



feneal-uil
FEDERAZIONE NAZIONALE
LAVORATORI EDILI AFFINI
E DEL LEGNO



Filca
FILCA - FEDERAZIONE
ITALIANA LAVORATORI
COSTRUZIONI E AFFINI



FILLEA CGIL
FEDERAZIONE NAZIONALE
LAVORATORI EDILI AFFINI
E DEL LEGNO

Costruzioni e Legno
Lavoratori

Commissioni Nazionali CEMENTO CALCE e GESSO
Roma, 17 maggio 2007

Ordine del Giorno

Le Commissioni Nazionali del settore Cemento di FeNEAL FILCA FILLEA, concordano sui contenuti dell'ipotesi di Piattaforma per il rinnovo del CCNL Cemento, calce e gesso in scadenza 30.9.2007, predisposta dalle Segreterie Nazionali e promuovono una intensa e generalizzata campagna di assemblee e attivi unitari, per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

Il consenso, i suggerimenti e le proposte che si evidenzieranno nel corso delle assemblee, dovranno pervenire, anche attraverso il coinvolgimento delle strutture territoriali, alle strutture nazionali **entro il 22 giugno prossimo**, al fine di consentire alle Commissioni Nazionali CEMENTO di FeNEAL FILCA FILLEA, che si riuniranno il **26 giugno prossimo**, di approvare definitivamente la piattaforma ed inviarla con tempestività a FEDERMACO, per consentire l'inizio della trattativa nel più breve tempo possibile.

Premessa

FeNEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL intendono valorizzare la consolidata pratica unitaria nel settore, che viene vissuta in una quotidiana valorizzazione delle rappresentanze sindacali unitarie.

Il settore del Cemento, viene da un periodo di circa 10 anni di crescita continua (che dovrà essere adeguatamente valorizzata nello svolgimento e negli esiti del negoziato), periodo durante il quale si sono andati consolidando assetti e capacità produttive sia in termini quantitativi che qualitativi; le più importanti aziende italiane hanno accresciuto la propria competitività sui mercati internazionali (anche grazie a processi di acquisizioni e di partnership, che pongono con forza il tema della dimensione europea delle relazioni industriali, a partire da una maggiore attenzione alla costituzione e al buon funzionamento dei CAE).

Il comparto della calce e gesso è stato caratterizzato da una ricomposizione degli assetti produttivi che hanno avuto come risultato l'affermazione e/o il rafforzamento di un numero ristretto di gruppi industriali, sia nazionali che a prevalente capitale internazionale, che hanno introdotto importanti innovazioni di processo e di prodotto.

La contrattazione del quadriennio precedente ci ha consegnato una innovazione importante: il nuovo sistema di inquadramento. Altri elementi positivi hanno riguardato le normative sulle relazioni industriali, quelle per la gestione delle leggi su orario e mercato del lavoro (positiva soprattutto la normativa sull'apprendistato professionalizzante) e l'avvio dell'armonizzazione di alcuni trattamenti tra operai e impiegati.

Riteniamo utile verificare lo stato di attuazione delle normative sopraddette per gli eventuali aggiornamenti, in particolare è necessario rendere operativo il C.P.N.

Con il rinnovo del CCNL ci proponiamo di conquistare risultati significativi su una questione che in questi anni ha assunto un'importanza cruciale per il settore: la questione dell'equilibrio tra attività produttiva e rispetto dell'ambiente nella logica dello sviluppo sostenibile, con la costruzione di una coerente strategia ambientale.

Ci proponiamo inoltre, di migliorare le normative riguardanti la Sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso una gestione preventiva e sistemica dei fattori di rischio, definendo un metodo partecipativo di condivisione degli obiettivi, il FONDO CONCRETO, l'armonizzazione dei trattamenti operai, impiegati e intermedi, e di dare attuazione a forme di welfare integrativo.

Diventa prioritario poi ottenere un aumento salariale che colga l'obiettivo di tutelare le retribuzioni dei lavoratori.

RELAZIONI SINDACALI – DIRITTI DI INFORMAZIONE

Si richiede di dare piena efficacia e funzionalità alle normative riguardanti il ruolo del C.P.N. e di uniformare le norme delle aziende di calce e gesso a quelle del CEMENTO. Inoltre si chiede il recepimento del Decreto Legislativo 6.2.2007 n. 25.

RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA

Premesso che la responsabilità sociale dell'impresa è una parte fondante di un modello di sviluppo economico sostenibile, si chiede la realizzazione di un protocollo per la applicazione di comportamenti socialmente responsabili

AMBIENTE E SICUREZZA

E' necessario proseguire nell'impegno per la tutela della Salute e Sicurezza dei lavoratori, a tal fine oltre a riconfermare la normativa contrattuale vigente, riteniamo necessario rafforzare il ruolo degli RLS attraverso un monte ore permessi adeguato per espletare propri compiti e per partecipare a iniziative di carattere formativo-informativo di settore ed affidare agli stessi i compiti di RLSSA (Rappresentante dei Lavoratori Salute, Sicurezza e Ambiente).

Riteniamo inoltre necessario definire ed allegare al CCNL protocolli di intesa sulle metodologie da seguire per:

- procedure di lavoro sicuro;
- gestione protocollo di Kyoto sulle emissioni di CO2 e applicazione della normativa internazionale EMAS;
- abbattimento sostanze nocive (silice cristallina, cromo esavalente);
- procedure per utilizzo combustibili non convenzionali.

Oltre a richiamare il d. lgs 626/94, richiamare anche il successivo d. lgs. 645/95.

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Si propone di integrare quanto previsto all'art.57 del CCNL, a partire dall'integrazione del salario al 100% nel periodo di maternità.

CONGEDI PARENTALI

Richiediamo n. 3 gg. retribuiti per il padre in concomitanza col parto e l'estensione di quanto previsto dall'art 39 del CCNL anche alle coppie di fatto riconosciute.

INQUADRAMENTO E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Confermando la positività del nuovo sistema di inquadramento, richiediamo di riequilibrare la scala parametrica, portando la stessa a compimento con la scala 100-215.

WELFARE INTEGRATIVO

FeNEAL FILCA FILLEA hanno istituito un FONDO denominato "SANITA' ARCOBALENO", per prestazioni di Sanità integrativa.

Chiediamo di definire la contribuzione a tale FONDO da parte delle Imprese.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Al fine di rispondere all'obiettivo di ottimizzare la qualità professionale di tutte le risorse umane delle aziende, riteniamo necessario incontri periodici tra RSU e Direzioni definendo tecniche per valutare e stabilire programmi formativi da realizzare nell'ambito di Fondimpresa. Chiediamo, quindi, che la formazione sia garantita contrattualmente per tutte le fasce professionali in proporzione alla presenza in azienda. Ciò potrà essere utile anche in vista di possibili passaggi di livello in base al nuovo inquadramento già in vigore.

ARMONIZZAZIONI

Si richiede di proseguire nel processo già avviato delle armonizzazioni dei trattamenti tra operi, impiegati e intermedi riguardanti il premio di anzianità e le varie indennità attualmente differenziate.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Riteniamo necessario consolidare e rafforzare il sistema della previdenza complementare attraverso l'aumento della contribuzione al FONDO CONCRETO e ai fondi chiusi contrattuali e l'effettuazione della stessa sul salario globale del lavoratore.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Richiediamo l'adeguamento delle quote o, in alternativa, l'istituzione del 6° biennio, armonizzandole al nuovo Inquadramento Professionale.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Possibilità di part-time reversibile (con una percentuale massima) al rientro dalla maternità fino ai tre anni del bambino e per i casi di cura (come elencati al primo comma dell'art. 2 DM 278/2000) per un massimo di due anni.

BANCA ORE

Abbassare il preavviso per la fruizione da parte del lavoratore da 5 gg. a 2 gg.

TRASFERTE

Per la scelta dei lavoratori da inviare in trasferta (nel caso in cui non sia fatta richiesta esplicita dal lavoratore stesso), utilizzare gli stessi criteri della mobilità retribuita: quindi, carichi di famiglia, anzianità ed esigenze tecnico produttive in concorso tra loro.

SALARIO

Considerato il positivo andamento delle aziende del settore e il continuo aumento del costo della vita, particolarmente rilevante per i redditi dei lavoratori (aumento dei generi di prima necessità e di tariffe e tassazioni dirette) richiediamo un aumento dei minimi tabellari pari a 110 € (parametro 140).

QUOTA CONTRATTO

Si richiede la definizione, negli ambiti previsti dal D.Lgs. 4/12/97, n° 460, di una quota di adesione contrattuale per i lavoratori non iscritti al sindacato.
