

FENEAL UIL

FILCA CISL

FILLEA CGIL

**IPOTESI DI PIATTAFORMA PER IL
RINNOVO CONTRATTUALE DI II° LIVELLO
GRUPPO CEMENTI ROSSI
2009 / 2012**

26 febbraio 2009

Premessa

Il nuovo contratto nazionale per il settore cemento - calce e gesso registra passi in avanti nell'attenzione e nell'impegno su Responsabilità Sociale d'Impresa – Sviluppo Sostenibile, importanza e compiti del Comitato Paritetico Nazionale, ruolo del RLSSA per l'ambiente interno ed esterno alle cementerie, la sicurezza e la salute dei lavoratori, miglioramento del patrimonio professionale di aziende e lavoratori attraverso la gestione del sistema di inquadramento e della formazione professionale, il consolidamento dei diritti individuali e di civiltà (permessi – maternità – malattia - problemi di salute individuale e familiare).

Tutto ciò comporta un avanzamento nelle relazioni sindacali a livello di gruppo, al fine di poter gestire le difficoltà del mercato in generale e la necessità sempre più improrogabile di miglioramento di competitività, qualità, impatto ambientale, 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.

Importante sarà la realizzazione di specifici incontri a livello di unità produttiva tra Direzione di Stabilimento e R.S.U. 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.

Pertanto, sulla base di quanto sopra, riteniamo sviluppare i seguenti punti:

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 gestione 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.

FORMAZIONE

Riguardo al capitolo inerente la formazione e la crescita professionale, si dovranno definire programmi di operatività su progetti formativi che contemplino il coinvolgimento di entrambe le Parti (anche in raccordo con il C.P.N.), 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.

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

Premesso che è necessaria una verifica di quanto è stato realizzato fino ad ora, per potenziare e dare agibilità agli RLSSA, in modo di essere effettivamente protagonisti nella definizione, programmazione e verifica del sistema gestione sicurezza (SGS), va istituito il coordinamento nazionale di gruppo degli RLSSA con modalità analoghe a quelle dei coordinamenti RSU, anche attraverso la concessione di permessi aggiuntivi e l'effettuazione di una (o più) riunione/i annuale per l'analisi e il consuntivo dei risultati ottenuti in base agli obiettivi programmati, nelle quali fissare i nuovi obiettivi da raggiungere.

Va definito un Protocollo di Gruppo in materia di ambiente, sicurezza, che tenga in considerazione le modalità di informazione verso l'esterno (amministrazioni locali e cittadini), sull'utilizzo di combustibili alternativi, l'impatto del ciclo produttivo sull'ambiente e le misure per la sua riduzione, l'approvvigionamento della materia prima (l'iter autorizzativo per i siti di escavazione) e le procedure da seguire in ogni singola unità produttiva.

Dovranno essere considerate le modalità di informazione e coinvolgimento nelle procedure che consentono l'ottenimento delle certificazioni sociali e ambientali.

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

È necessario coinvolgere le R.S.U., nelle informazione aziendali e di gruppo, su temi quali:

- i programmi di formazione continua, la valorizzazione dei livelli di professionalità acquisita e la verifica delle competenze richieste;
- gli orari, le turnazioni, la flessibilità;
- i livelli occupazionali e la verifica del numero di addetti nei reparti.

Si chiede che il numero dei componenti il coordinamento nazionale sia ampliato e proporzionato per ogni unità lavorativa.

Si richiede inoltre che le RSU di ciascuna unità produttiva abbiano a disposizione una saletta sindacale dotata di personal computer, stampante, linea telefonica esterna con numeri di utilità predefiniti e collegamenti intranet e internet predefiniti.

PART TIME - ORARIO

Si richiede la possibilità per i dipendenti di raggiungere una soglia minima del 10% di addetti (sul totale dei dipendenti) con contratto a tempo parziale (reversibile) per ogni unità produttiva, ponendo attenzione alle richieste coincidenti con i tempi di vita e di lavoro.

Per quelle posizioni lavorative che non richiedono un presidio permanente e costante, si chiede sia previsto per il dipendente, di usufruire di una flessibilità di orario in entrata e uscita.

MENSA

Si chiede l'adeguamento del costo mensa.

REPERIBILITÀ DI STABILIMENTO

Si chiede di regolamentare, per il personale coinvolto, la chiamata e la reperibilità e definire i riposi successivi e i trattamenti economici relativi.

PREMIO DI RISULTATO

In base alle esperienze maturate, si chiede di accrescere e consolidare il sistema premiale, realizzato nei precedenti contratti integrativi, confermando che lo stesso avrà caratteristiche di variabilità e sarà legato ad elementi di produttività e redditività.

Sulla **produttività** (che va definita dal rapporto “*quantità di leganti prodotti/ore lavorate*”), va rivisto l’indice di riferimento e il meccanismo che collega i risultati raggiunti annualmente con gli obiettivi aziendali, anche per intercettare i processi di efficientamento realizzati sia a livello organizzativo che impiantistico.

Sul parametro di **redditività**, si richiede di mantenere il precedente sistema di valutazione ma depurando il MOL da elementi di appesantimento e modificando la scala, oppure di semplificare l’indicatore, con una sostanziale modifica: il premio di redditività dovrà intercettare l’andamento dell’efficienza aziendale, con un raffronto immediato e diretto tra i ricavi delle vendite e il numero degli addetti, attraverso la conseguente definizione di percentuali di valutazione di un premio globale a livello di gruppo.

Dovranno essere stabilite regole che rendano neutrali le poste imputabili alle attività “non nazionali” o “estranee” dai dati utilizzati nella determinazione dei parametri.

PARAMETRI DI STABILIMENTO E PREMI ACCESSORI

Si chiede di aggiornare i valori degli attuali parametri tecnici di stabilimento e, inoltre, di affiancare, ai parametri c.d. tradizionali (produttività, redditività), premi collegati al raggiungimento di obiettivi relativi alle certificazioni di carattere ambientale o sociale: EMAS, OSHAS 18001, SA 8000, obiettivi di bilancio sociale.

WELFARE INTEGRATIVO

Si chiede di adeguare la quota aggiuntiva per il lavoratore associato ai fondi pensione contrattuali.

In linea con quanto stabilito nel CCNL, ferma restando la volontarietà dell’adesione da parte dei singoli lavoratori, si richiede la definizione di una quota pari a euro 10,00 mensile a carico dell’azienda per l’adesione a fondi di assistenza sanitaria integrativa.

In aggiunta a quanto sopra si chiede l’istituzione di nuove forme di welfare integrativo e la rivalutazione di quelle già esistenti (polizze assicurative, ticket trasporto, contributi per lo studio dei figli, contributi per i lavoratori che devono sostenere rette per gli asili nido o individuazione di asili di prossimità, ecc.).

QUOTA “UNA TANTUM” INTEGRATIVO DI GRUPPO

Si richiede l’istituzione di una quota “una tantum” integrativo di gruppo da versarsi a cura dei lavoratori non iscritti al sindacato con il sistema di assenso/dissenso informato.