

**FENEAL UIL**

**FILCA CISL**

**FILLEA CGIL**

**PIATTAFORMA PER IL  
RINNOVO CONTRATTUALE DI II° LIVELLO  
GRUPPO CEMENTIR  
2004 - 2007**

## Premessa

La sottoscrizione del rinnovo contrattuale nazionale del cemento, calce e gesso, ha apportato significative innovazioni incentrate su una maggiore partecipazione delle Parti, dal nuovo sistema di inquadramento alla istituzione del Comitato Paritetico Nazionale, che dovrà monitorare ed analizzare congiuntamente problematiche importanti quali: formazione professionale, ambiente e sicurezza, approvvigionamento delle materie prime, utilizzo delle fonti energetiche, ecc.

Tutto ciò comporta una svolta a livello di relazioni sindacali, che dovranno traguardare ad una visione di “insieme” nel settore del cemento, della calce, del gesso, al fine di poter gestire le opportunità e/o le difficoltà delle varie Aziende e del mercato in generale con un maggiore coinvolgimento delle R.S.U. e R.L.S. delle singole unità operative.

Il rinnovo dell’Accordo di Gruppo dovrà tener conto dei riflessi di tali positive innovazioni, inoltre, stante la situazione di erosione del potere di acquisto dei salari e delle ottime performances economiche e finanziarie dell’azienda, verificatesi negli ultimi quattro anni, Feneal, Filca, Fillea, ritengono opportuno che, nell’ambito del consolidamento del “sistema premiale”, il nuovo premio di risultato si avvicini al raddoppio economico dell’attuale premio .

Importante sarà la realizzazione di specifici incontri a livello di unità produttiva tra Direzione di Stabilimento e R.S.U. per la verifica degli organici tecnologici, ancorché la revisione della normativa per la salvaguardia degli impianti, quindi per ottimizzare la gestione degli orari anche attraverso la definizione di un calendario annuo.

Pertanto, sulla base di quanto sopra, riteniamo sviluppare i seguenti punti:

## FORMAZIONE – C.P.N.

Sia per il capitolo inerente la *Formazione Continua*, che quello del ruolo del *Comitato Paritetico Nazionale*, inseriti nell’ultimo rinnovo del c.c.n.l., si chiede che venga predisposto un programma di operatività su progetti formativi che a livello di Unità Produttiva vedano il coinvolgimento di entrambe le Parti anche in raccordo con il C.P.N. istituito a livello nazionale, tenuto conto anche delle opportunità di finanziamento previste. Inoltre, si richiede un monitoraggio della programmazione e della realizzazione degli interventi formativi a livello di Gruppo con riunioni periodiche per verificare quantità, tipologie, fasi di realizzazione e risultati delle iniziative.

## AMBIENTE E SICUREZZA (introduzione del S.G.S. – sistema gestione della sicurezza)

Occorre effettuare una verifica di quanto è stato fatto, e viceversa, dove sono state trovate difficoltà su quanto concordato nel precedente accordo integrativo al fine di rendere più operativo quanto pattuito, per addivenire alla realizzazione di procedure di lavoro sicuro concordate tra le R.S.U./R.L.S. e Direzione di Stabilimento, che rendano omogenei i comportamenti di tutti gli addetti delle unità operative, compresi i lavoratori delle imprese appaltatrici.

Si chiede, inoltre, di concordare un Protocollo di Gruppo in materia di ambiente, sicurezza, ed utilizzo dei combustibili alternativi che definisca le procedure da seguire in ogni singola unità produttiva.

### COORDINAMENTI R.S.U. FENEAL – FILCA – FILLEA

Si richiede un miglioramento economico di quanto regolarizzato nel precedente accordo integrativo in materia di rimborsi viaggio, prevedendo un ulteriore monte ore aggiuntivo in particolare per coloro che risiedono nelle regioni più lontane.

Si richiede inoltre che le RSU di ciascuna unità produttiva abbiano a disposizione una saletta sindacale dotata di personal computer, stampante, linea telefonica esterna con numeri di utilità predefiniti e collegamenti intranet e internet predefiniti.

### INQUADRAMENTO

In applicazione del nuovo sistema di inquadramento, previsto dal c.c.n.l., si richiede la possibilità di avere permessi retribuiti per espletare questo lavoro, in aggiunta di quelli attualmente a disposizione delle R.S.U.

### PREMIO DI RISULTATO

Si richiede di “consolidare il sistema premiale” realizzato nei precedenti integrativi, ed agire su eventuali parametri di unità produttiva che rispondano a specificità ed obiettivi particolarmente sentiti dai lavoratori interessati.

Sulla **produttività** (meglio se definita dal rapporto “*quantità leganti vendute/ore lavorate*”, occorre analizzare anche la possibilità di definire il parametro a livello di singola unità produttiva, intercettando i processi di efficientamento realizzati sia a livello organizzativo che impiantistico.

Sul parametro di **redditività**, si richiede di privilegiare l'indicatore del *M.O.L.* (margine operativo lordo), con alcune sostanziali modifiche: il premio di redditività, per intercettare le variazioni del *M.O.L.*, deve prevedere una scala di valori percentuali del *M.O.L.* stesso, eventualmente con dati provvisori determinati in sede di accordo (così come si definiscono i valori base annuali del premio di produttività).

Occorre regolare il premio anche per gli addetti del centro ricerche e per gli addetti alle vendite.

### INDENNITA' TURNI - DISAGIO

Si richiede la revisione della percentuale di maggiorazione della indennità di turno.

## WELFARE INTEGRATIVO – BENEFIT

Feneal, Filca, Fillea, richiedono di prevedere l'opportunità che il lavoratore, in piena e totale autonomia, possa stabilire la destinazione del proprio Premio di Risultato nei fondi pensione contrattuali, azionariato ai dipendenti, ecc.

Si richiede, inoltre, l'esigibilità di n. 1 ora di assemblea retribuita, in aggiunta alle ore attualmente disponibili, specifica sul Fondo Pensione Concreto, con la partecipazione anche dei componenti il C.d.A.

Occorre affrontare il problema della armonizzazione del premio di anzianità operai ed il sistema dei benefit aziendali, così come rendere esigibile la prima festività dell'anno, ricadente nel giorno di sabato anche per gli operai.

Occorre introdurre forme di azionariato facilitato ai dipendenti.

Richiediamo l'istituzione di nuove forme di welfare integrativo (polizza assicurativa, buoni libro per i figli, asili nido, valorizzazione del CRAL).

## COSTITUZIONE C.A.E. (Comitato Aziendale Europeo)

Le recenti acquisizioni effettuate dal Gruppo di altre società rilevanti del settore a livello europeo, comportano la richiesta della costituzione del Comitato Aziendale Europeo Cementir.

## GESTIONE MENSE AZIENDALI

Costituzione di una Commissione Paritetica di Controllo del servizio mensa, a livello di unità produttiva, alla quale vi siano all'interno le R.S.U.

Fermo restando il diritto al mantenimento del servizio, si richiede:

- a) la revisione dell'importo del ticket;
- b) l'incremento della quota a carico dell'azienda (riducendo quella a carico dei lavoratori), anche al fine del controllo e del miglioramento della qualità del servizio.

## SVILUPPO SOSTENIBILE E CERTIFICAZIONE RELAZIONI SOCIALI

Viste le dimensioni internazionali del Gruppo, si chiede la definizione di un protocollo sulla certificazione delle relazioni sociali e sull'impegno a seguire le indicazioni degli accordi internazionali relativi allo sviluppo sostenibile.

## QUOTA “UNA TANTUM” INTEGRATIVO DI GRUPPO

Si richiede l'istituzione di una quota “una tantum” integrativo di gruppo da versarsi a cura dei lavoratori non iscritti al sindacato con il sistema di assenso/dissenso informato, da utilizzare insieme ad altri fondi messi a disposizione da FeNEAL UIL, FILCA CISL, FILLEA CGIL, per la realizzazione di progetti sulla formazione elaborati dai Coordinamenti per le singole unità produttive.