
*Ipotesi di***PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO NAZIONALE
CEMENTO, CALCE E GESSO**

PREMESSA

Il Contratto Nazionale del Cemento, Calce e Gesso che scade il 31 luglio dovrà essere rinnovato rapidamente e nel *pieno rispetto delle regole attuali*.

Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil intendono valorizzare la *consolidata pratica unitaria* nel settore, che viene vissuta in una quotidiana valorizzazione delle rappresentanze sindacali unitarie e con una forte tradizione di coinvolgimento di tutti i lavoratori nei momenti decisionali.

Il settore del Cemento, e più in generale dei materiali di base per le costruzioni, viene da un quadriennio di *forte crescita* (che dovrà essere adeguatamente valorizzata nello svolgimento e negli esiti del negoziato), periodo durante il quale si sono andati consolidando assetti e capacità produttive sia in termini quantitativi che qualitativi; le più importanti aziende italiane hanno accresciuto la propria competitività sui mercati internazionali (anche grazie a processi di acquisizioni e di partnership, che pongono con forza il tema della *dimensione europea delle relazioni industriali*, a partire da una maggiore attenzione alla costituzione e al buon funzionamento dei CAE); per alcune imprese si aprono, o si consolidano, scenari di iniziativa industriale anche in ambiti contigui: produzione e commercializzazione di energia, ambiente, ciclo integrato dei materiali di base e della fornitura nei cantieri dei semilavorati; novità, queste, che prospettano, tra l'altro, la necessità per il sindacato di adeguare la propria capacità di proposta, di controllo, di rappresentanza e di strumentazione negoziale.

Tutto ciò ci spinge a rivendicare una *migliore qualità delle relazioni sindacali* ed un *rafforzamento degli strumenti contrattuali a ciò preposti*, per metterle in grado di affrontare adeguatamente le seguenti problematiche: ambiente e rapporto col territorio, materiali e nuovi combustibili, nuove tecniche di produzione, l'evoluzione delle competenze necessarie e l'adeguamento e valorizzazione della professionalità, la tutela a tutto campo, con efficaci azioni esigibili per via contrattuale, di tutti i lavoratori coinvolti nel ciclo realizzativo, compresi quindi i dipendenti delle ditte appaltatrici.

Ecco perché diciamo, in sintesi, che con questo rinnovo vogliamo conquistare risultati importanti per ciò che riguarda: più efficaci *relazioni industriali*; migliori condizioni su *ambiente e sicurezza; appalti ed esternalizzazioni; formazione* e valorizzazione della professionalità; *nuovo inquadramento e nuova scala parametrica*; consolidamento dell'impianto normativo sui *diritti, sull'orario e sull'organizzazione del lavoro*; nuove tutele contrattuali nel campo del *Welfare integrativo*; oltre che, ovviamente, *un aumento salariale che colga integralmente l'obiettivo di tutelare le retribuzioni dei lavoratori*.

RELAZIONI SINDACALI – DIRITTI DI INFORMAZIONE

Il sistema di relazioni a livello di settore deve fare un *salto di qualità*, superando la dimensione puramente comunicativa sugli andamenti produttivi in cui oggi – di fatto – si esauriscono i momenti annuali di confronto.

Il *CPN (Comitato Paritetico Nazionale)* è lo strumento di attuazione e di promozione degli interventi in materia di *Ambiente, Sicurezza e Formazione* definiti dalla contrattazione nazionale, nonché di supporto alle iniziative che sulle stesse materie le parti firmatarie ritengono utili ad uno sviluppo qualificato del settore.

Sui temi dell'*Ambiente e Sicurezza*, oltre a svolgere una funzione di vero e proprio Osservatorio di settore, il *CPN* dovrà sviluppare un monitoraggio esigibile, organico e aggiornato su temi quali: le procedure di lavoro sicuro; i combustibili alternativi; il recupero ambientale delle cave e le migliori pratiche di relazioni con le istituzioni locali ed il territorio, progetti formativi ed informativi sulla sicurezza.

Analogamente, sulla *Formazione Continua* il *CPN* deve diventare la sede naturale e strutturata in cui le Parti puntino ad approcci condivisi, in funzione della necessità di favorire una progettazione formativa che risponda alle esigenze specifiche delle aziende e dei lavoratori del settore, stabilendo le modalità più efficaci di rapporto con FONDIMPRESA. Dovrà altresì essere la sede del *coordinamento dei Piani formativi* e di aggiornamento professionale che, a livello di singole imprese e di unità produttive si renderà necessario adottare per adeguarsi al nuovo inquadramento, e offrire ai lavoratori le doverose opportunità di miglioramento delle proprie competenze e capacità professionali.

Statuto e Regolamento del Comitato definiranno *modalità operative, strumenti e risorse* necessarie allo svolgimento dell'attività, sulla base di un programma approvato periodicamente dagli organismi del Comitato stesso.

All'occorrenza, le Parti potranno indicare tecnici che, di volta in volta, potranno partecipare alle riunioni del Comitato.

Per ciò che riguarda i *Gruppi*, occorre prevedere, nell'ambito delle materie demandate alla contrattazione di secondo livello, che le tematiche informative e relazionali siano rese più coinvolgenti ed esigibili anche a livello delle *singole unità produttive*.

Occorre *abbassare la soglia degli 80 dipendenti* per le aziende non riconducibili a Gruppi nazionali, al fine di accedere al sistema delle informazioni. Le norme previste per la *Calce e il Gesso* vanno uniformate a quelle previste per il Cemento.

AMBIENTE E SICUREZZA

L'esperienza della contrattazione nei Gruppi dimostra che, su queste materie, esiste una forte diversità di approcci e di filosofie, che vanno ricondotti a una ispirazione comune nella logica di una **uniforme esigibilità settoriale**.

Il CCNL deve dare indicazioni più precise circa **gli ambiti e le funzioni negoziali** (non sostitutive ma rafforzative delle prassi previste dalle norme di legge) in materia di ambiente e sicurezza. In sostanza, si tratta di specificare meglio quali sono le materie e gli ambiti negoziali in capo alle RSU per ciò che attiene le procedure di lavoro sicuro, la messa in sicurezza degli impianti, le fasi di manutenzione ecc.; per poter poi far svolgere con più efficacia agli RLS il loro compito di controllo, indirizzo e proposta che le norme di legge individuano per essi.

Va specificato (art. 5, punto 8) che **l'informazione** avviene "in ogni caso" (e non solo "anche") attraverso iniziative di carattere formativo, garantendone la tempestività (fin dal primo giorno) in caso di nuovi assunti.

Chiediamo di **estendere** le regolamentazioni e le procedure di sicurezza vigenti nelle singole unità produttive, a tutte le aziende e a tutti i lavoratori ivi operanti.

APPALTI ED ESTERNALIZZAZIONI

Per realizzare l'obiettivo strategico descritto in Premessa, occorre puntare ad una maggiore chiarezza nella individuazione, nonché una **netta delimitazione**, delle attività da dare in appalto (e in tal senso rendere più effettive le clausole di **esclusione della manutenzione ordinaria**); maggiore chiarezza e trasparenza dei meccanismi di individuazione delle imprese cui affidare i lavori; rendere effettivamente preventivo il confronto con le RSU nella definizione dei progetti di appalto; introdurre norme più efficaci ed esigibili, in merito alle funzioni di controllo sul rispetto di norme e contratti da parte delle aziende appaltatrici, che debbono poter esercitare le RSU delle aziende appaltanti.

TEMPO DETERMINATO - PART-TIME - LAVORO TEMPORANEO

L'art. 25 contiene norme che, per legge, decadranno alla scadenza del 31 luglio '03. Chiediamo, in coerenza con quanto sostenuto nell'Accordo Quadro a livello europeo tra UNICE-CEEP-CES del 1999 laddove si riconosce nel rapporto a tempo indeterminato la forma comune del rapporto di lavoro; che tale articolo sia ripristinato interamente, **salvaguardandone l'impianto complessivo** e ognuna delle singole clausole. Inoltre andranno stabiliti i **criteri di priorità** in caso di passaggio a tempo indeterminato.

Chiediamo inoltre di stabilire un regime differenziato, per il **periodo di prova**, tra tempo indeterminato e tempo determinato, prevedendo altresì, per questa seconda casistica, una ulteriore diversificazione in funzione della durata del contratto; nonché l'inutilità della ripetizione della prova in caso di riassunzione da parte della medesima azienda e per la medesima qualifica.

Il ricorso al lavoro a **part-time** deve essere ulteriormente **incentivato**, quale strumento di flessibilità negoziata. Al fine di non snaturarne l'originaria funzione di meccanismo di lavoro a orario ridotto, dovrà essere stabilito **un limite massimo per il ricorso allo straordinario**, sia giornaliero che annuale; e andranno meglio precisate le motivazioni per il ricorso al part-time. In caso di nuove assunzioni, bisogna offrire in via prioritaria ai lavoratori a part-time la possibilità di trasformare il proprio rapporto in tempo pieno.

La fattispecie n. 4 delle casistiche per il ricorso al **lavoro interinale** (art. 27) va eliminata, in coerenza con quanto detto sopra, a proposito dei contratti a termine.

DIRITTI E TUTELE DELLE PERSONE

CONGEDI PARENTALI: vanno definite le modalità di richiesta in caso di congedi per gravi e documentati motivi familiari o personali, nonché adeguate modalità di accesso ai corsi di formazione-aggiornamento in caso di rientro. Definire la percentuale di lavoratori che possono accedere ai congedi per formazione.

MOBBING: Introdurre norme che prevedano azioni positive, a livello aziendale, allo scopo di combattere ogni forma di discriminazione o azioni tese a minare l'integrità psico-fisica dei lavoratori e delle lavoratrici.

IMMIGRATI: vanno introdotte norme tese ad armonizzare la fruizione, da parte dei lavoratori immigrati, di alcuni istituti contrattuali (festività religiose, diritto allo studio, modalità di fruizione dei piani-ferie, ecc.) rendendole compatibili con le loro situazioni particolari.

MALATTIA

Uniformare il periodo di copertura del diritto al mantenimento del posto di lavoro (14 mesi) con quello coperto dall'integrazione aziendale (12 mesi).

ORARIO DI LAVORO - TURNI - PAUSA

In materia di **orario** l'impianto dell'attuale art. 32 **va confermato**, escludendo la possibilità di un suo peggioramento, ancorché in conseguenza di novità legislative. Ad esempio: ai fini della definizione dell'orario normale di lavoro, si deve **continuare a computare** anche le ferie godute e le assenze per malattia.

Inoltre (fermo restando il criterio basilare del riferimento alla giornata e alla settimana lavorative), pensiamo che una definizione anche **su base annua** del periodo medio normale di lavoro possa servire ad una migliore organizzazione dei cicli lavorativi e contemporaneamente consentire ai singoli lavoratori di **utilizzare effettivamente**, e nei tempi fisiologici, **i permessi** per riduzione d'orario, per festività soppresse, nonché di **programmare un godimento effettivo delle ferie** compatibile con le esigenze produttive, accelerando altresì lo **smaltimento delle ferie arretrate**.

A tale scopo può essere utile una più dettagliata regolamentazione della **Banca-Ore**, che ribadisca la priorità assoluta alla fruizione individuale. Chiediamo che in banca-ore possano essere altresì **accantonati**: una sorta di maggiorazione di "interessi orari" sulle ore non godute esclusivamente nell'anno di maturazione; nonché, **su base esclusivamente volontaria**, eventuali riposi compensativi inerenti le ore di straordinario.

Chiediamo di stabilire in **20 minuti** la durata minima della **pausa-riposo** durante l'orario di lavoro, per ovvie esigenze di ristoro personale e di sicurezza nel lavoro.

Per il **lavoro a turni**, va riscritto l'ultimo comma dell'art. 33, nell'ottica di **limitare al massimo** (nonché di regolamentare in modo preciso e dettagliato) la prassi delle **sostituzioni** del personale turnista con i lavoratori giornalieri. Alla soluzione di questo problema serve altresì: un generalizzato e corretto utilizzo delle **figure professionali** a tale scopo introdotte dal nuovo sistema di classificazione; concordare (nell'ambito del secondo livello di contrattazione) gli **organici ottimali**, sia per azienda che per stabilimento; definire una **composizione numerica delle squadre di turnisti**, come peraltro già avviene in alcuni casi, tale per cui la sostituzione fisiologica sia assicurata all'interno di ogni squadra consentendo così a tutti gli interessati una piena fruizione dei diritti normativi previsti dal contratto. Su tutti questi argomenti andrà istituzionalizzato **l'incontro annuale** tra Direzione di Stabilimento e RSU.

INQUADRAMENTO E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

La **Proposta** di revisione della Classificazione del Personale, elaborata unitariamente dalla **Commissione Paritetica**, recepisce sostanzialmente le idee e sollecitazioni avanzate dalle Organizzazioni Sindacali e dai lavoratori negli anni passati, e pertanto andrà introdotta nel CCNL con questa tornata di rinnovo, in sostituzione dell'attuale sistema di inquadramento.

La **prima** conseguenza del nuovo inquadramento deve essere un **allargamento della scala parametrica (passando dall'attuale rapporto 100-205 ad un rapporto 100 - 220)**, con un contestuale **riequilibrio verso l'alto**: attualmente, infatti, ben sei degli otto livelli sono schiacciati nel rapporto 100-156 della scala. Questa operazione, che sicuramente sarà complessa e comporterà **costi** per le imprese, **aggiuntivi e non sostitutivi** degli aumenti che chiediamo per tutelare le attuali retribuzioni dall'inflazione, andrà introdotta con l'opportuna gradualità; così come occorre prevedere meccanismi che consentano in ogni unità produttiva di **armonizzare** il nuovo sistema con gli inquadramenti effettivi esistenti, attraverso commissioni di valutazione RSU-Direzione Tecnica.

La **seconda** conseguenza della introduzione di questo complessivamente nuovo sistema di inquadramento unico, è che **la tripartizione della disciplina speciale dovrebbe essere superata**, non sussistendone più i presupposti logici (cioè: una vera o presunta gerarchia tra operai, intermedi e impiegati riviniente da diverse declaratorie dentro i medesimi livelli di inquadramento). Col nuovo sistema, infatti, le declaratorie si limitano a identificare la necessaria diversità tra le Aree Professionali. Pertanto, il permanere di tre diversi, complessivi regimi su tutta una serie di norme e regolamentazioni, con conseguenze sugli aspetti economici e di diritti, risulterebbe ingiustificabile e anacronistico. Riteniamo invece che la dislocazione del personale in dodici diversi livelli di inquadramento costituisca una articolazione condivisibile, **e sufficiente** a cogliere e rappresentare le diverse professionalità e quindi le diversità di condizione economica e normativa. Questa richiesta contiene in sé, ovviamente, anche tutte quelle che potrebbero essere indirizzate alla **uniformazione e aggiornamento delle varie indennità**, così come quella, peraltro in molti accordi aziendali già risolta, della estensione anche agli operai del **Premio di anzianità**.

Vanno rivisti i livelli (e con l'occasione, magari, aggiornati gli importi) degli **scatti di anzianità**.

Analogamente, il passaggio a 12 livelli può essere l'occasione per unificare le tre voci base della retribuzione (minimo tabellare, ex indennità di contingenza ed e.d.r. in cifra fissa) in un **unico nuovo minimo tabellare conglobato**.

Andrà, infine, definita con inequivocabile chiarezza la **clausola di salvaguardia** in base alla quale nessun lavoratore potrà subire un peggioramento della propria situazione professionale e retributiva.

Recependo il suggerimento della Commissione Paritetica, andrà costituita una **Commissione Permanente Nazionale**, composta pariteticamente dalle parti, con il compito di esaminare, in sede esclusivamente tecnica, eventuali problematiche applicative derivanti dal nuovo sistema di inquadramento, che non siano state risolte nell'ambito del preventivo confronto tra le parti a livello di unità produttiva.

FORMAZIONE E FORMAZIONE CONTINUA

In **coerenza** con quanto detto finora, a tutti i dipendenti andranno offerte **chances di miglioramento professionale**. A tale scopo dovrà essere data priorità assoluta, nell'ambito della **Formazione Continua**, ai progetti (promossi in collaborazione con le RSU e le OO.SS.) finalizzati alla **armonizzazione tra nuovo sistema di classificazione e competenze professionali**, e andrà introdotto un **libretto** su cui registrare i **crediti formativi** e professionali acquisiti dai lavoratori.

Occorre regolamentare la fruizione, da parte dei lavoratori, di opportuni **"congedi formativi"** attraverso una migliore utilizzazione delle 150 ore e, volontariamente, da parte dei ROL, per consentire il ricorso alle attività di formazione continua e di educazione degli adulti, garantendo a tutti la possibilità di accedere sia alla Formazione di base, sia alla Formazione specialistica che a quella mirata a progetti specifici.

WELFARE INTEGRATIVO

L'avvio positivo del *Fondo Concreto*, che registra un tasso di adesione del 50% dei potenziali soci, non annulla la necessità di mettere in campo azioni, che responsabilizzino di più le aziende e le stesse RSU in una campagna di informazione e coinvolgimento per ampliare le adesioni. Tutti i lavoratori devono poter usufruire di un adeguato risparmio previdenziale integrativo, e pertanto chiediamo *l'aumento della contribuzione paritetica dal 1% attuale al 1,5 % (circa 6 euro in più per gli iscritti al Fondo), nonché di portare al 50%* la quota di TFR maturando da accantonare.

Va recepito l'Accordo già esistente sui permessi retribuiti per gli eletti negli organismi del Fondo.

Chiediamo inoltre **2 ore** di assemblea retribuite, *aggiuntive* alle attuali 10, da mettere a disposizione specificamente dell'informazione e dell'aggiornamento costante sulla previdenza integrativa, e più in generale sul Welfare integrativo.

Con le medesime finalità, di costruire cioè un meccanismo mutualistico di prestazioni sanitarie integrative a quelle del sistema sanitario pubblico, chiediamo che siano introdotte *forme di sanità integrativa di settore*, sul modello di quanto già sperimentato in varie altre categorie.

Qualora la Contrattazione di secondo livello dovesse definire *piani azionari per i dipendenti* le Parti, a livello aziendale potranno costituire forme collettive di gestione dell'azionariato dei dipendenti. In particolare sarà consentita la costituzione di *"Associazioni di lavoratori azionisti"*, le cui caratteristiche dovranno essere definite da appositi Protocolli d'Intesa, stipulabili tra le medesime Parti sottoscrittrici di Accordi di secondo livello.

MENSA

Abbassare a 100 la soglia attuale dei 125 dipendenti, in coerenza con il diminuito numero medio dei dipendenti nelle singole unità produttive.

QUOTA CONTRATTO

Si richiede la definizione, negli ambiti previsti dal D.Lgs. 4/12/97, n° 460, di una quota di adesione contrattuale per i lavoratori non iscritti al sindacato.

RETRIBUZIONE

Si chiede un *aumento* dei minimi tabellari pari a 91 Euro al livello C Super, al fine di tutelare integralmente le retribuzioni dall'inflazione.

Le Segreterie Nazionali di

FENEAL - UIL

FILCA - CISL

FILLEA - CGIL