
**Piattaforma
Feneal - Filca - Fillea
CCNL CEMENTO,
CALCE E GESSO
PICCOLA INDUSTRIA**

**Vigenza contrattuale
01/01/2013 – 31/12/2015**

Roma 16 novembre 2012



feneal - uil
FEDERAZIONE NAZIONALE
LAVORATORI EDILI AFFINI
E DEL LEGNO

FILCA  **CISL**
FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI E AFFINI



Premessa

Il settore del Cemento della Calce e del Gesso, dopo un periodo di circa 10 anni di crescita continua che ha favorito il consolidamento degli assetti e delle capacità produttive sia in termini quantitativi che qualitativi, in questi ultimi tempi risente del notevole calo dei volumi prodotti in diretta conseguenza della crisi del settore edile, a sua volta generata dalla più vasta ed endemica crisi del sistema finanziario internazionale.

Nel contempo sono anche cresciute le difficoltà di far convivere la produzione del cemento con l'ambiente e il territorio nel rapporto con i cittadini e le comunità locali. In alcuni casi "scelte" di investimento delle aziende sono state bloccate e rinviate nel tempo. Situazioni "incomprensibili e inaccettabili" perché a fronte di progetti condivisi e autorizzati da parte dei soggetti preposti, che grazie all'innovazione tecnologica avrebbero migliorato la qualità delle produzioni e ridotto l'impatto ambientale e delle emissioni, si è preferito continuare a produrre senza quei benefici che gli investimenti avrebbero determinato anche in termini di maggiore garanzia della tenuta occupazionale.

Nonostante questo va dato merito ad un sistema adeguato e maturo di relazioni industriali che dalla fabbrica al livello nazionale è riuscito a limitare le ripercussioni negative sui livelli occupazionali.

Feneal, Filca e Fillea sono impegnate a definire un percorso che, pur tenendo conto del contesto economico e sociale difficile, realizzi gli obiettivi di adeguamento del salario, della difesa del posto di lavoro e della qualità dello stesso.

Si deve contribuire affinché si perfezioni un sistema di relazioni industriali che persegua condizioni di competitività e di produttività tali da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, lo sviluppo dei fattori per l'occupabilità e il miglioramento delle retribuzioni reali di tutti i lavoratori.

Le tre Federazioni confermano un modello di assetti contrattuali basato su due livelli certi ed esigibili.

La trattativa dovrà condividere la necessità di non penalizzare la contrattazione di secondo livello, ottimizzando i parametri di produttività e qualità che vedono coinvolti l'impegno e la professionalità dei lavoratori.

Il fattore lavoro se adeguatamente coinvolto nei processi aziendali ed economicamente motivato può oggettivamente contribuire al miglioramento della competitività dell'impresa e dei processi di innovazione inclusivi ed attraverso la definizione di contenuti collettivi nel rapporto di lavoro che introducano nuove tutele e nuovi servizi a loro favore.

In questo negoziato sarà utile verificare lo stato di attuazione dello scorso accordo di rinnovo e le recenti normative sopraggiunte, specie in materia di lavoro, al fine di introdurre eventuali aggiornamenti, in particolare è necessario rilanciare il C.P.N. in maniera più energica sfruttando le possibilità offerte da questo strumento contrattuale.

Con il rinnovo del CCNL ci proponiamo di conseguire ulteriori risultati significativi ed ampliare i capitoli riguardanti il rispetto dell'ambiente, nell'ottica di uno sviluppo sostenibile e di una coerente strategia ambientale certificata, e la responsabilità sociale d'impresa.

Ci proponiamo, inoltre, di migliorare le normative riguardanti un sistema di welfare integrativo, a partire dalla Previdenza Complementare e la Sanità Integrativa, fino ad ulteriori strumenti di sostegno alla persona.

Diventa prioritario poi ottenere un aumento salariale che colga l'obiettivo di tutelare il potere di acquisto delle retribuzioni dei lavoratori.

Il settore costituisce un elemento primario per il rilancio del comparto delle costruzioni e più in generale per la crescita economica e sociale del Paese, di conseguenza il rinnovo contrattuale assume, in questa difficile fase recessiva una occasione per contribuire alla ripresa dell'economia e allo sviluppo della società, consapevoli che occorre puntare sempre più a un miglioramento della qualità competitiva attraverso nuove politiche settoriali.

A tal fine insistiamo nel chiedere ancora una volta a tutti i gruppi cementieri gli investimenti necessari per rinnovare gli impianti, per risparmiare energia, per ridurre l'impatto ambientale e rendere il lavoro più sicuro e stabile.

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Le relazioni industriali di tipo partecipativo partono dal presupposto di migliorare i processi di informazione, consultazione, partecipazione e monitoraggio congiunto e permanente.

In tale ottica diventa fondamentale il ruolo che deve assumere il sistema delle relazioni industriali e della concertazione tra le parti sociali, quale unico strumento in grado di svolgere un'azione determinante nel raggiungimento degli obiettivi volti allo sviluppo di politiche strategiche concertate.

Diritto d'informazione e di consultazione

Si chiede di ridefinire l'attuale articolato contrattuale al fine di garantire il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori con l'individuazione di automatismi, tempi e modi ai vari livelli di confronto.

Partecipazione dei lavoratori

Nell'ottica di aumentare il livello di partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese e delle loro scelte strategiche, diventa prioritario promuovere un modello basato sulla partecipazione dei lavoratori alle scelte dell'impresa.

Responsabilità sociale d'impresa

In un sistema di relazioni industriali fortemente partecipativo, la responsabilità sociale deve essere condivisa nelle scelte e nella gestione delle tematiche sperimentando percorsi di democrazia economica.

A tal proposito, nelle linee guida che dovranno essere definite, come già previsto dal CCNL vigente, saranno considerati, quali requisiti minimi, il rispetto delle normative finanziarie, sociali, ambientali, la trasparenza e la corretta tempistica nei processi di informazione e consultazione, gli investimenti per migliorare gli standard di salute e sicurezza, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con l'adozione di modelli organizzativi incentrati sulla persona.

Vanno promosse le iniziative volte all'ottenimento delle certificazioni sociali e ambientali quali EMAS, ISO 14001, OSHAS 18001, SA 8000 e Bilancio sociale quale elemento di partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori, anche attraverso una idonea formazione.

Va inserita la previsione di una sede specifica di confronto a livello aziendale che coinvolga la rappresentanza sindacale unitaria nei posti di lavoro, con la costituzione di un tavolo di confronto che dovrà occuparsi periodicamente dell'applicazione della Responsabilità Sociale della Impresa.

Gli obiettivi dell'impresa, secondo i criteri della RSI, devono essere in sintonia con lo sviluppo del territorio, in cui la politica, le istituzioni, le regole che determinano il vivere civile siano improntate ad uno sviluppo globale e sostenibile del territorio stesso.

Comitato Paritetico Nazionale

Al fine di dare piena efficacia e funzionalità alle normative riguardanti la gestione delle relazioni nel settore, l'espletamento dei compiti previsti all'articolo 2 "~~disposizioni generali e~~ sistema di relazioni industriali e Comitato Paritetico Nazionale, Sviluppo sostenibile e responsabilità sociale d'impresa", si chiede che il C.P.N. sia reso operativo quale strumento contrattuale bilaterale.

Lo stesso dovrà essere operativo, con l'effettuazione delle nomine, la definizione di uno statuto e di un regolamento, al fine di permetterne un regolare ed efficace funzionamento, entro il primo semestre dalla stipula del CCNL, per una gestione effettiva e qualificante del settore.

Il C.P.N. si avvarrà, per il suo funzionamento, di risorse economiche provenienti da un fondo specifico, attivato contestualmente all'entrata in vigore del presente CCNL, attraverso il versamento, da parte delle aziende che applicano il CCNL, di un importo di **0,50** euro/mese per ogni dipendente.

Legalità

Il tema della legalità è questione centrale nella definizione delle linee strategiche per la qualificazione e la trasparenza delle imprese e del settore nel suo complesso. Il nostro impegno non può che essere quello di contrastare nelle imprese e negli stabilimenti la presenza delle mafie, del lavoro nero e la tratta degli esseri umani.

Per queste ragioni siamo a chiedere la istituzione di un Tavolo permanente di confronto composto dalle PPSS firmatarie, per definire protocolli di legalità, linee guida, interdittive, rapporti con il CCASGO e le Istituzioni, flussi di mano d'opera e contrasto al caporalato, riciclaggio di capitali illeciti, subappalti e appalti, forniture, Europa.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

La formazione professionale è uno strumento determinante per la valorizzazione del capitale umano delle imprese, per allineare le competenze possedute a quelle richieste ed è un aspetto determinante per la qualità del lavoro e per la professionalità di tutti i lavoratori, pertanto va utilizzata in maniera continuativa e contemplata negli obiettivi strategici aziendali, al fine di permettere una migliore salvaguardia delle professionalità.

Si chiede di dare piena attuazione a quanto previsto dal precedente CCNL ed in particolare riconfermando il ruolo delle RSU nella condivisione dei piani formativi aziendali e di gruppo. Occorre anche definire nell'ambito della contrattazione di secondo livello procedure che consentano di utilizzare appieno – e per tutte le figure professionali - le risorse disponibili di Fondimpresa.

Il C.P.N. dovrà elaborare un quadro di linee guida da fornire ad aziende ed RSU in modo che possa essere utilizzata al meglio la disponibilità formativa pubblica e privata.

Andranno predisposti, sempre attraverso C.P.N., adeguati moduli formativi per l'utilizzo dell'apprendistato nel percorso propedeutico di inserimento nel settore. Mediante convenzioni

con C.P.N., potranno essere utilizzate anche scuole di formazione professionale in seno alla filiera delle costruzioni, le quali potranno registrare le competenze acquisite, provvedendo alla trascrizione sul libretto formativo del lavoratore.

A tal proposito si richiede di definire una cadenza trimestrale per gli incontri in cui l'azienda e le RSU concordano i progetti formativi tenendo conto delle opportunità di finanziamento previste e che garantiscano contrattualmente tutte le fasce professionali presenti in azienda.

Qualora l'azienda intenda partecipare ad un bando di Fondimpresa sarà previsto, con la RSU e/o le OO.SS.LL., un apposito incontro in via straordinaria da svolgersi entro i primi dieci giorni dall'apertura del bando stesso, per l'illustrazione e la condivisione del piano o del progetto e l'attuazione delle procedure amministrative previste.

Nel caso in cui l'azienda intenda avvalersi del c.d. "conto formazione", lo stesso incontro di cui al comma precedente, dovrà svolgersi con un anticipo minimo di venti giorni dalla data in cui l'azienda presenterà apposita richiesta a Fondimpresa.

AMBIENTE E SICUREZZA

E' necessario aumentare l'impegno per la tutela della Salute e Sicurezza dei lavoratori, a tal fine oltre a riconfermare la normativa contrattuale vigente, chiediamo:

- 1 ora di assemblea retribuita aggiuntiva;
- 16 ore di formazione per i neo assunti.

Tenendo conto dei compiti affidati dalla normativa vigente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in relazione alle problematiche relative alla tipologia produttiva delle aziende del settore cemento, calce e gesso, che richiedono un impegno competente e continuo con una formazione e un aggiornamento costante nel tempo, si richiede:

- la possibilità di eleggere il o i RLSSA anche al di fuori dell'ambito della RSU;
- ulteriori 8 ore di permesso retribuito.

Si chiede la disponibilità ad effettuare incontri programmati almeno 2 volte l'anno con la presenza dei coordinamenti RSU di ogni singolo gruppo e comunque una informazione preventiva rispetto alle modifiche che l'azienda vorrebbe introdurre.

Tenuto conto che oramai le tematiche relative al rapporto cittadini/territorio/ambiente (ad esempio l'utilizzo dei combustibili, siano essi tradizionali o alternativi) sono sempre più di maggiore attualità e problematicità si chiede:

- la preventiva informazione alle RSU / RLSSA dei materiali introdotti negli stabilimenti;
- la disponibilità a definire "protocolli" d'intesa nei siti produttivi - laddove le parti lo ritengano opportuno - con la presenza di tecnici nominati da parte sindacale.

RAPPORTO DI LAVORO

Le parti riconfermano che il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.

In relazione alle normative introdotte recentemente, si individua l'apprendistato quale strumento privilegiato per l'ingresso dei lavoratori nel mondo del lavoro. Pertanto dovranno essere apportate le necessarie modifiche al testo contrattuale esistente.

Per le altre diverse tipologie di rapporto di lavoro si chiede di fissare il 5% quale limite massimo complessivo rispetto al numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato nella stessa unità produttiva. Non è ammesso l'utilizzo alle seguenti tipologie di contratto: lavoro a chiamata, lavoro in compartecipazione e voucher.

Si ritiene che vadano assunte consapevolmente azioni efficaci per favorire la stabilizzazione di tutti i rapporti di lavoro.

In riferimento alle assunzioni a tempo parziale e alla possibilità di richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, secondo quanto previsto dall'art. 28, l'azienda consulterà preventivamente la RSU.

ARMONIZZAZIONI

Si richiede di riprendere il processo di armonizzazione (anche nei settori della calce e del gesso) dei trattamenti tra operai, impiegati e intermedi riguardanti le varie indennità attualmente differenziate, salvaguardando le condizioni migliori.

Si chiede la regolamentazione della trasferta e dei trasferimenti.

INQUADRAMENTO E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Confermando il nuovo sistema d'inquadramento, richiediamo che la commissione nazionale tecnica paritetica per l'inquadramento provveda ad una verifica di eventuali criticità nell'applicazione del sistema di classificazione e presenti alle parti, entro i primi sei mesi di vigenza del CCNL, una proposta per riequilibrare la scala parametrica.

DIRITTI e CONGEDI

Si richiede di elaborare un apposito articolato che recepisca tutto il sistema di permessi e congedi previsti da leggi e contratti che evidenzii il diritto ad utilizzare questi importanti strumenti per la qualità del lavoro e la sostenibilità sociale della cura, e per completare le pari opportunità all'interno delle aziende.

Ammortizzatori sociali

Nel caso di ricorso a misure di sostegno al reddito si chiede il diritto alla maturazione dei ratei del salario differito.

Lavoratori migranti

Per i lavoratori stranieri si richiede:

- a) un adeguato percorso formativo per l'apprendimento della lingua;
- b) un utilizzo delle ferie, cumulato ai ROL, banca ore ecc, per il rientro nei luoghi di origine sia per le ferie, che gravi motivi familiari.

Sostegno alla maternità e alla paternità

Al fine di valorizzare il ruolo dei genitori, si chiede di incrementare a tre giorni il permesso retribuito per il lavoratore già previsto dalla normativa vigente in materia. I due giorni aggiuntivi potranno essere goduti anche a gruppi di otto ore o in maniera frazionata, entro cinque mesi dalla nascita/adozione del figlio.

Fino al compimento del terzo anno di vita del figlio, si chiede di concedere al genitore la facoltà di essere esonerato da richieste aziendali di trasferta e/o trasferimento, oppure, nel caso questa sia già in essere, di richiederne la sospensione con il rientro alla propria sede di lavoro.

Malattia

Si chiede di considerare l'incremento del periodo di comporto fino alla guarigione clinica in caso di malattie oncologiche, emodialisi, infarto con esiti in cardiopatia ischemica instabile e trapianto di organi e della durata dei relativi periodi di trattamento economico di cui all'art. 55.

GIORNI FESTIVI

Si richiede che le 4 ore di riposo compensativo già concesse per i lavoratori turnisti del 2° turno nelle viglie delle festività di Capodanno e di Natale, siano riconosciute anche ai lavoratori del 1° e 3° turno.

LAVORO A TURNI

Si richiede un adeguamento di tutte le indennità vigenti comprese quelle legate al lavoro a turni, e in particolare, con l'inserimento ~~al comma 3 dell'art.~~ all'art. 34, la casistica delle ore lavorate di notte nei giorni festivi.

Per i lavoratori turnisti, addetti a lavori di ciclo continuo, qualora non siano sostituiti dai lavoratori che debbono dare loro il cambio, si richiede una indennità, per ogni ora di maggiore prestazione lavorativa, pari a due ore per i turnisti del 1° e del 2° turno, e pari a quattro ore per i turnisti del 3° turno.

WELFARE INTEGRATIVO

Sanità integrativa

Si chiede la modifica dell'attuale metodo di contribuzione previsto dal CCNL, con il superamento della quota a carico del lavoratore e l'incremento del valore economico della quota a carico dell'azienda.

Previdenza complementare

Dopo la recente riforma del sistema pensionistico pubblico assume sempre maggiore importanza lo strumento contrattuale della previdenza integrativa. Per potenziare e migliorare tale strumento si richiede:

- l'aumento dello **0,40%** del contributo a carico dell'azienda;
- 1 ora di assemblea retribuita, in aggiunta alle ore attualmente disponibili, specifica sul fondo pensione, al fine di favorire una informazione dettagliata e regolare ai lavoratori.

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

In riferimento a quanto già previsto dal vigente CCNL si intende estendere e rendere esigibile la contrattazione di secondo livello a tutti i lavoratori del settore.

Premio di risultato

Premesso che il premio di risultato resta una componente fondamentale per la crescita del sistema partecipativo in azienda e che la contrattazione collettiva rappresenta un valore nelle relazioni sindacali in atto nelle aziende del settore. ~~si richiede l'immediata attuazione degli accordi sottoscritti con il verbale del 30 novembre 2011.~~

Elemento di garanzia retributiva

Si chiede di incrementare la Indennità di mancata contrattazione di **20,00** euro/mese per i lavoratori dipendenti da Aziende dove non esistono accordi di secondo livello sottoscritti nella vigenza contrattuale 2010/2012.

SALARIO

Si chiede un incremento salariale così come segue:

livello	parametro	aumento salariale (euro)
AE1	100	127,00
AQ1	116	147,00
AQ2	121	154,00
AS1	129	164,00
AS2	134	170,00
AS3	140	178,00
AC1	149	189,00
AC2	157	199,00
AC3	163	207,00
AD1	172	218,00
AD2	188	239,00
AD3	210	267,00

QUOTE CONTRATTUALI

Confermando che la contrattazione collettiva si configura come un complesso e ordinato apparato negoziale, che assegna al contratto collettivo nazionale di lavoro il ruolo di strumento finalizzato ad estendere la rappresentanza a favore dei lavoratori dipendenti, si propone, per i lavoratori non iscritti al sindacato, il versamento di un contributo “una tantum” per l'assistenza contrattuale pari a **30,00** euro.

DECORRENZA E DURATA

Il contratto collettivo nazionale di lavoro decorrerà dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015.