

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL II LIVELLO

ITALCEMENTI

Roma, 3/8/2021

Premessa

Il rinnovo della contrattazione aziendale rappresenta una importante occasione per dare risposta alle aspettative ed ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori e per consolidare e far crescere la presenza del sindacato nei luoghi di lavoro. Il miglioramento delle condizioni di lavoro e degli sviluppi professionali, l'allargamento dei diritti collettivi ed individuali, la salvaguardia del posto di lavoro e la distribuzione di quote di incremento salariale legate al miglioramento delle performances aziendali sono i terreni di intervento privilegiati dalla contrattazione aziendale; tutto ciò – affrontato in un rapporto diretto e di partecipazione con le lavoratrici ed i lavoratori e in un contesto aziendale concreto e conosciuto – misurerà la nostra capacità di rappresentare i mutamenti intervenuti nelle aziende e bisogni vecchi e nuovi che esprimono le lavoratrici e i lavoratori.

Relazioni sindacali e partecipazione

Va valorizzata la partecipazione come chiave per il miglioramento continuo, una maggiore produttività, la diminuzione della conflittualità, il rilancio aziendale, la responsabilità sociale, anche attraverso le relazioni continuative previste nell'ambito della bilateralità.

Ai componenti che partecipano alle trattative per il rinnovo del II livello e del CCNL di settore si chiede che vengano integralmente rimborsati i costi dei pasti e degli eventuali pernottamenti.

Si chiede l'Informativa mensile sulle disdette alle OO.SS. e ulteriori 2 ore di assemblea per il rinnovo del II livello e nell'anno del rinnovo del CCNL.

Si conferma la struttura organizzativa esistente.

Ricerca e Innovazione

Si chiede di definire che la percentuale del 10% del fatturato annuo di Italcementi sia investita in innovazione di processo e di prodotto ai fini di un continuo miglioramento della posizione di mercato. Innovare nel processo produttivo significa investire in progetti di decarbonizzazione intercettando anche le nuove risorse provenienti dall'Europa. A tal fine, anche a seguito del recente Accordo del 27 gennaio 2021, si chiede l'apertura di un tavolo di dialogo interministeriale che monitori gli effetti del citato Accordo e che implementi l'attività del Gruppo in tema di ricerca e innovazione favorendo l'aumento della capacità produttiva e la creazione di nuova occupazione.

Rilancio del CAE

Il CAE sarà il luogo dove curare le relazioni sindacali in modo equanime tra le rappresentanze delle diverse nazioni e dove proporre idee ed indirizzi per la tutela, la partecipazione, gli obiettivi delle RSU, quale livello "zero" della contrattazione.

Salute e Sicurezza sul lavoro

Si chiedono 8 ore in aggiunta di formazione sui temi di prevenzione e sicurezza.

Al fine di evitare infortuni nei luoghi di lavoro del Gruppo, nel caso l'Azienda affidi lavori in appalto a imprese, si chiede di definire i contenuti dei programmi formativi (ai sensi dell'art.37 del D.Lgs 81/2008) per i dipendenti di dette imprese (es. trasportatori, manutenzione ordinaria e straordinaria, installazione impianti) e di accertarsi, in verifiche congiunte con il RLSSA, che l'impresa titolare del rapporto di lavoro abbia fatto svolgere effettivamente la formazione ai suoi dipendenti attraverso l'avvenuta consegna dell'Attestato previsto dall'Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011. Se tale formazione non è svolta, il lavoratore non può operare all'interno dei luoghi di lavoro del Gruppo Italcementi.

A seguito di mancato infortunio e di infortunio sul lavoro, al rientro da un periodo di cura e di riabilitazione da una malattia professionale, si chiede che i lavoratori del reparto siano destinatari di un ulteriore approfondimento formativo con tutti i lavoratori coinvolti in quella parte di processo produttivo prevedendo ore di formazione aggiuntive.

La formazione aggiuntiva va estesa anche alle lavoratrici e ai lavoratori che rientrano da un lungo periodo di congedo.

Riteniamo integrare nei processi sopra descritti anche i lavoratori eventualmente risultati affetti da Covid, coinvolgendo nei processi il Comitato aziendale previsto dal Protocollo anti contagio.

Si chiede che nell'informativa annua la Direzione si confronti con il Coordinamento delle RSU circa l'attività di informazione e formazione in tema di sicurezza.

Si chiede la costituzione per ogni sito produttivo del "Tavolo Permanente per la Sicurezza", costituito dagli RLS, dall'RSPP e dal medico competente e che lo stesso possa:

- 1) Programmare la formazione congiunta dei lavoratori, sia quelli alle dipendenze di ITALCEMENTI sia quelli alle dipendenze di ditte terze, che opereranno all'interno degli stabilimenti e degli impianti di produzione del Gruppo, permettendo alle RSU e agli RLS di effettuare una valutazione complessiva di tali ditte con riferimento al rispetto delle regole in tema di salute e sicurezza.
- 2) Convocare assemblea congiunta lavoratori ITALCEMENTI e lavoratori ditte esterne.
- 3) Svolgere il coordinamento degli RLS delle unità produttive di ITALCEMENTI e quelli delle aziende terze.
- 4) Durante il periodo di svolgimento dei lavori di manutenzione straordinaria, convocare il coordinamento con RSPP, RLS e medico competente dell'Azienda ITALCEMENTI e delle ditte esterne, facendo riferimento alle tematiche, problematiche o eventuali criticità connesse con lo svolgimento dei lavori. Di fronte alla pandemia da COVID, il rispetto delle norme su salute e sicurezza costituisce un principio imprescindibile di protezione delle lavoratrici e dei lavoratori. Si propone, quindi, l'effettuazione periodica di test di medicina diagnostica a tutto il personale per il rilevamento della diffusione del COVID.

Formazione

La formazione permanente è un valore fondamentale per la crescita individuale dei lavoratori e per l'azienda. Pertanto si chiedono 8 ore di formazione annua in più per dipendente (incluso digitalizzazione, uguaglianza di genere e pari opportunità).

La formazione deve essere condivisa e trasversale.

Inquadramento

Si richiede:

- una sessione annua per analisi mansione svolta e relativo inquadramento con Rsu;
- che l'azienda fornisca alle RSU l'elenco degli inquadramenti dei lavoratori;
- il passaggio automatico al livello superiore se si svolgono una o più mansioni superiori.

Appalti e internalizzazioni

Vanno resi esigibili il confronto e la verifica con RLSSA RSU per monitorare il rispetto da parte delle ditte appaltatrici delle norme di sicurezza dei propri soci o dipendenti, il rispetto delle disposizioni previdenziali e sul lavoro, dei contratti collettivi confederali del settore merceologico di appartenenza, al fine di contrastare crescenti fenomeni di elusione e dumping contrattuali.

L'Azienda fornirà alla RSU, alle segreterie territoriali competenti e alle segreterie nazionali l'elenco delle aziende appaltatrici utilizzate con le seguenti indicazioni: CCNL applicato, numero dei lavoratori, durata e motivo dell'appalto. Nel corso della vigenza del presente contratto aziendale le parti si incontreranno per valutare percorsi di internalizzazioni di attività lavorative oggi svolte da ditte esterne.

Staffetta generazionale

Introduzione della staffetta generazionale come occasione di nuove assunzioni per donne e giovani, con specifici percorsi professionalizzanti, nonché occasione di riduzione dei carichi di lavoro per le persone in uscita.

Congedi

Si chiede l'elevazione a 6 mesi e l'aumento dell'integrazione al 100% per la lavoratrice che usufruisce del congedo parentale per la nascita del figlio.

Al fine di consolidare la cultura della condivisione del lavoro di cura e la paternità, nei casi in cui il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, si chiede che la suddetta integrazione del 100% venga riconosciuta per 7 mesi.

Per chi utilizza il congedo covid per figli in quarantena o scuola chiusa causa covid si chiede l'integrazione del 50% e, se l'istituto non dovesse essere più prorogato dal Governo, la possibilità di avere 5 giorni retribuiti.

Per un sostegno concreto alle esigenze di conciliazione nonché di sostegno alla persona si chiedono:

- Tre giorni di congedo retribuito in caso di aborto spontaneo per il partner.
- Tre giorni retribuiti annui per chi assiste familiari nel proprio nucleo con disabilità e infermità gravi.
- Tre giorni retribuiti annui visite bambini 0 – 12 anni.

Malattia

Si chiede l'estensione a 24 mesi del periodo di aspettativa per malattie gravi.

Conciliazione tempi di vita e lavoro

Si richiede una percentuale certa di part time reversibile con l'obiettivo di facilitare la conciliazione vita - lavoro delle lavoratrici e lavoratori legate a situazioni di "esigenze momentanee".

Lavoro Agile

Si chiede di superare l'attuale norma di regolamentazione aziendale e di definire l'applicazione del lavoro agile con "un accordo quadro" con le oo.ss. nazionali partendo da questi punti:

- 1) volontarietà del lavoratore
- 2) ticket restaurant
- 3) spese a carico dell'azienda (strumenti informatici e telefonici, postazioni ergonomiche, consumo energia elettrica)
- 4) Rispetto dell'orario contrattuale e diritto alla disconnessione

Vittime Violenza

Si chiede che le vittime di violenza di genere inserite nei percorsi certificati dai servizi sociali comunali, case rifugio o Centri Antiviolenza, possano usufruire di una indennità pari a 4 mensilità aggiuntive, oltre alle tre mensilità a carico dell'INPS previste dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n.80 e, a richiesta, essere trasferite ad altre sedi di lavoro per garantirne la tutela e l'incolumità. Nel caso in cui l'azienda non avesse altre sedi, l'associazione imprenditoriale si impegna a ricercare possibilità di trasferimento in altre aziende. Inoltre si chiede che le vittime di violenza di genere possano essere assistite nei processi di reinserimento lavorativo e che, in caso di accertato comportamento lesivo della dignità della persona, possano essere previste misure di contrasto adeguate nei confronti di coloro che abbiano posto in essere questi comportamenti. Le vittime di violenza saranno inserite in turni agevolati compatibili con i percorsi certificati.

Pari Opportunità

L'Italia ha recentemente ratificato la Convenzione dell'OIL numero 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro. Alla luce di questo, si chiede di definire un gruppo di lavoro paritetico che analizzi le differenze di genere in relazione all'attività svolta nell'azienda e ne traguardi il superamento attraverso progetti e tempistiche definite, anche per l'adozione di un codice di condotta condiviso contro le molestie.

Benessere

Il benessere dovrà costituire il "volano" che attraversa tutti gli istituti contrattuali, per costruire condizioni che diano maggiore valore al lavoro includendovi anche i lavoratori in subappalto, attraverso la condivisione di percorsi in chiave di:

- a. ambiente-sicurezza,
- b. organizzazione aziendale,
- c. clima aziendale;
- d. welfare.

Welfare aziendale e Salario Sociale

Il welfare dovrà essere erogato su misura rispetto alle esigenze di ciascun lavoratore/lavoratrice e dovrà essere condiviso come occasione di partecipazione.

Istituire Borse di studio, asili aziendali, colonnine ricarica mezzi elettrici in tutti gli stabilimenti, incentivazione car sharing, comodato d'uso a titolo oneroso di auto, scooter, bici elettrica.

Ticket restaurant / Mensa

Richiesta di aumentare il ticket da 7 a 8 euro e dove si ha la mensa nessun contributo da parte del lavoratore e cucina in loco. 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. Si chiede che la mezz'ora per consumare il pasto da parte del lavoratore in mensa sia all'interno delle 8 ore lavorative dei turni giornalieri.

Maggiorazione turni

Maggiorazione per le ore lavorate in turno di giorno (sia nel caso di due turni che nel caso di tre): si propone l'aumento all'8%.

Flessibilità

Dove già prevista la flessibilità in entrata e uscita si chiede di rivederla organizzando meglio quanto già previsto oggi.

Lavaggio indumenti

Attivazione servizio di lavaggio indumenti il cui costo deve essere a carico dell'Azienda.

Previdenza complementare e Sanità integrativa

Si chiede che l'attuale quota a carico dell'azienda, definita dal CCNL, che viene versata al fondo CONCRETO, dal Gennaio 2021 si elevi dello 0,50 e che la quota di Altea sia aumentata di 3 euro.

Premio di risultato

Tutti i lavoratori dei siti produttivi e della sede devono avere la possibilità di raggiungere il 100%

Aumento del valore punto

- introdurre parametri collegati alla qualità della prestazione lavorativa
- redditività: superare il RCOBD e inserire il MOL come parametro di riferimento
- modalità di erogazione del premio: deve essere riconosciuto in rapporto ai dodicesimi di lavoro su base annua, superando il concetto dell'essere alle dipendenze al momento dell'erogazione.