

Piattaforma

Rinnovo CCNL

CCNL LAPIDEI, ESCAVAZIONE

GHIAIA E SABBIA

INDUSTRIA

Vigenza contrattuale

1° aprile 2016 – 31 marzo 2019

Roma, 28 settembre 2015

PREMESSA

Il settore Lapidario, escavazione, ghiaia e sabbia in questi anni ha continuato ad assumere un ruolo sempre più rilevante nel contesto internazionale, caratterizzando con la propria creatività e professionalità il “made in Italy”.

Feneal, Filca e Fillea ritengono che questo rinnovo di CCNL debba contribuire a consolidare i segnali positivi molto presenti e a recuperare, specialmente per il mercato interno, quelle criticità che ancora oggi determinano ben note difficoltà.

In continuità con gli obiettivi individuati con il “Manifesto Programmatico per il settore marmifero estrattivo nazionale”, sottoscritto tra le parti in data 22 maggio 2014, riteniamo indispensabile proseguire l’attività di lobbying intrapresa affinché lo Stato, attraverso le sue declinazioni a livello locale, possa promuovere gli opportuni interventi normativi per avere un quadro di regole di riferimento per l’esercizio dell’attività estrattiva che sia più omogeneo e coerente su tutto il territorio nazionale.

Dal 2010 è in atto una ripresa del settore che è proseguita fino al 2013 con un assestamento quantitativo per il 2014 e un ulteriore avanzamento come valore per lo stesso anno, e i dati relativi al primo trimestre 2015 confermano questo sviluppo.

Si ritiene necessario consolidare questo andamento positivo attraverso politiche industriali per le quali risulteranno utili anche normative contrattuali quali:

- La piena riaffermazione del ruolo del CCNL e la comune volontà di procedere alla contrattazione territoriale, di distretto e/o aziendale;
- La piena funzionalità del Comitato Paritetico Nazionale;
- Un sistema di classificazione rinnovato;
- Un programma di formazione professionale, indispensabile per riqualificare e/o formare nuove figure professionali e per valorizzare qualitativamente il “made in Italy”;
- Azioni che possano salvaguardare l’ambiente e il paesaggio valorizzando le produzioni finite e le politiche sociali.

Il nuovo sistema d’inquadramento e la Formazione Professionale devono rappresentare un impegno strategico per le organizzazioni firmatarie del presente CCNL che, congiuntamente, devono definire i programmi formativi per accedere alle risorse di Fondimpresa e per dare piena attuazione al decreto del MIUR del 13.11.2014.

Con il rinnovo del CCNL ci proponiamo di conquistare risultati significativi su un argomento che in questi anni ha assunto un’importanza cruciale per il settore: la controversia dell’equilibrio tra attività estrattiva, attività di lavorazione e rispetto dell’ambiente nella logica dello sviluppo sostenibile.

Ambiente e attività produttive non sono negativamente competitivi, ed oggi esistono tutte le condizioni per la costruzione di una coerente strategia ambientale che dia piena attuazione ai dettami costituzionali che tutelano l’ambiente e il paesaggio, che valorizzano l’utilità sociale, che contrastano il “danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana”, che indirizzano l’attività economica “a fini sociali”.

Per queste ragioni il prossimo CCNL deve, in coerenza con quanto già previsto dall’ultimo CCNL, dare corso, nell’ambito di questa fase contrattuale, ad insediare e ad attivare le commissioni previste per la “responsabilità sociale”, le problematiche dell’ambiente e della sicurezza”, “formazione/informazione”, “mercato del lavoro” e dare concreta soluzione ai temi di un più moderno “inquadramento professionale”.

Ci proponiamo, inoltre, di migliorare le normative riguardanti la sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, attraverso una gestione preventiva e sistemica dei fattori di rischio, definendo un metodo partecipativo di condivisione degli obiettivi.

Intendiamo, inoltre, valorizzare gli obiettivi sociali riconosciuti al FONDO ARCO e di dare piena attuazione alle forme di welfare integrativo, rafforzando anche la sanità integrativa già fornita da Fondo ALTEA.

Riteniamo, infine, che la filiera dei materiali da costruzione – Cemento, Lapedei, Legno, Manufatti in cemento, Laterizi - debbano sempre di più sviluppare sinergie in grado di valorizzarne le forti caratterizzazioni storiche, creative e professionali. Per questo pensiamo che sia possibile ipotizzare alla realizzazione di un sistema di relazioni sindacali tra tutti i soggetti che operano negli impianti fissi collaterali all'edilizia.

Diventa prioritario poi ottenere un aumento salariale che colga l'obiettivo di tutelare e incrementare le retribuzioni dei lavoratori e delle lavoratrici e che ripartisca anche nazionalmente gli incrementi di produttività e di valori conseguiti dal settore.

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Diritto d'informazione e di consultazione

Si chiede di garantire il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori con l'individuazione di tempi e modi ai vari livelli di confronto su temi quali i piani industriali, processi di delocalizzazione, acquisizioni, partecipazioni, fusioni e cessioni.

Richiediamo l'istituzione delle informazioni periodiche a livello di azienda e di gruppo.

Si chiede inoltre di definire i gruppi industriali come l'insieme delle aziende partecipate (possesso di almeno il 26% del pacchetto azionario), articolate su più unità produttive di significativa importanza nell'ambito del territorio nazionale.

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

Comitato Paritetico Nazionale Lapedei (CPNL)

Dopo la fase di start-up occorre migliorare e potenziare il ruolo del CPNL per garantire ai lavoratori e alle imprese del settore un servizio adeguato rispetto agli obblighi e alle opportunità che le norme legislative e il mercato offrono. Pertanto, si chiede l'incremento del contributo annuo per il Comitato Paritetico Nazionale a 10,00 € per ogni dipendente e 5 euro per ogni dipendente per le aziende che versano il contributo per il finanziamento dei Comitati paritetici territoriali.

Al fine di procedere alla certificazione prevista dal decreto legislativo 81/2008, il CPNL rilascerà i relativi attestati per le sole aziende in regola con i versamenti al CPNL e ai fondi ALTEA e ARCO.

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, utilizzando, laddove possibile, anche le Scuole Edili provinciali.

Appalti e Legalità

Al fine di prevenire, nel settore, fenomeni di infiltrazioni mafiose e i reati contro il territorio e l'ambiente, riteniamo che questa stagione contrattuale debba affrontare il tema della legalità anche attraverso la contrattazione collettiva e il protagonismo diretto delle parti sociali.

Per questi motivi proponiamo:

- a) l'istituzione di un tavolo nazionale permanente di confronto costituito dalle parti firmatarie e che veda la partecipazione anche di INPS, INAIL, Ministero degli Interni, Ministero del Lavoro, Ministero della Salute, per realizzare:
 - protocolli e linee guida per la Legalità;
 - contrasto al lavoro nero;
 - controllo dei flussi di manodopera e di eventuali fenomeni di riciclaggio dei capitali illeciti;
 - protocolli su appalti e subappalti;
 - controllo delle forniture e dei servizi.
- b) Utilizzo del sistema bilaterale contrattuale per:
 - il monitoraggio delle aziende e delle cave sequestrate o confiscate;
 - il monitoraggio delle aziende che hanno adottato regole di responsabilità sociale d'impresa.

Richiediamo di integrare e migliorare la normativa attuale prevedendo l'impegno a operare solo con aziende regolari, esplicitando il divieto per le aziende di affidare in appalto qualsiasi attività di produzione, valorizzando le maestranze interne all'azienda per assicurare il turn-over occupazionale.

MOBBING

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.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL, occorre rendere esigibile l'attività di Fondimpresa e sviluppare politiche attive per l'applicazione del decreto del MIUR del 13.11.2014.

AMBIENTE E SICUREZZA

È necessario aumentare l'impegno per la tutela della Salute e Sicurezza dei lavoratori, a tal fine riteniamo necessario:

- rafforzare il ruolo degli RLS affidando agli stessi i compiti di RLSSA (Rappresentante dei Lavoratori per la Salute, la Sicurezza e l'Ambiente)
- rendere obbligatorie 24 ore di formazione.

Riteniamo, inoltre, necessario definire e allegare al CCNL un protocollo di intesa sulle metodologie da seguire per le procedure di lavoro sicuro (con particolare riguardo alla standardizzazione dell'approccio all'interno del settore, il monitoraggio ambientale, la sorveglianza sanitaria, la formazione dei lavoratori e il monitoraggio dei risultati delle misure adottate) e il recepimento dell'accordo europeo Nepsi per l'abbattimento e la prevenzione della silice cristallina respirabile, richiamando il Testo Unico 81/2008 e Accordo Stato-Regioni.

Si chiede, cogliendo l'opportunità dei contenuti dell'avviso comune sottoscritto dalle OO.SS Cgil, Cisl e Uil e Confindustria il 21 dicembre 2011, di sperimentare un progetto condiviso sul tema dell'efficienza energetica, che avrà come obiettivo tre azioni fondamentali:

- risparmio ed efficienza energetica per le imprese;
- miglioramento della qualità del lavoro;
- aumento della produttività e dei salari dei lavoratori.

RAPPORTO DI LAVORO

Per gli apprendisti, si chiede che la percentuale prevista per il pagamento dell'istituto contrattuale del "premio di risultato", venga elevata al 100% e il pagamento del trattamento economico di integrazione salariale in caso di interruzione dell'attività lavorativa per effetto di eventi meteorologici avversi.

Non è ammesso l'utilizzo alle seguenti tipologie di contratto: lavoro a chiamata, in compartecipazione, voucher e Partite Iva.

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

Gestione delle crisi occupazionali

Sulla base di quanto previsto all'art. 48 del vigente CCNL, al fine di non disperdere le professionalità presenti nel settore, si richiede che il Contratto di Solidarietà venga utilizzato quale ammortizzatore prioritario 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.

Demansionamento

Si richiede che esso possa essere attivato previo accordo con RSU/RSA e OO.SS. territoriali e solo in caso di attivazione della legge 223/91 sui licenziamenti collettivi.

Videosorveglianza

In riferimento alle nuove normative in merito all'installazione degli impianti e degli strumenti di controllo a distanza, si richiede che ciò possa avvenire solo con l'accordo con le RSU/RSA e/o in mancanza con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL.

TRASFERTE

Si richiede, per i lavoratori in missione o trasferta un congruo preavviso e l'indennità del 20% senza limiti di orario.

Per le trasferte all'estero o di lunga durata (anche nel territorio italiano) si chiede di programmare rientri periodici.

TRASFERIMENTI

In caso di trasferimento per variazione di sede di lavoro, l'azienda non procederà al suo licenziamento qualora ostino, allo stesso trasferimento, obiettivi, comprovati e riconosciuti motivi del lavoratore o dei suoi familiari.

REVISIONE INDENNITÀ

Richiediamo l'adeguamento delle seguenti indennità:

- lavoro notturno in turni avvicendati;
- lavoro festivo con riposo compensativo;
- Due scatti di anzianità in più.

LAVORI SPECIALI E DISAGIATI

Si richiede l'introduzione e il riconoscimento di lavoro speciale anche quello effettuato nelle cave estrattive sotto il livello del piano.

Si richiede l'adeguamento dell'indennità speciale cavatori al 6%:

Si richiede, inoltre, di specificare ed elencare le tipologie dei lavori normati dall'art. 25 del CCNL.

INQUADRAMENTO E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Al fine di adeguare le declaratorie esistenti ai nuovi processi produttivi e alle nuove tecnologie acquisite nel settore riteniamo non più rinviabile un aggiornamento della materia.

In via esemplificativa e non esaustiva proponiamo alcuni esempi di progressione di categoria di alcuni livelli: da C a CS per installatori, lavoratori che eseguono a regola d'arte lavori artistici, sagomature, l'armatura di qualsiasi tipo do taglio nelle cave, lucidature a mano, miscele di vari materiali, fuochino, fresatore, pulitura delle pareti incombenti sulle cave, conduttori di macchine complesse superiori a CV, etc.. Inoltre vanno riviste e specificati meglio le allocazioni parametrali dei fuochini, dei fresatori, dei lavoratori polivalenti.

Si chiede, altresì, di introdurre il riconoscimento della funzione di "lavoratore polivalente" e la relativa indennità.

SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ

Al fine di valorizzare il ruolo della genitorialità, 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 in maniera frazionata entro cinque mesi dalla nascita/adozione del figlio.

Verificare la disponibilità di utilizzo delle ore maturate nella banca ore (forme di flessibilità in entrata e uscita) al fine di conciliare i tempi di lavoro/famiglia.

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.

LAVORATORI MIGRANTI

Per i lavoratori non italiani si richiedono ulteriori tre giorni di permesso, per lutto o gravi motivi familiari, per raggiungere il paese di origine.

WELFARE INTEGRATIVO

Previdenza complementare

Al fine di aumentare il numero degli associati al Fondo Arco, si chiede che le aziende, attraverso un progetto di promozione del Fondo, contribuiscano con un'attività continua di informazione e promozione per lo sviluppo delle adesioni.

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

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 che il contributo a carico delle imprese sia portato a 15€ mensili per tutti i lavoratori. Si chiede infine che sulla busta paga, venga evidenziata la quota versata al Fondo Altea.

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

TUTELE INDIVIDUALI E COLLETTIVE

Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU)

Sulla base di quanto previsto dall'accordo interconfederale del 10.01.2014 sulla rappresentanza, che riformula anche la regolamentazione della RSU e/o in assenza di esse della RSA, si conferma che le tutele previste anche dall'art. 50, 51, 53 e 55 del vigente CCNL si intendono comunque applicabili a tutti i lavoratori dipendenti.

I permessi previsti dagli articoli 53 e 55 sono da intendersi per unità produttiva, così come stabilito dall'art. 23 della Legge 300 e s.m.i..

Provvedimenti disciplinari

Le casistiche nonché le procedure previste dagli artt. 35, 36 e 37 dovranno essere applicati a tutti i lavoratori dipendenti.

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. Pertanto si chiede di poterla effettuare, anche in riferimento alla legislazione regionale sulle cave, a livello regionale, territoriale e/o di distretto o bacino. In sede di trattativa vanno ufficializzati i distretti o bacini.

Elemento di garanzia retributiva

Si chiede un incremento dell'elemento di garanzia retributiva pari a 50,00 € mensili per i dipendenti di aziende prive di accordi di secondo livello.

SALARIO

Si chiede un incremento salariale così come segue:

livello	parametro	aumento salariale (euro)
F	100	105,00
E	118	123,90
D	128	134,40
C	136	142,80
CS	144	151,20
B	150	157,50
A	184	193,20
AS	200	210,00

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 per l'assistenza contrattuale pari a 30,00 € annuali nell'arco di vigenza del CCNL.

DECORRENZA E DURATA

Il contratto collettivo nazionale di lavoro decorrerà dal 1° aprile 2016 al 31 marzo 2019.