
Piattaforma Feneal - Filca - Fillea CCNL CEMENTO, CALCE e GESSO INDUSTRIA

Vigenza contrattuale
01/01/2016 – 31/12/2018

Roma 17 giugno 2015



Premessa

Il rinnovo del CCNL, si colloca all'interno di un quadro macro economico complesso, che risente ancora dei danni arrecati all'economia ed alla società da troppi anni di crisi. Le parti Sociali in questi anni hanno cercato di individuare soluzioni al fine di attenuarne gli effetti. I cambiamenti intervenuti, generano continuamente nuove tematiche che le parti sociali devono affrontare, pertanto è necessario creare e costruire quotidianamente relazioni industriali sempre più avanzate, consapevoli che la collaborazione tra le parti nell'analisi delle situazioni e nella ricerca delle relative soluzioni sono uno dei valori che contribuiscono a determinare sia la competitività delle imprese sia il necessario coinvolgimento del contesto sociale per le diverse ricadute delle decisioni sull'occupazione, uso dell'ambiente e delle risorse naturali.

Riteniamo necessario attivare un tavolo di confronto nazionale sulle politiche industriali, al fine di approfondire sia il futuro del settore sia le strategie da adottare nel breve e lungo periodo, nell'ottica della sostenibilità ambientale, che passa attraverso la ricerca, innovazione di processi e prodotti.

Il quadro economico mondiale con il calo del prezzo del petrolio, la svalutazione dell'euro sul dollaro e l'operazione avviata dalla BCE sull'acquisto dei titoli di stato, possono essere di sostegno al settore nell'affrontare i necessari cambiamenti.

Il rinnovo del CCNL cade in questo complesso e delicato momento di transizione dalla recessione non ancora definitivamente alle spalle e la crescita ancora da consolidare, proprio per questo può essere l'occasione per porre il tema dell'uso dei combustibili alternativi – delle basse emissioni e delle cave, al centro delle politiche nazionali dello sviluppo.

La contrattazione collettiva dell'organizzazione e delle condizioni del lavoro, della professionalità e dei trattamenti economici e normativi dei lavoratori deve essere una fondamentale opportunità per l'intero settore, per stimolare gli investimenti produttivi e tecnologici, assieme alla stabilizzazione dell'occupazione, per coniugare l'aumento della produttività e dell'efficienza delle aziende al miglioramento delle tutele sociali e contrattuali del lavoro, per diffondere l'innovazione dei prodotti e dei processi. In questo contesto la formazione dei Lavoratori per aumentare ed aggiornare la loro professionalità, è un aspetto fondamentale.

Sistema bilaterale dei materiali da costruzione

In considerazione del fatto che i settori dei materiali da costruzione (cemento, calce, gesso – lapidei – laterizi – manufatti in cemento) hanno in comune tutte le problematiche di sostenibilità ambientale nel reperimento delle materie prime e della loro coltivazione, si propone la definizione di un “Avviso Comune” al fine di favorire una “legge quadro nazionale” sulle tematiche relative all'utilizzo delle cave. La costruzione di un sistema bilaterale dei materiali da costruzione, sarebbe lo strumento idoneo al monitoraggio ed alla elaborazione di tematiche di interesse comune quali: appalti, ambiente e sostenibilità, attuazione della responsabilità sociale delle imprese e l'applicazione delle buone pratiche sulla sicurezza sul lavoro e la formazione.

“Avviso Comune” per utilizzo combustibili alternativi

Sulla base dei principi definiti nel CCNL in materia di protezione ambientale e gestione CO2, utilizzo prodotti combustibili tradizionali e alternativi, salute e sicurezza del personale, monitoraggio e reporting delle emissioni e impatto sulle comunità locali e considerato che il Consiglio Europeo ha definito nuovi obiettivi di sostenibilità ambientale, riduzioni delle emissioni di gas a effetto serra e miglioramento dell'efficienza energetica (anche in riferimento al patto sull'efficienza energetica di Cgil, Cisl, Uil e Confindustria), Feneal Filca e Fillea per rendere più competitive le imprese, ritengono l'utilizzo dei combustibili alternativi un fattore determinante da prendere in considerazione per i prossimi anni. Conseguentemente, chiedono la definizione di un “Avviso Comune” con lo scopo di promuovere una legislazione nazionale che superi l'attuale frammentazione normativa.

Legalità e appalti

Premesso che:

- nell'attività d'impresa è sempre più frequente il tentativo di infiltrazioni della criminalità organizzata o comunque il rischio di collusione con la stessa;
- sulla scia e nell'intento di rafforzare i presidi di governance finalizzati a contrastare i rischi di infiltrazioni criminali che fortemente condizionano od ostacolano il normale svolgimento delle normali attività imprenditoriali;

Feneal Filca e Fillea ritengono necessario elaborare un codice antimafia per l'impresa, anche in considerazione del protocollo di legalità sottoscritto tra Confindustria e il Ministero dell'Interno.

Si chiede che, in appositi incontri a livello aziendale, si sviluppino confronti per verificare la possibilità di reinternalizzare lavorazioni affidate in appalto a ditte esterne, al fine di salvaguardare i livelli occupazionali.

Nei casi in cui non sia possibile evitare l'affidamento a terzi di determinate funzioni, introdurre il divieto di subappalto.

Conseguentemente si chiede che venga ampliato il capitolo l'art. 5 – Appalti in termini di tutela, inserendo, ad esempio, la clausola sociale.

Responsabilità Sociale d'Impresa

Considerato che la responsabilità sociale è intesa quale valore aggiunto per l'impresa e per i suoi rapporti con i lavoratori, clienti, fornitori, il territorio e le istituzioni, si chiede di dare concretizzazione a quanto già previsto dal vigente CCNL con apposito regolamento attuativo.

Diritti di informazione

Si chiede di ridurre le soglie, attualmente fissate, per il diritto alle informazioni, siano esse aziendali, sia di gruppo.

Inserire, a livello aziendale o di gruppo, le informazioni riguardanti le tipologie d'impiego utilizzate (lavoro subordinato e non).

Sicurezza e Ambiente di lavoro

Considerato che le tematiche relative ai combustibili alternativi sono correlati a salute, sicurezza e ambiente, si chiede che gli RLSSA, siano coinvolti in tutte le fasi di studio, analisi, rilevamenti e realizzazioni. Si chiede, inoltre, che nelle unità produttive oltre 100 dipendenti gli RLSSA siano almeno due.

Formazione

Le ristrutturazioni attuate e in atto richiedono alle aziende la riorganizzazione del ciclo produttivo, pertanto si rende necessaria una formazione e riqualificazione continua. Si chiede, perciò, la definizione di piani formativi annuali da concordarsi con le RSU, che prevedano un numero minimo ore per ciascun dipendente. Tale formazione, inoltre, dovrà essere certificata in appositi libretti che attestino i percorsi formativi-professionali dei lavoratori.

Si chiede, inoltre, di definire i motivi che possono comportare eventuali assegnazioni a mansioni inferiori, che gli stessi siano concordate con la RSU, assistita dalle OO.SS. Territoriali e che per tali circostanze sia prevista la necessaria formazione professionale.

Si chiede inoltre che l'art. n. 60 del vigente CCNL, sia esteso ai lavoratori frequentanti corsi regolari di studio universitari e/o master.

Gestione delle crisi occupazionali

Sulla base di quanto previsto all'art. 4 del vigente CCNL si richiede che sia inserita la fattispecie del Contratto di Solidarietà quale ammortizzatore da utilizzare in forma prioritaria nei casi ivi previsti.

In caso di licenziamenti collettivi si dovrà fare riferimento a quanto previsto dalla legge 223/1991 e s.m.&i. per tutti i lavoratori dipendenti.

Congedi

Si richiede di estendere quanto previsto dall'art. 63 anche ai lavoratori affetti da alcolismo, ludopatia, anoressia e bulimia.

Si chiede di incrementare a tre giorni il permesso retribuito per il lavoratore, già previsto dalla normativa vigente in materia, in occasione della nascita del figlio.

Azioni positive

Si richiede di definire un codice di condotta per i casi di mobbing e/o molestie e introdurre misure che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A tal fine va definito che, ai lavoratori che rientrano nel diritto alla concessione di congedi, sia loro concesso il part-time reversibile, qualora ne facciano richiesta, con durata massima di un anno con possibilità di proroga.

RSU

Sulla base di quanto previsto dall'accordo interconfederale del 10.01.2014 sulla rappresentanza, si conferma che le tutele previste anche dall'art. 15 del vigente CCNL, si intendono comunque applicabili a tutti i lavoratori dipendenti.

Provvedimenti disciplinari

Le casistiche nonché le procedure previste dagli artt. 66 e 67 dovranno essere applicati a tutti i lavoratori dipendenti.

Lavori disagiati

Si chiede l'incremento della percentuale per il lavoro a turni.

In riferimento ai decreti Legge n. 61/2011 e n. 214/2011, si chiede che mensilmente le aziende precisino in busta paga le ore di lavoro notturno effettuate e che annualmente rilascino certificazione propedeutica per il riconoscimento dei requisiti validi per accedere al pensionamento per gli addetti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti (c.d. Lavoro Usurante).

Si chiede la pianificazione mensile dei turni di reperibilità di cui all'art. 71, definendone le modalità operative.

Trasferta

Si chiede che quanto previsto all'art. 89 del vigente CCNL, sia esteso a tutti i lavoratori.

Previdenza complementare

Si richiede l'introduzione di un contributo, a carico dell'impresa, pari allo 0,30% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, a Fondo Concreto, per tutti i lavoratori dipendenti.

Al fine di migliorare e garantire nel tempo le prestazioni, Feneal, Filca e Fillea ritengono opportuno che il Fondo di riferimento abbia la necessaria massa critica, secondo le recenti indicazioni della COVIP in tema di sostenibilità economica e finanziaria. Al tal fine ritengono auspicabile la creazione di un unico Fondo che includa tutti i settori dei materiali da costruzione.

Si richiede che la contribuzione a carico dell'azienda, sia corrisposta, anche ai lavoratori interessati da integrazioni salariali per accesso ad ammortizzatori sociali.

Sanità Integrativa

Si chiede il superamento della quota a carico del lavoratore e che il contributo vada corrisposto a totale carico dell'azienda, incrementandolo a un importo pari a 15€, per tutti i lavoratori dipendenti.

Qualora il fondo sanitario deliberi di includere nel piano sanitario del lavoratore, anche i familiari, si richiede che l'azienda provveda alla trattenuta e al versamento del relativo contributo a carico del dipendente.

Salario

Si chiede un incremento salariale così come segue:

| livello | parametro | aumento salariale (euro) |
|------------|-----------|--------------------------|
| AE1 | 100 | 90,00 |
| AQ1 | 116 | 104,00 |
| AQ2 | 121 | 108,00 |
| AS1 | 129 | 116,00 |
| AS2 | 134 | 120,00 |
| AS3 | 140 | 126,00 |
| AC1 | 149 | 134,00 |
| AC2 | 157 | 141,00 |
| AC3 | 163 | 147,00 |
| AD1 | 172 | 154,00 |
| AD2 | 188 | 169,00 |
| AD3 | 210 | 189,00 |

Elemento di Garanzia Retributiva

Si richiede l'adeguamento del valore dell'elemento di garanzia retributiva.

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 2016 al 31 dicembre 2018.