

Rassegna del 30/05/2019

FENEAL UIL

30/05/19	Brescia Oggi	33 Cemento, c'è l'accordo: l'aumento è di 90 euro	...	1
30/05/19	Sole 24 Ore	10 Cemento, il nuovo contratto in deroga al Decreto dignità	<i>Casadei Cristina</i>	2

L'INTESA. Firmato il nuovo contratto di settore

Cemento, c'è l'accordo: L'aumento è di 90 euro

Accordo tra i sindacati di categoria Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil e Federmaco per il rinnovo del contratto cemento, calce e gesso industria, scaduto il 31 dicembre scorso e che interessa 8.500 addetti (centinaia in provincia di Brescia). L'aumento salariale è pari a 90 euro al livello AS3 diviso in 3 tranches: 40 euro a ottobre 2019, 30 euro a dicembre 2020 e 20 euro a dicembre 2021. Il montante complessivo nei tre anni è di 1.690 euro in tre anni.

Feneal, Filca e Fillea di Brescia sottolineano «l'importanza del lavoro svolto negli scorsi mesi dalle delegazioni che ha permesso di velocizzare la trattativa senza perdere di vista gli obiettivi». •

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Rinnovato il contratto nazionale



Cemento, il nuovo contratto in deroga al Decreto dignità

LAVORO

Aumento di 90 euro e contratti a tempo fino a 36 mesi

Cristina Casadei

Con il nuovo contratto dei lavoratori del cemento, della calce e dei suoi derivati, siglato da Federmaco e Filca Cisl, Fillea Cgil e **Feneal Uil**, la contrattazione mette a segno una nuova serie di deroghe al Decreto dignità. Per i contratti a tempo determinato saranno possibili rinnovi per 24 mesi senza causali e fino a 36 mesi in casi particolari, come per esempio, produzioni straordinarie non programmabili. La contropartita è la stabilizzazione del 50% dei lavoratori assunti. Potrà invece arrivare complessivamente fino al 20% la quota di contratti flessibili comprendendo quelli a tempo determinato e in somministrazione a tempo determinato e indeterminato.

Il nuovo contratto porta in dote ai lavoratori delle aziende del settore (da Buzzi Unicem a Italcementi Heidelberg cement group, passando per Cementi Rossi e Cemitaly) un aumento di 90 euro in tre tranches, un aumento sulla previdenza complementare e più flessibilità. «Sulla parte economica è stato ottenuto un risultato molto importante, considerata anche la crisi che sta colpendo il settore», dice il segretario nazionale della **Feneal Uil Fabrizio Pascucci**. «I contratti continuano ad essere la massima autorità salariale - aggiunge Gianni Fiorucci, segretario nazionale della Fillea Cgil -. A dispetto di chi sostiene che c'è bisogno di un salario minimo legale, questo contratto mostra che la contrattazione e l'organizzazione del lavoro sono le vere risposte alla ripresa della dinamica salariale». Salvatore Federico della Filca Cisl sottolinea invece «l'importanza dell'introduzione del comitato bilaterale dei materiali da

costruzione, che rappresenta un'occasione per valorizzare la bilateralità a sostegno e rilancio del settore, spostando il confronto su tematiche come la riqualificazione dei lavoratori e la rivisitazione dei livelli e degli inquadramenti professionali».

La prima tranche di aumento (40 euro) arriverà in ottobre di quest'anno e, nel complesso, secondo il calcolo dei sindacati, l'aumento ottenuto è al di sopra dell'inflazione programmata che sarebbe stata del 4,1% per il triennio, quindi intorno a 76 euro. Sul trattamento economico minimo (il cosiddetto Tem) sono invece stati concordati 90 euro, mentre se consideriamo il trattamento economico complessivo (il Tec) parliamo di oltre 100 euro. L'accordo ha infatti previsto un aumento dello 0,30% della quota aziendale sulla previdenza integrativa versata al Fondo Concreto: la quota aziendale passa così da 1,90% a 2,20%, mentre resta invariata quella del dipendente. Sebbene la quota di iscritti sia elevata e superi il 70%, per incoraggiare l'iscrizione sono stati previsti 5 euro per chi ancora non è iscritto. A questi bisogna aggiungere una maggiorazione dell'elemento di garanzia retributiva che passa da 150 a 170 euro e che riguarda soltanto le aziende che non fanno contrattazione di secondo livello. Per chi esce dal ciclo dei turni per motivazioni non dovute al dipendente sono state previste maggiorazioni.

Nell'ambito del work life balance l'accordo prevede un'apertura alla concessione del part-time, una maggiore attenzione sul tema conciliazione vita-lavoro, con l'introduzione di forme di mobilità sostenibili e smart working e un rafforzamento della tutela di legge della maternità e della paternità, incrementando le aliquote retributive del congedo facoltativo dal 30% fino al 70%. Maggiori tutele sono state previste anche per le donne che hanno subito violenza e sono state inserite in percorsi di sostegno. Infine c'è l'estensione del congedo matrimoniale alle unioni civili.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'AUMENTO

90

Il Tem

Per il trattamento economico minimo concordato un aumento di 90 euro.

0,30%

La previdenza

Aumentata dello 0,30% la quota che le aziende versano per la previdenza complementare

