



**Piattaforma per il rinnovo del CCNL
Cemento, Calce, Gesso e Malte
1.1.2025 – 31.12.2027**

Roma, 29 ottobre 2024

PREMESSA

Il rinnovo contrattuale che ci accingiamo a discutere si colloca in una condizione completamente diversa dal recente passato in quanto insiste in un momento particolarmente favorevole per il mercato delle aziende del settore Cemento, Calce, gesso e malte.

Dopo un lungo periodo di difficoltà, costellato da ristrutturazioni, chiusure di impianti e sacrifici le imprese, le lavoratrici ed i lavoratori di questi settori sembrano attraversare un periodo di relativa serenità in cui gli investimenti, l'innovazione tecnologica, la richiesta di mercato, con una particolare attenzione sul fronte dei prezzi, possono indurre le Parti sociali ad un negoziato che sia di reciproca soddisfazione.

I grandi cantieri, previsti dal PNRR, si vanno strutturando garantendo una continuità di produzione che sembra essere un fattore di positività, anche nell'affrontare le sfide che lavoratori ed imprese sono chiamate ad affrontare, in particolare sulla progressiva decarbonizzazione, la transizione energetica ed il ormai impellente tema delle importazioni di prodotti da aree extra UE in cui non vi sono vincoli ambientali di sorta.

Le OOSS hanno sempre manifestato disponibilità e vicinanza sui temi della concorrenza leale tra le aziende in particolare modo quando il cuore del problema è il sostegno al tema ambientale ed anche in questa piattaforma offriamo modalità di discussione con l'associazione sindacale di riferimento Federbeton che contemplino soluzioni all'avanguardia.

Già ora il nostro CCNL e le relazioni sindacali di settore sono tra le più avanzate nel comparto industriale italiano e con questo rinnovo riteniamo di poter dare un contributo fattivo anche alla risoluzione di un altro tema comune nel Paese, ovvero la difficoltà a reperire manodopera, in particolare specializzata.

Le OOSS lo rivendicano come un tema condiviso con le aziende e siamo certi che offrendo un salario migliore e agendo con azioni concrete sulla vita delle lavoratrici e dei lavoratori, anche conciliando quanto più possibile vita e lavoro e valorizzando le competenze e "la fedeltà" di chi opera nei luoghi di lavoro, otterremo un successo condiviso.

DIRITTI SINDACALI

In un sistema di relazioni sindacali ben strutturato riteniamo sia possibile e utile inserire:

- l'obbligo per le imprese di compilare la dichiarazione **UNIEMENS** sul dato relativo all'iscrizione sindacale;
- l'obbligo di fornire entro il mese di gennaio di ogni anno alle oo.ss. nazionali l'**elenco** dei propri **iscritti** e le percentuali di rappresentanza di ogni sigla presente;
- la previsione di comunicazione alle Rsu del **RAPPORTO BIENNALE DI GENERE** e successivamente con apposito incontro nazionale la presentazione del rapporto e l'utilizzo di questo momento per mettere in campo azioni che contrastino il gender pay gap ove presente;
- l'incontro preventivo sul **Bilancio di Sostenibilità**;
- l'obbligo di informazione preventiva sull'utilizzo **dell'intelligenza artificiale**, la condivisione con le oo.ss. delle finalità e la stesura di un regolamento ove utilizzata in sostituzione dei lavoratori;
- per i componenti il **CAE** un maggior numero di ore a disposizione, rispetto a quelle previste dalla legge, al fine di espletare al meglio il loro ruolo anche in vista degli incontri annuali dell'organismo transnazionale, sia in ristretta che in plenaria, per raccogliere eventuali sollecitazioni provenienti dai lavoratori che rappresentano facendo delle riunioni preparatorie e di valutazione (follow up) a seguito della riunione plenaria.

Riconoscendo il valore del **Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione**, si evidenzia la necessità di intensificarne la funzionalità, implementandone le commissioni:

- Studio dei processi di transizione ecologica, con un occhio di riguardo sugli investimenti strutturali e produttivi che ne conseguono un background professionale ed un diverso approccio formativo;
- Essendo il tema dell'invecchiamento del personale attivo, già stato attenzionato dalle aziende che si sono mosse verso le scuole professionali, costituire un percorso condiviso per trovare soluzioni di collaborazione con gli enti locali, incentivando altresì la definizione di un accordo standard che permetta la gestione paritetica di una staffetta generazionale organizzata, preventiva che non disperda le competenze;
- Costituire un gruppo paritetico che studi e ricerchi, finanziati anche attraverso eventuali fondi pubblici dedicati, nuovi modelli di formazione alla prevenzione che utilizzi nuove tecnologie come ad esempio la realtà aumentata tramite tecnologie robotiche, visori e simulatori, come già sperimentato negli ultimi anni in altri settori;
- Lavoro agile, e relativo monitoraggio delle esperienze in corso.

INQUADRAMENTO E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE

Ormai da alcuni anni le aziende del settore trovano difficoltà a reperire manodopera specializzata e giovane; allo stesso tempo notiamo una "disaffezione" da parte del personale più anziano che non vede valorizzata la propria professionalità ed esperienza con il rischio concreto che molti di loro facciano scelte diverse, mettendo le loro competenze al servizio di altri settori maggiormente remunerativi e tutelanti, lasciando ancora più in difficoltà le aziende e facendo saltare quel passaggio di trasmissione di competenze oggi ancor più necessario e fondamentale.

A tal proposito riteniamo che alcuni istituti già presenti nel contratto possano, rivisti e migliorati, essere utili per provare a dare risposte a queste lavoratrici e lavoratori:

ART. 46 – FERIE

Per anzianità fino a 15 anni 4 settimane

Per anzianità dai 15 a 18 anni 4 settimane e 2 giorni

Per anzianità dai 18 ai 25 anni 4 settimane e 4 giorni

Oltre i 25 anni 5 settimane

ART. 74 – PREMIO ANZIANITA'

Al compimento del quindicesimo anno di anzianità di servizio (operai, intermedi e impiegati)

Al compimento del ventitreesimo anno di anzianità di servizio (operai, intermedi e impiegati)

Al compimento del ventottesimo anno di anzianità di servizio (operai, intermedi e impiegati)

ART. 48 – AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Portare gli scatti di anzianità da 5 a 7

INQUADRAMENTO E FORMAZIONE PROFESSIONALE

Anche la rivisitazione dell'inquadramento e la formazione professionale si inseriscono in questo percorso di valorizzazione delle professionalità e delle competenze:

- la commissione inquadramento, se pur partita in ritardo, dovrà provare a dare risposte, già da questo rinnovo, ai cambiamenti avvenuti e a quelli in atto, partendo dalle lavoratrici e dai lavoratori del gesso e delle malte, dall' utilizzo dei CSS e delle nuove tecnologie, dalle figure dei preposti...

- è fondamentale che tutte le lavoratrici e lavoratori accedano nell'arco della propria vita lavorativa a programmi di formazione e aggiornamento professionale, a tal proposito andranno garantite almeno 24 ore di formazione annua, le ore non utilizzate andranno in una banca ore della formazione per essere utilizzate l'anno successivo.

DIRITTI E TUTELE

Le parti firmatarie di questo CCNL hanno posto sempre grande attenzione a quegli aspetti che potessero in qualche modo essere di sostegno alla vita delle lavoratrici e dei lavoratori. Continuiamo a pensare che lavoratrici e lavoratori, tutelati e agevolati in situazioni "particolari", possano contribuire ad un miglioramento complessivo dell'azienda.

Per tanto siamo a proporre la revisione di alcuni istituti:

ART. 40 – ASPETTATIVA

Innalzare di 12 mesi l'aspettativa non retribuita per gravi motivi familiari

ART. 55 – MALATTIA

Malattie gravi conservazione posto da 21 mesi a 24 mesi

Retribuzione 100% 12 mesi

50% per ulteriori 6 mesi

ART. 39 – CONGEDI

Estendere quanto previsto alla lettera A) anche ai genitori della/del coniuge (affini primo grado), per i lavoratori/ici stranieri extra UE prevedere ulteriori 3 giorni.

Sempre alla lettera A) prevedere che i tre giorni di permesso per i parenti di primo grado siano per ogni evento luttuoso.

Aggiungere lettera D) congedo mestruale: 3 giorni al mese di assenza giustificata per ciclo doloroso dimostrato clinicamente da rinnovare annualmente.

Aggiungere lettera E) congedi per volontariato.

Aggiungere lettera F) per inserimento figli a scuola/colloqui e accompagnamento familiari anziani a visite.

ART. 58 – TUTELA DELLA GENITORIALITA'

Va aggiornata la normativa ferma al D.Lgs del 2001, n.151 (D.lgs 80/2015 e n.105/2022), si chiede inoltre di integrare le percentuali previste per il congedo parentale in questo modo: fino al sesto anno di vita del bambino/a per 5 mesi per entrambi i genitori più 20% rispetto alle disposizioni di legge e successive modifiche e norme la possibilità di fruizione su base oraria.

ART. NUOVO - CARRIERA ALIAS

Al fine di tutelare il benessere psicofisico di lavoratori transgender, di creare un ambiente di lavoro inclusivo, ispirato al valore fondante della pari dignità umana delle persone, eliminando situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di

genere, le Aziende riconoscono un'identità alias al dipendente che ha intrapreso il percorso di transizione di genere di cui alla legge n. 164/1982 e s.m.i. e ne faccia richiesta tramite la sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale.

Modalità di accesso e tempi di richiesta e attivazione dell'alias saranno specificate in apposita regolamentazione interna, la carriera alias resterà inscindibilmente associata e gestita in contemporanea alla carriera reale.

L'identità alias da utilizzare, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 55-novies del d.lgs. n. 165 del 2001, al posto del nominativo effettivo risultante nel fascicolo personale, riguarda, a titolo esemplificativo, il cartellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica, la targhetta sulla porta d'ufficio, eventuali tabelle di turno orari esposte negli spazi comuni, nonché divise di lavoro corrispondenti al genere di elezione della persona e la possibilità di utilizzare spogliatoio e servizi igienici neutri rispetto al genere, se presenti, o corrispondenti all'identità di genere del lavoratore.

Non si conformano all'identità alias e restano pertanto invariate tutte le documentazioni e tutti i provvedimenti attinenti al dipendente in transizione di genere che hanno rilevanza strettamente personale (come ad esempio la busta paga, la matricola, i provvedimenti disciplinari) o la sottoscrizione di atti e provvedimenti da parte del lavoratore interessato.

SALUTE E SICUREZZA

ART. NUOVO - LAVAGGIO INDUMENTI

Si richiede che le aziende provvedano al lavaggio degli indumenti da lavoro quale i DPI ricomprendendo qualsiasi attrezzatura, complemento o accessorio che possa in concreto costituire una barriera protettiva, sia pure ridotta o limitata, rispetto a qualsiasi rischio per la salute e la sicurezza del lavoratore.

Il datore di lavoro è tenuto a fornire i suddetti indumenti ai dipendenti e a garantirne l'idoneità a prevenire l'insorgenza e il diffondersi di infezioni provvedendo al relativo lavaggio, che è indispensabile per mantenere gli indumenti in stato di efficienza e che, pertanto, rientra tra le misure necessarie *"per la sicurezza e la salute dei lavoratori"* che il datore di lavoro è tenuto ad adottare ai sensi degli artt. 15 e ss. del d.lgs. n. 81 del 2008.

ART. NUOVO - PREPOSTO D.lgs. n. 81/2008

Inserire l'obbligo aziendale di attivare polizze assicurative a copertura di eventuali risarcimenti legati alle responsabilità legali (civili e penali) derivanti dalla funzione di preposto. Riteniamo necessario definire nella classificazione del personale la figura di preposto.

ARTICOLI CONTRATTUALI DA MODIFICARE/INTEGRARE

Art.33 - ORARIO DI LAVORO

Prevedere al punto 2 *"riduzione orario di lavoro"* dopo la lettera g) un ulteriore punto f): 24 ore in aggiunta per tutte le lavoratrici e lavoratori.

Art.34 - LAVORO A TURNI

Sullo schema di turnazione a ciclo completo l'azienda dovrà comunicare la programmazione con un preavviso almeno di tre mesi. Si ritiene, inoltre, utile circoscrivere il tema della sostituzione previsto al tredicesimo comma inserendo delle causali specifiche. Si chiede di migliorare le percentuali di maggiorazione dei lavoratori turnisti.

Sul cambio turno va compensato il tempo impiegato dal lavoratore smontante per il passaggio di consegne al subentrante.

ART. 47 – GIORNI FESTIVI

Per i lavoratori turnisti del primo e terzo turno presenti in azienda nei giorni del 24 e 31 dicembre saranno riconosciute 4 ore di riposo compensativo per ciascuna vigilia (ora solo 2° turno) e aggiungere la Pasqua.

Art. 51 – ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

Al fine di promuovere la contrattazione tra le parti, come modello di sviluppo e di garanzia in tutti i luoghi di lavoro, si chiede di incrementare a 350 euro annui l'importo e di prevederne l'erogazione in tutti i casi in cui nell'anno precedente non sia stato contrattato un premio di risultato.

Art.52 - MENSA

Proporremo il costo del servizio a totale carico aziendale e alzare l'indennità sostitutiva.

Portare all'interno delle 8 ore lavorative la pausa retribuita di 30 min. Per il personale comandato al presidio degli impianti che eccezionalmente non potrà usufruire della pausa, verrà riconosciuta oltre all'indennità di cui al comma precedente, mezz'ora di lavoro ordinario aggiuntiva alle 8 ore.

Art.61 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Risulta indispensabile continuare a sostenere la previdenza complementare contrattuale per garantire ai lavoratori un futuro pensionistico dignitoso. A tal fine si chiede di aumentare dello 0,70% il contributo mensile per Concreto a carico delle aziende.

Art.67 - LICENZIAMENTI PER MANCANZE

Articolo che va rivisto e aggiornato.

Art.73 - LAVORI PESANTI E DISAGIATI

Proprio per la particolare natura delle operazioni previste dall'articolo ed i rischi che ne concerne il loro svolgimento periodico, rivedere aggiornando le maggiorazioni previste in tabella e adeguarle ai cambiamenti avvenuti nel tempo.

Art. 75 - TRASFERTA

Per i lavoratori che prestano occasionalmente e temporaneamente servizio fuori dalla propria sede di lavoro, per attività distanti oltre i 50 Km, verranno indennizzate anche le ore di viaggio.

AUMENTI RETRIBUTIVI

La nostra richiesta di aumento per il periodo 1.1.2025 – 31.12.2027 è pari a 220 euro al liv. 140 avendo tenuto conto dell'andamento del settore, della sua produttività e delle dinamiche inflattive del triennio.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo avrà durata triennale, pertanto decorrerà dal 01.01.2025 e scadrà il 31.12.2027 sia per la parte normativa che per quella economica.