

**PIATTAFORMA
RINNOVO CCNL
MATERIALI DA COSTRUZIONE
CONFAPI ANIEM
2022-2025**

Premessa.

Il contratto deve mantenere la sua funzione di controllo e gestione dei comparti produttivi di riferimento, per questo è necessario che le OO.SS. e le Imprese pongano la giusta attenzione al mantenimento del potere d'acquisto degli addetti e siano stimolate la ricerca di prodotti sostenibili, l'uso di materiali innovativi, l'attenzione alla circolarità dell'economia, favorendo le aziende che si impegnano verso lo sviluppo dei settori come i lapidei, il cemento e i laterizi e manufatti i che hanno impatti sensibili nella gestione dell'ambiente, del territorio. Un esempio la filiera della ghiaia, sabbia e inerti, che dovrà prevedere le adeguate riconversioni industriali che saranno necessarie per l'entrata in vigore della direttiva europea che dal 2030 non prevede il conferimento in discarica dei materiali inerti di risulta dai cantieri.

All'interno di una cava di estrazione di pietra, di una fornace o di una cementeria l'attenzione alla persona, ai suoi bisogni e alle sue necessità, diventano elementi irrinunciabili per distinguere l'industria italiana a livello internazionale, favorendone la competitività.

Le politiche di welfare che il settore può mettere in campo, la cultura della sicurezza e della prevenzione negli ambienti di lavoro, l'attenzione verso la professionalità e la formazione continua, da un lato, e le strategie industriali verso il Pnrr e la transizione ecologica alla base della salvaguardia del territorio, possono costituire buone prassi da considerare ai fini di certificazioni d'impresa e di settore utili, al raggiungimento degli obiettivi sopra citati.

In quest'ottica, il Contratto nazionale di lavoro può determinare incentivi all'innovazione di processo e di prodotto, può dare impulso agli investimenti, con un ruolo che il settore stesso può determinare verso le politiche di investimento in economia reale, può essere uno stimolo a migliorare l'efficientamento produttivo, il risparmio energetico, l'economia circolare e il riutilizzo delle risorse, permettendo alle imprese e agli addetti del settore di percorrere nuovi spazi, finora mai percorsi.

Relazione 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 e territoriale, nei processi decisionali aziendali. 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 di un confronto costante da attuarsi nella bilateralità di settore.

Le innovazioni tecnologiche che si svilupperanno nelle aziende del settore richiederanno maggiori e nuove competenze professionali dei lavoratori, pertanto servirà prevedere lo svolgimento della formazione professionale costante dei lavoratori in contemporanea con la realizzazione degli investimenti.

Riteniamo vada consolidato il confronto sull'organizzazione del lavoro, sulla gestione del benessere organizzativo, del welfare, dello sviluppo sostenibile, sui processi di digitalizzazione del lavoro e su tutte le tematiche riguardanti la salute, e la sicurezza sul lavoro.

A tal fine si chiede di dare continuità al lavoro svolto nella CBMC, come previsto dal precedente CCNL, e renderlo operativo, rafforzando i temi affrontati nella fase di stesura del contratto materiali.

E' necessario a tal fine aumentare le periodiche informative - almeno due l'anno- e rilanciare le attività in tema di formazione, di politiche di settore del territorio e ambiente di lavoro, nonché elaborare soluzioni condivise per migliorare la prevenzione su salute e sicurezza dei lavoratori.

Responsabilità Sociale d'Impresa e Responsabilità Sociale di Territorio

Riteniamo strategico ridefinire e implementare i temi del codice etico previsto nella scorsa tornata contrattuale e includerne congiuntamente un monitoraggio all'interno dei livelli informativi previsti dal contratto collettivo.

Riconoscendo, inoltre, come fondamentale un impegno ed una coerenza verso il rispetto dei diritti umani, si propone di adottare procedure di verifica nei confronti dei fornitori della filiera (principalmente extra Unione Europea) legate all'impatto sociale e ambientale e alle condizioni di lavoro offerte.

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 sia per uomini sia per donne.

Il lavoro agile, utilizzato in questo ultimo periodo in modo massiccio dalle aziende a causa dell'emergenza Covid, dovrà trovare nel rinnovo di questo Ccnl una rivisitazione più in linea con la situazione attuale prevedendo uno schema quadro per facilitarne l'attuazione con particolare attenzione sulla compensazione dei costi a carico delle aziende, il diritto alla disconnessione e la definizione di una indennità sostitutiva di mensa o al buono pasto se previsto, e prevedendo i diritti di agibilità e informazione sindacale.

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 con l'obiettivo di arrivare ad una riduzione dell'orario contrattuale da 40 ore a 38 ore settimanali. In questa direzione si chiede un aumento dei ROL, aumentando di 12 ore per tutti i lavoratori e di ulteriori 4 ore per i lavori speciali e disagiati. Si chiede l'estensione delle condizioni di informazione consultazione preventiva con la Rsu/Rsa per l'organizzazione del lavoro organizzato su turni.

Si chiede che venga aumentata al 25% sia la percentuale di maggiorazione ai lavoratori quando prestano la loro attività in regime di flessibilità, sia quando la stessa viene effettuata in Banca ore.

Riteniamo importante inserire un'indennità sostitutiva di mensa e/o un buono pasto nel caso non sia possibile organizzare la mensa all'interno delle aziende.

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 generazionali 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.

Nel merito chiediamo di attivare convenzioni con il sistema scolastico e universitario nazionale e regionale al fine di creare e/o implementare l'offerta formativa specialistica di settore finalizzata all'ingresso dei giovani nei comparti.

Formazione

Si chiede di svolgere almeno n.24 ore annue di formazione continua per dipendente sui processi produttivi, distribuite uniformemente tra i vari profili professionali, al fine di aumentare le competenze dei lavoratori, anche sulle nuove tecnologie, innovazione del processo produttivo e dell'organizzazione e sostenibilità ambientali rafforzando e implementando le capacità relazionali e le competenze trasversali per promuovere il lavoro in squadra e modelli organizzativi migliori.

Al termine dell'acquisizione delle competenze professionali da parte del dipendente si deve svolgere un confronto tra RSU, assistite dalle OO.SS. territoriali e la direzione aziendale (in assenza delle RSU la verifica si svolge con le Segreterie Territoriali), per verificare il corretto inquadramento professionale del dipendente.

Inquadramento professionale

Per rendere più esigibile la classificazione del personale, chiediamo di inserire alcuni correttivi nei profili che possano meglio corrispondere alle differenti tipologie di lavorazione, definendo anche elementi relativi alla polivalenza oggi presenti all'interno delle aziende, e di compiere un lavoro di aggiornamento e armonizzazione degli istituti delle ex discipline lapidei ed escavazione, laterizi e manufatti e cemento.

Appalti e clausola sociale

Per evitare dumping tra aziende e tutelare la buona occupazione va resa obbligatoria l'applicazione del CCNL materiali a tutte le aziende appaltatrici che svolgono lavori coerenti con i profili professionali del settore e per i lavoratori impiegati in lavori diversi dal settore lapideo l'applicazione dei contratti merceologici di riferimento sottoscritti da Cgil Cisl e Uil.

Le aziende, almeno 3 mesi prima dell'inizio dei lavori o in caso di cambio/rinnovo dell'appalto, informeranno sempre le RSU sulle motivazioni che rendono necessari i lavori 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, i comportamenti di tutte le persone che a vario titolo sono presenti nelle realtà aziendali e le buone prassi.

Per fare questo si chiede di uniformare l'articolato su salute e sicurezza prevedendo il miglioramento di alcuni strumenti, in particolare:

- La formazione e informazione ai lavoratori;
- La Consultazione effettiva nella fase di stesura del DVR così come previsto dal D.lgs 81/08 e facilitarne la consultazione con una copia digitale all' RLS /RLSSA;
- L'istituzione di una "Giornata della Sicurezza" nella quale si svolga la formazione ai dipendenti per la sicurezza sul lavoro, la prevenzione degli infortuni e l'analisi dei mancati;
- Prevedere una formazione/informazione per tutti i lavoratori sui così detti "mancati infortuni" e sulla relative modalità e modulistica e di far svolgere al lavoratore, in caso di infortunio, una formazione aggiuntiva sui processi lavorativi nei quali si è verificato l'infortunio;
- Si chiede di uniformare la fornitura ai lavoratori di indumenti e calzature di lavoro al momento dell'assunzione, garantendo la continuità durante l'anno;

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 retribuito riconosciuto alle vittime di violenza previsto 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) e recepirlo all'interno dei Codici Etici Aziendali (CEA).

Malattia, Infortunio, Congedi parentali e per cause particolari.

Le oo.ss ritengono che su questi temi sia necessario confrontarsi e discutere con le aziende dei tre settori facenti parte della sfera di applicazione del nuovo contratto dei materiali, al fine di garantire le condizioni migliori su questi istituti, confermandone l'importanza, continuando sul percorso di unificazione avvenuta nella scorsa tornata contrattuale e garantendo a tutti i lavoratori condizioni eguali di tutela.

Aggiornamento e armonizzazione ccnl materiali.

Durante il lavoro di stesura del contratto unico dei materiali svolto lo scorso anno, abbiamo indentificato diverse materie e istituti contrattuali che riteniamo sia opportuno uniformare. Riteniamo che il percorso da svolgere in questa fase di rinnovo debba concludere effettivamente l'unificazione contrattuale.

Chiediamo di confrontarci su un metodo basato sul possibile raggiungimento delle migliori garanzie dei contratti e che possa affrontare contestualmente un lavoro di semplificazioni per imprese e lavoratori degli istituti contrattuali tra cui in particolare:

Congedi

In continuità con il lavoro concluso nella scorsa tornata contrattuale si chiede di migliorare i seguenti istituti contrattuali:

- Congedo facoltativo maternità e paternità: prevedere un trattamento aggiuntivo rispetto alla legge del 60% per 9 mesi;
- Congedo obbligatorio: 5 giorni aggiuntivi alla nascita/adozione/affidamento del figlio;
- Permessi retribuiti: 16 ore frazionabili per inserimento dei figli nella scuola dell'infanzia;
- Permessi retribuiti: 16 ore frazionabili per visite mediche per figli fino ai 14 anni di età e per genitori anziani;
- Permessi retribuiti: 2 giorni aggiuntivi a quelli previsti dalla legge per i lavoratori stranieri che dovranno assentarsi a causa di lutto nel paese di origine;

Contrattazione di II° livello, Elemento Garanzia Retributiva

Chiediamo siano definite le linee guida da allegare al rinnovo del contratto coerentemente agli impegni assunti in capo alla CBMC. Inoltre, si chiede di uniformare l'elemento di garanzia retributiva.

Welfare e benessere organizzativo

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, come già specificato nella parte generale, 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 e incrementare la percentuale a carico delle aziende di previdenza complementare e sanità integrativa, per garantire ai lavoratori un presente e un futuro sociale sicuro, soprattutto per le categorie più svantaggiate come i giovani e le donne.

Si richiede che la contribuzione a carico dell'azienda prosegua senza interruzione di continuità ai lavoratori interessati da integrazioni salariali per accesso ad ammortizzatori sociali.

Aumenti Retributivi:

Obiettivo fondamentale del rinnovo del CCNL è realizzare un incremento retributivo che tuteli il potere di acquisto delle retribuzioni dei lavoratori e delle lavoratrici. In questo momento riteniamo urgente aprire un confronto su un modello di recupero dell'inflazione che affronti i mutati scenari macroeconomici da un lato 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 dall'altro.

Pertanto siamo a chiedere un aumento contrattuale a parametro 100 così articolato:

Lapidei **150 €**

Laterizi **130 €**

Cemento **145 €**

e di inserire un meccanismo ex post di recupero dell'inflazione.

Decorrenza e durata

Il presente accordo avrà durata triennale, pertanto decorrerà dal 01.06.2022 e scadrà il 30.06.2025 sia per la parte normativa sia per quella economica.