FILCA - FEDERAZIONE
ITALIANA LAVORATORI
COSTRUZIONI E AFFINI

IPOTESI DI PIATTAFORMA
PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DEL SETTORE
CEMENTO, CALCE E GESSO

INDUSTRIA

Vigenza contrattuale 2010 - 2012

Roma, 28 settembre 2009

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Si chiede di ridefinire il limite minimo di lavoratori per impresa, al fine di garantire il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, previsto dalle normative vigenti in materia.

ENTE BILATERALE PARITETICO

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.
Al fine di dare piena efficacia e funzionalità alle normative riguardanti la gestione delle relazioni bilaterali nel settore, l'espletamento dei compiti previsti all'articolo 2 "disposizioni generali e sistema di relazioni industriali", si chiede di trasformare il C.P.N. in Ente Bilaterale Paritetico.
Lo stesso dovrà essere operativo, con l'effettuazione delle nomine, entro il primo semestre dalla stipula del CCNL, per una gestione effettiva e qualificante del settore.
Il suddetto Ente 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 5,00 € annui per ogni dipendente.
In aggiunta alle tematiche oggetto di interesse per l'ente paritetico si chiede di considerare inoltre, la gestione delle risorse destinate al welfare integrativo ed a ulteriori forme di integrazione degli ammortizzatori sociali.
Si rende necessario dotare l'Ente Bilaterale Paritetico di uno statuto e di un regolamento al fine di permetterne un regolare ed efficace funzionamento.

RESPONSABILITÁ SOCIALE D'IMPRESA

In un sistema di relazioni industriali fortemente partecipativo, la responsabilità sociale dev'essere condivisa nelle scelte e nella gestione delle tematiche, sperimentando percorsi di democrazia economica con la partecipazione dei lavoratori all'azionariato aziendale.
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, LEED, ISO 14001, OHSAS 18001, SA 8000 e Bilancio sociale quale elemento di partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori, anche attraverso una idonea formazione.

AMBIENTE E SICUREZZA

Tenendo conto dei compiti affidati dal TU 81/2008 (che ha abrogato e sostituito tutte le precedenti normative) al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e delle disposizioni dell'art. 6 del vigente CCNL, 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.
Al punto 8 dell'art. 6 va previsto un numero minimo di 8 ore di formazione sulla sicurezza per i neo assunti.
Riteniamo inoltre necessario definire, nel CCNL, appositi protocolli di intesa sulle procedure per l'utilizzo dei combustibili, siano essi tradizionali o alternativi.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

In riferimento alla possibilità di richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale secondo quanto previsto dal comma 10 dell'art. 28, l'azienda consulterà preventivamente la RSU sulle motivazioni che ne impediscono l'accoglimento.
Il datore di lavoro consulterà la RSU sulle assunzioni a tempo parziale e sulle trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.
Nell'ottica di valorizzazione ed estensione dei rapporti di lavoro a tempo parziale, si richiede, entro la vigenza del CCNL, il raggiungimento di una soglia minima del 10% di rapporti di lavoro a tempo parziale (reversibile) sul totale degli occupati, sulla base delle richieste avanzate dai dipendenti.

CONGEDI PARENTALI

Al fine di valorizzare il ruolo della paternità, si chiede di incrementare a n. 3 gg. retribuiti il permesso già previsto per il lavoratore in concomitanza con la nascita del figlio.

INQUADRAMENTO E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Confermando il nuovo sistema d'inquadramento, richiediamo che la commissione nazionale tecnica paritetica per l'inquadramento presenti alle parti, entro i primi sei mesi di vigenza del CCNL, una proposta per riequilibrare la scala parametrale, compresa in una scala di valori da 100 a 215.

WELFARE INTEGRATIVO

Al fine di rispondere alla continua domanda da parte dei lavoratori, per una assistenza sanitaria integrativa, e realizzare quanto previsto dall'art. 62 del vigente CCNL, si chiede l'erogazione di € 10,00 mensili per i lavoratori che aderiranno volontariamente al Fondo di Sanità Integrativa "Arcobaleno".
Si chiede di valutare ulteriori forme di welfare integrativo, gestite attraverso l'Ente Bilaterale Paritetico, anche in relazione ai benefici fiscali ed alle incentivazioni esistenti o futuri.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

La formazione professionale rappresenta 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.
Al tal proposito si richiede di definire una cadenza trimestrale per gli incontri in cui l'azienda e le RSU concordano i progetti formativi (anche in raccordo con l'ente bilaterale nazionale), tenendo conto delle opportunità di finanziamento previste.

Gli incontri dovranno prevedere la valutazione e la definizione di programmi formativi da realizzare anche nell'ambito di Fondimpresa, 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.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Al fine di migliorare l'effetto delle forme pensionistiche complementari, si ritiene necessario un incremento di 0,30 punti percentuali sulla contribuzione, a carico dell'azienda, per il Fondo Concreto e i fondi chiusi contrattuali.
Si richiede di armonizzare, in base alla L. 252/2005, il diritto di iscriversi da parte dei lavoratori assunti con contratto a termine di durata pari o superiore a tre mesi. Dovrà, inoltre, essere prevista l'iscrizione ai fondi di previdenza complementare anche per i familiari a carico dell'iscritto.
Allo scopo di allargare le adesioni alla previdenza complementare, si richiede, in aggiunta alle ore già previste contrattualmente, la possibilità di effettuare un'ulteriore ora di assemblea retribuita all'anno, specifica sul fondo pensione Concreto.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Con lo scopo di stabilizzare il turnover e garantire all'azienda le professionalità e le competenze acquisite dai lavoratori, richiediamo l'incremento degli aumenti periodici biennali di anzianità.

ORARIO DI LAVORO

Si richiede che le ore pomeridiane nelle vigilie delle festività di Capodanno e di Natale siano lasciate libere anche per i lavoratori turnisti del 1° e 3° turno.

BANCA ORE

Al fine di conciliare i tempi di lavoro/famiglia, si richiede di aumentare il periodo di accantonamento e fruizione dei permessi confluiti in banca ore da 12 a 24 mesi, decorrenti dal periodo di maturazione.

LAVORO A TURNI

Si richiede di inserire al comma 3 dell'art. 34 un ulteriore punto:

- 55 per cento per le ore lavorate di notte nei giorni festivi.

MENSA

Premesso che l'impresa deve privilegiare tutte le azioni utili ad ottenere il benessere psico-fisico dei lavoratori e che è necessario adottare iniziative per la prevenzione degli infortuni in itinere, attraverso la realizzazione di un servizio mensa in tutte le unità lavorative, si chiede di fissare il numero minimo di addetti per l'istituzione del servizio stesso.

Per quelle unità lavorative, in cui non sia realizzabile un servizio mensa, si richiede la possibilità di fruire del pasto caldo attraverso un servizio esterno.
Nell'impossibilità della fornitura del pasto caldo, si richiede una indennità sostitutiva di mensa previsto all'art. 52 del CCNL pari a 5,29 € per ogni giorno di presenza.

SALARIO

Sulla base degli indici d'incremento del costo della vita determinati dal nuovo indicatore previsionale IPCA, richiediamo un aumento dei minimi tabellari pari a 111,00 € (parametro 100 – AE 1), comprendente il recupero del differenziale del biennio precedente.

INDENNITÁ DI MANCATA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Con l'obiettivo di consolidare ed estendere la contrattazione di secondo livello a tutti i lavoratori del settore, le parti si impegnano a favorire la stipula degli accordi in tutte le aziende.
Per rendere esigibile ed effettiva la contrattazione di secondo livello, le parti stabiliscono che, qualora le OO.SS. abbiano inviato alle aziende le piattaforme per la stipula degli accordi e, trascorsi sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma non sia stata raggiunta un'intesa, sia riconosciuta ai lavoratori un'indennità di mancata contrattazione di secondo livello pari a 50,00 € mensili, che sarà resa esigibile con l'apertura di un tavolo di confronto e verifica tra le parti a livello territoriale.

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 associati al sindacato, il versamento di un contributo per l'assistenza contrattuale pari a 3 € mensili nell'arco di vigenza del CCNL.