisi pandemica che i lavoratori e le loro famiglie hanno dovuto affrontare, con un occhio di riguardo alle realtà territoriali dei territori dove sorgono gli stabilimenti. Per questo chiediamo di inserire dei giorni di permesso aggiuntivo per i lavoratori che svolgono attività di volontariato nelle comunità di residenza e di lavoro.

Si chiede di ampliare l'arco temporale per la possibilità di spesa del servizio welfare.

Chiediamo di rafforzare ulteriormente la quota di previdenza complementare, in coerenza con i miglioramenti costanti e progressivi che hanno sempre contraddistinto la proposta delle parti sociali, sia a livello nazionale sia a livello aziendale.

Crediamo sia opportuno includere la possibilità di fare un pacchetto aggiuntivo delle prestazioni sanitarie di Altea sia per i dipendenti sia per i loro familiari, così come previsto dal rinnovo del ccnl.

Chiediamo di uniformare e ampliare le coperture assicurative su rischi da infortuni professionali ed extra professionali oggi a carico dell'azienda (attualmente prevista per i soli quadri e impiegati) a tutti i dipendenti.

Chiediamo di valutare congiuntamente le Borse di Studio fino ad ora erogate e di implementarne il valore economico;

Riteniamo si debbano aumentare le attuali quote economiche relative ai Buoni Pasto.

## **PREMI ACCESSORI**

Si chiede di armonizzare le quote impiegati/ operai per superare le differenze tra lavoratori; inoltre si ritiene necessario formalizzare i trattamenti relativi al turn over aziendale.

ROMA, 14 Gennaio 2021