

Art. 2 Sistema di relazioni industriali e Comitato Paritetico Nazionale – Sviluppo sostenibile e Responsabilità sociale d’Impresa

I

“omissis”

A tal fine le parti stipulanti istituiscono il Comitato Paritetico Nazionale (CPN) permanente con propria autonomia funzionale ed operativa. Il CPN è composto da 9 rappresentanti le Organizzazioni sindacali e da 9 rappresentanti Federmaco. Le nomine di parte sindacale saranno effettuate dalle Organizzazioni interessate unitariamente. Il CPN si riunisce, in via ordinaria, due volte l’anno – una nel mese di aprile e una nel mese di ottobre di ciascun anno – e, in via straordinaria, ogniqualvolta se ne ravvisi la necessità, su richiesta di una delle due componenti. Il CPN si considera regolarmente costituito se sono presenti almeno n. 5 rappresentanti per ciascuna componente. Il coordinamento logistico e le attività di segreteria, ivi compresi i verbali delle riunioni del CPN, nonché eventuali ulteriori aspetti organizzativi,, saranno definite dal CPN con apposito regolamento.

Oggetto del programma dei lavori del Comitato saranno, in particolare, i seguenti temi:

“omissis”

- la verifica dell’applicazione, per le Aziende del settore cemento, dell’Accordo Europeo Multisetoriale, sottoscritto il 25 aprile 2006, sulla protezione dei lavoratori che manipolano e utilizzano la silice cristallina e i prodotti che la contengono, il cui testo le parti recepiscono nel presente contratto collettivo nazionale di lavoro;
- il monitoraggio degli andamenti occupazionali e delle tipologie contrattuali presenti nelle Aziende;

Con l’accordo di entrambe le componenti, il CPN può intervenire su materie di interesse dei settori, non espressamente affidategli.

Qualora insorgessero problemi per la costituzione o il funzionamento del CPN, le parti stipulanti potranno intervenire per le relative soluzioni.

“omissis”

A) Settore cemento

“omissis”

4. Di norma annualmente, tenuti presenti i risultati e le valutazioni svolte tra le parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1), le direzioni delle aziende significative - intendendosi per tali quelle che ~~avendo notevole peso produttivo e rilevante incidenza nei settori in cui operano,~~ occupino **almeno 50 lavoratori dipendenti** - che non siano comprese tra quelle di cui al precedente punto 3),

“omissis”

B) Settori Calce, Gesso e Malte

1. “omissis”

2. Tenuti presenti i risultati e le valutazioni svolte tra le parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1) i Gruppi industriali operanti nei settori della calce o del gesso o delle malte – intendendosi per Gruppo Aziende con più di 250 dipendenti ed aventi stabilimenti ubicati in almeno due regioni – fornirà alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto, su richiesta delle stesse, in apposito incontro che sarà tenuto presso la sede della Associazione imprenditoriale, informazioni concernenti, **l’andamento recente e quello prevedibile dell’attività aziendale, nonché la sua situazione economica;** gli investimenti realizzati nel biennio precedente e quelli in programma per il biennio successivo - ripartiti per ampliamenti, nuovi impianti e a fini ambientali; ~~nonché i livelli di occupazione in essere e relativo andamento atteso per l’esercizio successivo.~~ **la situazione, la struttura e l’andamento prevedibile dell’occupazione, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto; le decisioni che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell’organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro in essere.**

hw
fu.
an
Rde
mon
SMA
R
F. H. de
Bille

Aveni
03

3. Di norma annualmente, tenuti presenti i risultati e le valutazioni svolte tra le parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1), le direzioni delle aziende significative - intendendosi per tali quelle che occupino almeno 50 lavoratori dipendenti - che non siano comprese tra quelle di cui al precedente punto 2), daranno, ove richieste, alla R.S.U. nel corso di apposito incontro, con l'eventuale assistenza delle rispettive Associazioni sindacali, informazioni concernenti:

- l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività aziendale, nonché la sua situazione economica;
- gli investimenti realizzati nel biennio precedente e quelli in programma per il biennio successivo - ripartiti per ampliamenti, nuovi impianti e a fini ambientali;
- la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- le decisioni che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro in essere.

II Sviluppo sostenibile e Responsabilità sociale d'Impresa

1) Le parti convengono che lo sviluppo sostenibile, inteso come integrazione equilibrata e dinamica delle dimensioni relative alla crescita economica, al rispetto dell'ambiente ed alla responsabilità sociale d'impresa, costituisca il modello cui ispirarsi per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive.

2) Le parti convengono, in particolare:

- di porre in atto misure finalizzate alla sostenibilità dei processi produttivi delle Industrie dei Settori, assicurando lo sviluppo delle capacità produttive, la tutela dell'occupazione unitamente alla costruzione di una adeguata e coerente strategia ambientale;
- di adottare una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale.

3) Viene valutato come rilevante che tutti i soggetti interessati, lavoratori e imprese, realizzino comportamenti coerenti con quanto sopra, per confermare la validità di percorsi condivisi in essere e di quelli futuri, relativamente ai temi:

- Protezione ambientale e gestione CO2;
- Utilizzo prodotti e combustibili tradizionale e alternativi
- Salute e sicurezza del personale.
- Monitoraggio e reporting delle emissioni.
- Impatto sulle comunità locali.

4) Le parti ~~condividono una interpretazione~~ ritengono che la responsabilità sociale d'impresa vada intesa come qualificante valore aggiunto per l'impresa e per i suoi rapporti con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le istituzioni.

5) Le parti, quindi, si danno atto che il percorso verso la responsabilità sociale d'impresa costituisce un miglioramento ~~volontario~~ dell'osservanza degli obblighi di legge e di contratto, soprattutto quando esso sia attuato con effettività, trasparenza e verificabilità dei contenuti.

6) Per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più possibile consapevole e condiviso al tema della responsabilità sociale, Le parti convengono che, entro sei mesi dalla firma del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, il (CPN) Comitato Paritetico Nazionale, predisponga un documento condiviso contenente linee guida dei requisiti minimi per la attuazione dei principali elementi della responsabilità sociale d'impresa tenendo conto anche delle raccomandazioni OIL.

9 gennaio 2008

deci
for
della

Art. 3) Formazione e crescita professionale - Fondimpresa.

Le Parti riconoscono concordemente l'importanza della formazione professionale, strumento essenziale per la crescita delle risorse umane nell'attività lavorativa, e di conseguenza, a livello personale.

Le parti individuano, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità, le seguenti finalità prioritarie da perseguirsi attraverso iniziative di formazione professionale:

- consentire a tutti i lavoratori l'acquisizione di conoscenze specifiche in grado di meglio rispondere alle esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche, organizzative, legislative;
- incentivare i lavoratori ad ampliare e ad accrescere le loro competenze professionali, non solo tecniche, ma anche relazionali, al fine di renderli idonei a cogliere opportunità di sviluppi di carriera all'interno delle aziende;
- rispondere a necessità di aggiornamento ed eventuale riqualificazione dei lavoratori, al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale.

Le Parti, riferendosi alle previsioni delle leggi e degli Accordi Interconfederali in materia di formazione professionale, intendono concordemente delineare le modalità di rapporto con Fondimpresa - Fondo interprofessionale per la formazione continua.

Le aziende concorderanno in tempi utili con le RSU i piani di formazione, compresi quelli in materia di igiene e sicurezza sul lavoro da sottoporre all'approvazione di Fondimpresa, secondo le modalità previste dalla legge nazionale e dalle norme regionali.

Questi piani di formazione, oltre ai percorsi formativi ed alle metodologie didattiche funzionali agli obiettivi, prevederanno le modalità di svolgimento delle iniziative di formazione, nonché quelle di partecipazione delle figure individuate interessate.

Il Comitato Paritetico Nazionale di cui all'art. 2 del presente Contratto ha il compito di costituire il "Dossier sulla formazione nei settori rappresentati", raccogliendo dalle aziende copia dei piani di formazione concordati, anche al fine di proporre alle realtà di impresa meno strutturate, le esperienze acquisite, se del caso rimodulate alle specifiche esigenze formative.

Il Dossier sulla formazione sarà realizzato nel rispetto delle normative nazionali e comunitarie in materia di tutela della "privacy", e non potrà essere oggetto di diffusione, nemmeno parziale, al di fuori dei settori a cui si applica il presente contratto.

E' altresì affidato al Comitato il compito di monitorare l'evoluzione della normativa in materia di formazione professionale, a livello comunitario, nazionale e regionale, al fine di tenere aggiornate le Parti sulle opportunità di finanziamento, e l'eventuale introduzione e sviluppo di nuovi strumenti di formazione.

Acquisita la normale operatività, il Comitato Paritetico Nazionale potrà essere investito dalle Parti di ulteriori compiti in materia di formazione professionale, quali ad esempio lo studio di linee guida per un piano di formazione di base destinato agli addetti dei settori a cui si applica il presente contratto.

Per la gestione delle suddette attività in materia di formazione professionale, all'interno del Comitato Paritetico nazionale potrà essere incaricato un gruppo paritetico ristretto, che provvederà a relazionare, con la periodicità che verrà concordemente stabilita il Comitato nella sua interezza.

9 gennaio 2008











Art.6 Tutela salute dei lavoratori e tutela ambiente – Prevenzione e sicurezza sul lavoro

- A) 1. Le parti, concordano di istituire a far data dal il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Salute e Ambiente (RLSSA) che subentra al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nella titolarità dei diritti del ruolo e delle attribuzioni previste dal D.Lgs. n. 626/94 s.m.e i. e dalla precedente regolamentazione di cui al c.c.n.l. 5 marzo 2004.

I lavoratori in tutte le unità produttive all'atto della elezione delle R.S.U. eleggono, tra i componenti le R.S.U., il R.L.S.S.A. nei seguenti numeri:

- 1 (uno) rappresentante nelle unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti;
- 3 (tre) rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 201 a 1000 dipendenti;
- 6 (sei) rappresentanti nelle unità produttive che occupano oltre 1000 dipendenti.

Nelle unità produttive che occupano da 101 a 200 dipendenti, le cui cave si trovano ubicate ad una distanza superiore a 20 Km dallo stabilimento, è eletto nell'ambito delle R.S.U. apposito R.L.S.S.A. tra i lavoratori della cava, in aggiunta e con proprie specifiche competenze e funzioni rispetto al R.L.S.S.A. come sopra stabilito

Il R.L.S.S.A. rappresenta i lavoratori in materia di sicurezza e salute secondo la disciplina del presente articolo ed è interlocutore della direzione aziendale nell'esercizio delle proprie competenze, all'interno dello stabilimento e delle relative pertinenze.

Nella comunicazione scritta alla Direzione aziendale, di cui art. 15 comma 5 del presente contratto, verrà data indicazione espressa dei nominativi dei componenti delle R.S.U. eletti R.L.S.S.A.

2. Fermo restando che al R.L.S.S.A. sono attribuite le prerogative previste dalle vigenti disposizioni di legge ed in particolare dall'art. 19 D.Lgs. n. 626/94 s.m.e i.. Le parti riconoscono che l'attività del R.L.S.S.A in materia di sicurezza, salute e ambiente deve rispondere a criteri di partecipazione, condivisione degli obiettivi e collaborazione per il loro raggiungimento. A tal fine l'Azienda assicurerà la necessaria informazione /formazione del R.L.S.S.A., in particolare:

- o sui temi della tutela dell'ambiente;
- o sui programmi di miglioramento delle prestazioni ambientali;
- o sullo sviluppo di sistemi di gestione che rispondano ai requisiti previsti a livello internazionale.

Il R.L.S.S.A., oltre ai permessi retribuiti di cui al successivo comma potrà utilizzare n.16 ore annue retribuite aggiuntive, per le cementerie a ciclo completo, da dedicare, inizialmente, alla formazione; per tutte le altre unità produttive del cemento, nonché per i settori calce, gesso e malte, tali ore aggiuntive, da dedicare inizialmente alla formazione, sono pari a n. 8 ore annue.

3. Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 626/94 nonché per la partecipazione ad iniziative formative concernenti la materia dell'igiene e sicurezza del lavoro, attuate con gli strumenti e nelle forme di cui alla parte II, pt.2) dell'accordo interconfederale 22.06.1995 (organi paritetici territoriali), le Aziende metteranno a disposizione dei R.L.S.S.A. un monte ore di permessi retribuiti pari a:

- o 48 ore annue nelle unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti;
- o 88 ore annue nelle unità produttive che occupano da 101 a 200 dipendenti;
- o 128 ore annue nelle unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti.

I permessi debbono essere richiesti dai R.L.S.S.A. di norma per iscritto e con un preavviso di 24 ore indicando, in caso di più rappresentanti, il/i nominativo/i. Il godimento dei permessi non deve pregiudicare l'andamento dell'attività produttiva.

Per l'espletamento dei compiti previsti dai punti b),c),d),g),i), ed l) dell'art. 19 D. Lgs. n. 626/94, i R.L.S.S.A. potranno disporre del tempo strettamente necessario senza pregiudizio ne della retribuzione ne dei permessi retribuiti come sopra definiti e loro spettanti.

Detti permessi assorbono, fino a concorrenza, quanto già concesso in sede aziendale allo stesso titolo. Oltre ai permessi retribuiti di cui sopra i R.L.S.S.A. potranno avvalersi, per

R.

M

RA

Novelli

Bello

F. De

J

deeri

Sile

l'espletamento dei compiti lo affidati, anche dei permessi retribuiti spettanti alle R.S.U.. In tal caso la richiesta per la fruizione dei relativi permessi sarà effettuata dalla R.S.U. secondo le modalità fissate per i permessi spettanti alla R.S.U. e di cui all'art. 15 del presente contratto indicando il/i nominativo/i del/i beneficiario/i.

4. **La Direzione aziendale, il R.L.S.S.A. e la R.S.U. si incontreranno annualmente, un mese prima della riunione periodica prevista dalla norme di legge, al fine di verificare congiuntamente eventuali temi di comune interesse che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori, nonché sull'ambiente, da sviluppare nella predetta riunione periodica.**

Il R.L.S.S.A. ha le competenze e svolge i compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. n. 626/94 e in particolare:

- a. presenza alle rilevazioni ambientali dei **fattori di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori** nonché alla trascrizione dei risultati **nel documento sulla valutazione dei rischi di cui al secondo comma, dell'art. 4 D.Lgs. n. 626/94 e s.m. e i.;**
- b. è consultato sulle iniziative aziendali di informazione/formazione dei lavoratori in materia di sicurezza e di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- c. è consultato sulle innovazioni tecnologiche che abbiano riflesso sulla sicurezza nell'ambiente di lavoro e riceve informazioni sui mezzi e sulle procedure di prevenzione da adottare nel caso di impiego di una nuova sostanza che comporti potenziali rischi.
- d. riceve informazioni sulle procedure di prevenzione in caso di utilizzo nel ciclo produttivo dei residui classificati come tossici e nocivi ai sensi della specifica normativa in materia;
- e. riceve informazioni sulle procedure per lo smaltimento dei rifiuti industriali di cui al DPR 915/1982;
- f. avverte il responsabile dell'Azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- g. è consultato per la realizzazione di programmi di prevenzione e di sicurezza predisposti dall'Azienda.

Nella riunione periodica, oltre ai temi stabiliti dall'art. 11 D.Lgs n. 626/94, l'Azienda fornirà informazioni riguardo ad aspetti ambientali significativi.

Per le visite ai luoghi di lavoro il R.L.S.S.A., contestualmente alla richiesta delle ore di permesso necessarie, preavverte la Direzione aziendale per la loro effettuazione unitamente al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ovvero ad addetto da questi incaricato, presente nell'unità produttiva. In presenza di situazioni di oggettiva gravità ed emergenza, fermo restando l'obbligo del preavviso alla Direzione aziendale, il R.L.S.S.A., in caso di dichiarato impedimento della stessa Direzione aziendale, potrà effettuare da solo la visita al luogo di lavoro interessato dall'emergenza. Le visite avranno luogo compatibilmente con le esigenze produttive e nel rispetto delle limitazioni previste dalla legge (es. art. 339 DPR 547/55).

- B) 1. Le parti convengono sulla necessità di evitare, correggere ed eliminare le condizioni ambientali nocive o insalubri e, a tal fine, per quanto riguarda i valori-limite dei fattori di nocività di origine chimica, fisica e biologica fanno riferimento ai livelli previsti dalle norme nazionali, comunitarie ovvero, in assenza di dette norme, dalle tabelle dell'American Conference of Government Industrial Hygienists nella traduzione del testo in lingua inglese a cura dell'Associazione Italiana degli Igienisti Industriali.
2. Potrà essere affidata ai servizi di igiene ambientale e medicina del lavoro delle Aziende Sanitarie Locali di cui all'art. 14 legge 833/1978, o ad Istituti o Enti qualificati di diritto pubblico scelti di comune accordo tra Direzione aziendale e R.L.S.S.A. (**Rappresentante dei**

pu.

W
Rovelli
M
R

M
S

F. P. P.

Steen
P
Rid

Lavoratori della Sicurezza Salute ed Ambiente) le rilevazioni ambientali dei fattori di **rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori.**

- Gli oneri per il complesso degli interventi degli Enti qualificati di diritto pubblico scelti di comune accordo tra Direzione aziendale e **R.L.S.S.A.** sono a carico dell'azienda.
 - Il personale di detti Istituti o Enti sarà vincolato al segreto sulle tecnologie e sulle tecniche di produzione di cui può venire a conoscenza nello svolgimento dei compiti affidatigli.
 - Le rilevazioni avverranno di regola ad intervalli non superiori a 24 mesi dalle conclusioni delle precedenti o **in occasione di modifiche del processo produttivo ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori e comunque in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.**
 - I risultati delle rilevazioni di cui sopra, unitamente ai dati degli infortuni, su richiesta del **R.L.S.S.A o delle R.S.U.**, formerà oggetto di esame congiunto nel corso di apposito incontro con la Direzione aziendale. Al suddetto incontro potranno prendere parte anche tecnici che hanno effettuato le rilevazioni.
3. I risultati delle rilevazioni ambientali **dei fattori di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori** – fermo restando quanto previsto dall'art. 2105 c.c. – saranno **inseriti nel documento sulla valutazione dei rischi di cui al secondo comma, dell'art. 4, D.Lgs. 626/1994 e s.m.e i., conservato in stabilimento a cura della Direzione per consultazione e fornito in copia su richiesta del R.L.S.S.A.**
4. **Le Aziende raccoglieranno** le statistiche afferenti le assenze, per reparti di lavoro, dovute ad infortunio, malattia o malattia professionale, **insieme** al registro aziendale degli infortuni di cui all'art. 403 DPR 547/1955, **saranno conservati in stabilimento** a cura della Direzione per consultazione e **forniti in copia su richiesta del R.L.S.S.A.**
5. I lavoratori saranno sottoposti alle visite mediche preventive e periodiche previste dalle leggi, nonché a quelle che si ritenessero obiettivamente necessarie a seguito dei risultati delle **rilevazioni ambientali dei fattori di rischio. Dei risultati degli accertamenti clinici e strumentali effettuati** sarà data notizia al **R.L.S.S.A in forma anonima collettiva** e per suo tramite alle R.S.U.. Gli accertamenti medico-radiografici saranno affidati ad Istituti o Enti qualificati di diritto pubblico e/o ad Istituti o medici specialisti abilitati, scelti di comune accordo tra Direzione aziendale e R.L.S.S.A.. Ove dette visite evidenziassero la necessità di accertamenti specialistici o radiografici, questi saranno effettuati a carico dei competenti Istituti assicurativi e previdenziali.
6. Viene **istituita la cartella sanitaria** e di rischio del lavoratore, **custodita dall'Azienda presso l'unità produttiva che ne consegna copia al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro o quando lo stesso ne fa richiesta**, sul quale saranno registrati i risultati degli accertamenti di cui sopra nonché i dati di:
- eventuali visite di assunzione;
 - visite periodiche effettuate dall'Azienda per obbligo di legge;
 - controlli effettuati dai servizi ispettivi degli Istituti previdenziali a norma del secondo comma dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
 - visite di idoneità effettuate da Enti pubblici o da Istituti specializzati di diritto pubblico a norma del terzo comma dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300;
 - infortuni sul lavoro;
 - assenze per malattia ed infortunio.
7. Per l'igiene sul lavoro e la prevenzione infortuni si fa riferimento alle norme generali e ai regolamenti speciali che disciplinano tale materia, in particolare per quanto riguarda la fornitura dei **dispositivi di protezione individuale e collettiva**, l'approvvigionamento dell'acqua potabile negli stabilimenti, l'istituzione di bagni, docce e spogliatoi.
8. Le Aziende **provvedono e assicurano** nell'ambito delle unità produttive, ivi comprese le miniere e le cave, **che ciascun lavoratore riceva un'adeguata formazione e informazione non inferiore a quella prevista dagli artt. 21 e 22 D.lgs. 626/94 s.m.ei. con l'ausilio**, se del caso, di appositi supporti a stampa:

fu.

W. R. *Mon*
R. d. *ella*

*F. J.
du*

Paolo Aveni
B. de

