

PIATTAFORMA RIVENDICATIVA
Rinnovo CCNL per i settori industriali dei materiali da costruzione

Cemento, calce, gesso, malte – Lapedei ed escavazione, ghiaia, sabbia – Laterizi e manufatti cementizi

Roma 20 novembre 2018

Premessa

Per accompagnare l'evoluzione di un processo tecnologico sempre più innovativo, finalizzato all'incremento di produttività e qualità, le relazioni industriali di settore dovranno innovarsi e cambiare radicalmente impostazione nell'affrontare i nuovi processi produttivi che, richiedendo nuove modalità di impiego nei confronti delle forze produttive (polifunzionalità, flessibilità, problem solving ecc.), necessitano risposte concrete e strumenti contrattuali adeguati, concentrando, primariamente, la propria attenzione sull'impresa, luogo di costruzione del benessere organizzativo.

Le prospettive saranno caratterizzate da una progressiva riduzione del lavoro meno qualificato: il settore deve considerare il Piano nazionale "IMPRESA 4.0" e gli incentivi fiscali estremamente convenienti da questo introdotti, dall'iperammortamento al 250% finalizzato all'acquisto delle tecnologie cosiddette abilitanti, al superammortamento al 130% finalizzato all'acquisto di nuove macchine, al credito d'imposta per la formazione sui temi della digitalizzazione che subordina l'erogazione del credito ad uno specifico accordo sindacale, così come i temi della neutralità energetica, dell'adeguamento antisismico degli edifici e della riqualificazione urbana del patrimonio abitativo.

L'aspetto più evidente di questa nuova era industriale è rappresentato dall'integrazione tra processi di produzione fortemente caratterizzati dalle tecnologie digitali e nuovi modelli organizzativi; ciò determina, come risultato, una rivoluzione dell'organizzazione del lavoro e un processo ineludibile di sviluppo e innalzamento delle professionalità richieste in tutto l'universo industriale. È obiettivo del contratto costruire un ambiente favorevole all'innovazione, valorizzando le opportunità dell'innovazione tecnologica, minimizzando i rischi che si manifestano nei processi di digitalizzazione.

Tutti i vari settori della filiera delle costruzioni sono interessati dall'innovazione, per rispondere a una domanda sempre più selettiva del prodotto finale e una qualità sempre più elevata, ma nel contempo, con una attenzione pressante sull'impatto ambientale e sulla responsabilità sociale.

Si registra oggi, infatti, una caratteristica radicalmente diversa da quella trascorsa, dove il paradigma era rappresentato dall'uomo affiancato dalla tecnologia allo scopo di migliorarne le prestazioni e le condizioni di lavoro: oggi i processi evolutivi sono sempre più legati agli investimenti in ricerca e innovazione di processo e di prodotto, e le informazioni introdotte grazie alla digitalizzazione applicata alla robotica caratterizzano l'industria manifatturiera nella produzione di beni e servizi.

Per queste ragioni oggi il comparto dei materiali da costruzione necessita di una visione d'insieme sul come riqualificare i fattori fondamentali della produzione e del ciclo industriale delle costruzioni. Ciò deve avvenire attraverso un impegno determinato nella direzione dell'economia circolare attraverso la gestione condivisa delle nuove professionalità e della formazione professionale dei lavoratori, il rispetto delle norme ambientali legate alle innovazioni tecnologiche, la Responsabilità sociale, il benessere, la salute e la sicurezza della persona, le misure che rientrano in maniera più generale nell'ambito del welfare e, infine, promuovendo forme democratiche di partecipazione dell'individuo alle scelte e alla gestione dell'impresa.

La presente piattaforma vuole avere come obiettivo quello di individuare le modifiche da apportare al CCNL per il prossimo triennio, anche in applicazione di quanto stabilito a livello confederale con le intese sottoscritte nel corso del 2018 (28 febbraio, 9 marzo 2018).

Per raggiungere obiettivi innovativi attraverso la contrattazione collettiva è necessario che le parti si attivino per sviluppare un sistema di sinergie, informazioni e collaborazioni nei comparti delle costruzioni (cemento, calce, gesso – lapidei ed escavazione – laterizi e manufatti cementizi) attraverso una governance comune, finalizzata al rilancio del settore, con una semplificazione e un'armonizzazione delle normative contrattuali.

Indice

Premessa	2
1 Parte generale	4
1.1 Sistema bilaterale dei materiali da costruzione	4
1.2 Sistema contrattuale – livelli	4
1.3 Elemento di Garanzia Retributiva	4
2 Innovazioni intersettoriali	5
2.1 Politiche di settore – Impresa 4.0	5
2.2 Formazione	5
2.3 Revisione classificazione dei lavoratori – inquadramento per aree	6
2.4 Anzianità di settore	6
2.5 Responsabilità Sociale d’Impresa e Responsabilità Sociale di Territorio	6
2.6 Strumenti di governo e gestione delle crisi occupazionali	6
3 Parte comune	7
3.1 RSU	7
3.2 Diritti di informazione	7
3.3 Legalità e appalti	7
3.4 Tutela lavoratrici madri -> Tutela maternità e paternità	7
3.5 Lotta alle discriminazione di genere	8
3.6 Controllo a distanza	8
3.7 Provvedimenti disciplinari	8
4 Benessere organizzativo	8
4.1 Salute, sicurezza, ambiente di lavoro e territorio	9
4.2 Razionalizzazione di permessi e congedi per motivi sociali	10
4.3 Lavoro a turni	10
4.4 Riduzione orario lavoro	11
4.5 Flessibilità dell’orario contrattuale di lavoro	11
4.6 Malattia e periodo di comporta	11
4.7 Congedi	11
4.8 Lavori disagiati	11
4.9 Trasferta	12
5 Welfare	12
5.1 Assistenza e Prevenzione Sanitaria Integrativa	12
5.2 Previdenza complementare	12
5.3 Welfare contrattuale	13
6 Aumenti retributivi	13
7 Quote Contrattuali	13
8 Trattenuta sindacale.	13
9 Decorrenza e Durata	13

1 Parte generale

1.1 Sistema bilaterale dei materiali da costruzione

I settori dei materiali da costruzione, cemento, calce, gesso – lapidei – laterizi, manufatti in cemento hanno molte questioni in comune che richiederebbero una gestione coordinata e più efficace. La costruzione di un sistema bilaterale intersettoriale sarebbe lo strumento idoneo al monitoraggio e all'elaborazione di tematiche di interesse comune, quali: appalti, ambiente e sostenibilità, cave ed estrazione, attuazione della responsabilità sociale delle imprese, l'applicazione di buone pratiche per la sicurezza sul lavoro e la formazione professionale.

Le parti, inoltre, dovrebbero assumere l'impegno di proporre a livello istituzionale la costituzione di un tavolo interministeriale (Ministero del lavoro e dello sviluppo economico, dell'Ambiente e territorio) per promuovere normative utili ai settori (ammortizzatori sociali, Impresa 4.0, cave – coltivazione – ripristino, utilizzo combustibili alternativi, eventi mortali in occasione di lavoro, impatto ambientale).

A fronte delle esperienze in atto nei settori, si chiede siano formalmente costituiti gli organismi paritetici già previsti a livello contrattuale, dando loro agibilità attraverso una contribuzione definita che consenta, nel tempo, di giungere a un unico sistema bilaterale di settore con compiti di integrazione salariale e di sostegno al reddito dei lavoratori.

1.2 Sistema contrattuale – livelli

In un articolato sistema contrattuale collettivo basato su un livello nazionale e un secondo livello che può esplicitare la sua efficacia sulla singola impresa, sui gruppi industriali, sui distretti o sul territorio in senso più ampio, vanno valorizzati e regolati gli ambiti di intervento della contrattazione che non deve essere più limitata alla singola azienda o al Gruppo industriale ma può spaziare nel territorio, sia in termini di innovazione, sia di consuetudini locali.

La contrattazione collettiva continuerà ad articolarsi su due livelli, nazionale e aziendale, ovvero territoriale secondo le prassi in essere. La contrattazione collettiva nazionale definisce il valore reale degli incrementi economici, favorendo la crescita dei risultati aziendali e delle competenze tecniche e organizzative che il lavoro delle persone può esprimere.

1.3 Elemento di Garanzia Retributiva

Il contratto collettivo nazionale deve incentivare lo sviluppo virtuoso – quantitativo e qualitativo – della contrattazione di secondo livello, orientando le intese aziendali verso il riconoscimento di trattamenti economici legati a obiettivi di crescita concordati di qualità, produttività, efficienza, redditività e innovazione.

Al fine di promuovere la definizione di accordi di secondo livello ed evitare situazioni di competizione scorretta tra aziende concorrenti, si propone che il valore dell'elemento di garanzia retributiva sia portato a 50 € al mese.

Va comunque eliminata qualsiasi relazione nell'articolato contrattuale tra l'erogazione dell'elemento di garanzia e la presenza di altri trattamenti economici aggiuntivi al CCNL e non riferibili alla contrattazione di secondo livello. Non devono essere fattori di elusione dell'erogazione dell'E.G.R. la presenza di elementi economici non legati alla contrattazione collettiva di secondo livello, così come una trattativa avviata e non conclusa nei tempi previsti dal contratto o dagli accordi interconfederali.

2 Innovazioni intersettoriali

2.1 Politiche di settore – Impresa 4.0

Le politiche di sviluppo industriale che coinvolgono le imprese devono comprendere anche l'insieme di innovazioni indirizzate al benessere organizzativo e alla partecipazione dei lavoratori, quali elementi essenziali nell'organizzazione aziendale.

Il cambiamento in atto deve coinvolgere la persona e le sue esigenze di sviluppo continuo delle competenze, delle professionalità, aprendola a percorsi di carriera collegati a specializzazioni, mansioni e inquadramenti.

In considerazione dell'incremento tendenziale dell'età media degli addetti dei settori, vanno studiate politiche occupazionali che permettano la creazione di posti di lavoro per i giovani attraverso misure che da un lato consentano il contenimento dei costi e dall'altro favoriscano il ricambio generazionale, il passaggio delle competenze, azioni di tutoraggio e corsi di formazione specifici e "on the job". Vanno valorizzate le potenzialità dei lavoratori rendendoli protagonisti delle innovazioni di sistema, attraverso un sistema di formazione continua che intercetti la totalità dei lavoratori.

Per valorizzare le opportunità dell'innovazione tecnologica e digitalizzazione, è necessario prevedere la contrattazione d'anticipo all'introduzione di tali processi, e un osservatorio a livello aziendale/territoriale per misurare i loro esiti su: professionalità, occupazione, produttività, salute e sicurezza.

2.2 Formazione

La formazione e la riqualificazione sono elementi strategici per consolidare la capacità produttiva aziendale e consentire una crescita competitiva, attraverso la previsione di 12 ore minime annue di formazione per ciascun dipendente da programmare a livello aziendale o territoriale. La diffusione di una cultura della formazione deve divenire patrimonio comune, con un coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso le rappresentanze sindacali.

Nella definizione dei piani formativi annuali, infatti, andrà valorizzato il ruolo delle RSU, in un'ottica di condivisione preventiva dei progetti/piani formativi, in sintonia con i Bandi di Fondimpresa.

Tutti i percorsi formativi dovranno essere certificati in apposito "libretto formativo" che attesti le competenze acquisite dalle lavoratrici e dai lavoratori, in settori diversi.

Dovrà essere garantita, alle lavoratrici e ai lavoratori, la partecipazione paritetica ai percorsi formativi per tutti i profili professionali aziendali.

Si chiede di favorire, attraverso specifiche previsioni contrattuali, la formazione in relazione a corsi di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificati o legalmente riconosciuti o comunque abilitati al rilascio di titoli legali di studio, oltre a prevedere un'organizzazione del lavoro che agevoli la frequenza di corsi e la preparazione di esami.

Vanno previsti permessi retribuiti per lavoratrici e lavoratori - studenti universitari e post universitari - per ogni prova di esame sostenuta e per gli esami di diploma universitario e di laurea, master, specializzazioni e dottorati.

Per le lavoratrici, al rientro dei periodi di congedo per maternità e per i lavoratori al rientro dai congedi di paternità, se usufruiti per l'intero periodo previsto dalla legge, saranno previste specifiche ore di formazione, aggiornamento e riqualificazione.

Rispetto alle professionalità necessarie nell'innovazione tecnologica, utilizzando il credito d'imposta per la formazione all'alfabetizzazione digitale, il CCNL dovrà prevedere l'impegno alla promozione di progetti di formazione, anche in ambito territoriale, utilizzando la bilateralità e le 150 ore.

2.3 Revisione classificazione dei lavoratori – inquadramento per aree

Le modifiche sempre più veloci dei processi organizzativi e delle strutture industriali, rendono urgente affrontare il tema della revisione del sistema di inquadramento e di classificazione del personale, che tenga conto dell'organizzazione aziendale a squadre, in equipe, in gruppi omogenei, implementando le attuali aree professionali e i livelli di responsabilità, con una particolare attenzione ai mutamenti e alle pluralità di mansioni richieste, alla polifunzionalità e alla polivalenza, dedicando loro un articolo specifico.

2.4 Anzianità di settore

È necessaria una revisione e armonizzazione dei meccanismi premiali, tra le diverse categorie, legati al raggiungimento di anzianità di servizio ai 15 anni, ai 20 anni, ecc.

2.5 Responsabilità Sociale d'Impresa e Responsabilità Sociale di Territorio

La responsabilità sociale, intesa quale valore aggiunto per l'impresa e per i suoi rapporti con i lavoratori, clienti, fornitori, il territorio e le istituzioni, deve trovare concretizzazione rispetto agli impegni già previsti a livello contrattuale, con appositi regolamenti attuativi.

L'impresa, inserita in un contesto territoriale, deve assumere con la comunità un rapporto di interazione diretta, sia nell'impatto delle attività industriali, sia nel corrispondere in modalità virtuosa collaborazione e socializzazione delle problematiche territoriali. Vanno studiate forme di "welfare di prossimità" verso associazioni di volontariato sociale che svolgono attività nel territorio.

Vogliamo richiamare l'attenzione alla tutela ambientale, anche il vista degli obiettivi europei per il 2030, con particolare attenzione al contenimento e riutilizzo degli scarti.

2.6 Strumenti di governo e gestione delle crisi occupazionali

Il livello di confronto tra imprese e lavoratori, in un contesto di relazioni industriali innovative, ha la necessità di fare un salto di qualità, con maggiori spazi di partecipazione, per creare occasioni di convergenza strutturali riguardo le scelte aziendali, passando dalla mera "comunicazione" alla "condivisione". La stessa impostazione riguarderà la gestione delle crisi occupazionali conseguenti alle riorganizzazione che saranno sempre più determinate dalle innovazioni piuttosto che da perdite di spazi di mercato. Per questo motivo va condiviso un progetto comune che porti alla costituzione di un tavolo permanente di confronto interministeriale tra MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO, MINISTERO DEL LAVORO, MINISTERO DELL'AMBIENTE, MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE, che diventi la "Cabina di regia" nella gestione del Lavoro e del rilancio dell'occupazione, con la valorizzazione di una parte storica dell'Industria del Paese.

La Cabina di regia permanente INTERMINISTERIALE dovrà occuparsi di riorganizzazione - riconversione industriale - gestione di eventuali esuberanti, in un'ottica innovativa di cooperazione, utilizzando forme diverse di finanziamento, per attrarre altri investimenti: contribuzioni straordinarie defiscalizzate dalle aziende, decontribuzioni e finanziamenti pubblici per innovazione, ricerca e sviluppo, che puntino ad ampliare la ricerca di nuovi materiali per l'industria delle costruzioni in collegamento con le Università, attraverso forme di partenariato pubblico - privato.

3 Parte comune

In relazione all'entrata in vigore in data 14 Luglio 2018 del Decreto Legge n. 87 (c.d. "Decreto dignità"), si renderà necessario adeguare gli istituti normativi connessi quali, ad esempio, il contratto di assunzione a tempo determinato, il contratto di assunzione in somministrazione a termine, ecc., prevedendo l'inserimento dei casi in cui è possibile avvalersi della priorità di assunzione.

3.1 RSU

Si chiede la verifica e l'aggiornamento dell'articolato contrattuale sulla base dei vigenti accordi interconfederali del 10 Gennaio 2014 ("Testo Unico") e segg. integrazioni, in tema di rappresentanza sindacale, in particolare l'impegno, da parte delle Aziende, a effettuare mensilmente la rilevazione delle deleghe a favore delle Organizzazioni Sindacali, attraverso il modello Uniemens.

Si chiede di elevare a quattro ore, per ogni dipendente in forza, il monte ore annuo di permessi retribuiti per svolgere l'attività sindacale.

3.2 Diritti di informazione

Al fine di consolidare e migliorare le relazioni industriali, vanno salvaguardate e rilanciate, a livello aziendale, di gruppo, regionale, territoriale o di distretto, i momenti di informazione, anche finalizzati a progetti di sperimentazione di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori alle scelte aziendali.

3.3 Legalità e appalti

In relazione al rischio sempre presente, nella gestione dell'attività d'impresa, di infiltrazioni della criminalità organizzata o comunque il rischio di collusione con la stessa, con l'obiettivo di rafforzare i presidi di governance finalizzati a contrastare i rischi di infiltrazioni criminali che condizionano fortemente od ostacolano lo svolgimento delle normali attività imprenditoriali, si ritiene auspicabile elaborare un codice antimafia per l'impresa, anche in considerazione del protocollo di legalità sottoscritto tra Confindustria e il Ministero dell'Interno, e l'adozione di una "vendor's list" – secondo i principi del codice etico definito da Confindustria - e di modelli organizzativi in base al D.L. 231/2001.

Si chiede che venga esteso, in termini di tutela, il principio della clausola sociale, e che in appositi incontri a livello aziendale, si sviluppino confronti per verificare la possibilità di reinternalizzare lavorazioni affidate in appalto a ditte esterne, al fine di salvaguardare i livelli occupazionali.

Per individuare linee guida per la legalità, il contrasto al lavoro nero e a eventuali altre forme d'illegalità, si propone di formalizzare una richiesta di costituzione di un tavolo permanente tra Inps, Inail, Ministero del Lavoro, Ministero dello Sviluppo Economico, Ministero dell'Interno e Ministero della Salute.

3.4 Tutela lavoratrici madri -> Tutela maternità e paternità

Al fine di adeguare il testo contrattuale alle norme di legge vigenti e alla parità effettiva di genere, si propone di cambiare il titolo dell'articolo che va trasformato in "Tutela maternità e paternità".

Si chiede di riconoscere un trattamento di assistenza, a integrazione di quello di legge, fino al raggiungimento del 100% della retribuzione globale di fatto per l'assenza facoltativa di cui all'art. 32 del D.L. n. 151 del 2001.

Al fine di consolidare la cultura della condivisione del lavoro di cura e la paternità, nei casi in cui il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, si chiede che la suddetta integrazione del 100% sia garantita fino a sette mensilità.

Richiediamo inoltre di recepire e regolamentare le disposizioni normative in tema di godimento a unità orarie del congedo di maternità e paternità.

3.5 Lotta alle discriminazione di genere

Va dato seguito alle disposizioni vigenti e agli accordi interconfederali sul tema della lotta alle discriminazioni e agli avanzamenti contrattuali già presenti, assicurando la promozione di una reale parità tra donne e uomini, attraverso la costituzione di una Commissione paritetica nazionale per il superamento delle discriminazioni fra generi.

La commissione si riunirà annualmente per verificare la piena applicazione, nei settori di riferimento, delle norme antidiscriminatorie. In tali incontri si procederà all'analisi dei gap salariali fra generi a parità di mansioni, degli inquadramenti professionali, delle pari opportunità nei percorsi di crescita professionale e della partecipazione alla formazione aziendale. Saranno inoltre analizzate tutte le segnalazioni di molestie sessuali e mobbing e l'utilizzo dei congedi di paternità e maternità.

Di tale attività la Commissione presenterà una relazione annuale con i risultati che verrà inserita in una piattaforma informatica costituita *ad hoc*, a disposizione sui siti web delle OO.SS. e delle Associazioni datoriali.

3.6 Controllo a distanza

Si chiede di definire che l'utilizzo di strumenti di possibile controllo a distanza dei lavoratori (telefoni, tablet, computer) necessari per la propria prestazione lavorativa, debba essere preventivamente oggetto di confronto con le RSU e oggetto di norma nei codici disciplinari nel CCNL.

Rispetto alle innovazioni tecnologiche e alla possibilità che il lavoratore sia connesso a internet oltre l'orario di lavoro con strumentazioni fornite dal datore di lavoro, vanno previste delle misure compensative rispetto ai vantaggi aziendali, tra cui indennità, riposi compensativi, limiti orari e diritto alla disconnessione.

3.7 Provvedimenti disciplinari

Le casistiche e le procedure previste nella "disciplina aziendale", indipendentemente dalla tipologia di contratto utilizzato in fase di assunzione, dovranno essere applicate a tutti i lavoratori dipendenti.

Va previsto, nel capitolo "Norme Comportamentali", un richiamo all'utilizzo, nei luoghi di lavoro, di un linguaggio urbano, dignitoso e rispettoso della persona. Le molestie verbali (epiteti sessisti, razzisti, volgari, violenti, ecc.) vanno inserite fra le causali che danno luogo a contestazioni ed eventuali conseguenti provvedimenti disciplinari di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 e, qualora siano attuate dai superiori, potranno costituire aggravante nell'individuazione di provvedimenti disciplinari da comminare.

4 Benessere organizzativo

Si chiede lo sviluppo del benessere organizzativo (B.O.) al fine di pervenire ad un ambiente lavorativo che, aumentando la tutela della salute fisica e psichica dei lavoratori, possa pervenire ad un miglioramento dei risultati produttivi.

Vanno avviati processi per la rilevazione e il miglioramento del B.O. individuando gli indicatori di benessere e gli indicatori di malessere, definendo il legame tra benessere organizzativo, la Salute e

Sicurezza del Lavoro (SSL), l'organizzazione aziendale, la gestione dei rapporti gerarchici, la gestione nell'introduzione delle innovazioni, i ritmi di lavoro, ponendo l'accento sulla promozione della salute delle comunità lavorative.

Per il raggiungimento di questi obiettivi, in un processo dinamico, si dovranno programmare almeno 2 (due) ore di assemblea retribuita l'anno (di cui una aggiuntiva a quanto previsto dal monte ore annuo di cui alla L. 300/1970) per l'approfondimento e la condivisione delle materie inerenti le condizioni lavorative, anche con la possibilità di avvalersi di esperti esterni.

4.1 Salute, sicurezza, ambiente di lavoro e territorio

Le tematiche relative all'impatto ambientale, con tutte le incognite correlate, così come all'utilizzo di combustibili alternativi e ai riflessi sulla salute, la sicurezza e l'ambiente, richiedono sempre maggiore competenza e agibilità per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

La competenza sulle norme ambientali, coniugata alla conoscenza approfondita dell'organizzazione delle produzioni, consentirebbe loro di formulare proposte e indicazioni volte a coniugare una nuova organizzazione del lavoro e precise scelte a tutela dell'ambiente, della salute e della sicurezza, in chiave di procedure preventivamente coordinate.

Tali scelte richiedono un ruolo e un impegno specifico nei confronti dei soggetti esterni (stakeholders) e del territorio con sempre maggiore preparazione su: gestione delle relazioni con soggetti di rappresentanza del territorio, innovazioni tecnologiche per l'ecologia, abbattimento o contenimento delle sostanze pericolose, impatto ambientale, prevenzione delle malattie professionali. Di conseguenza va data agli stessi adeguata formazione (che andrà definita nel CCNL e che dovrà prevedere almeno 4 ore/anno sulle tematiche dell'impatto ambientale e delle rilevazioni dei fattori inquinanti, almeno 4 ore/anno sulle tematiche della prevenzione dei disastri ambientali, almeno 8 ore/anno sulle tematiche della gestione dei rapporti con istituzioni, associazioni, enti di controllo, ecc.). Ciò premesso, diventa sempre più necessario definire il ruolo di RLSSA (rappresentanti dei lavoratori per sicurezza, salute, ambiente) quale rafforzamento di quanto definito nel Testo Unico in tema di rappresentanza.

Gli RLSSA dovranno essere coinvolti in tutte le fasi di studio, analisi, rilevamenti, effettuati sia nei luoghi di lavoro sia sul territorio, e dovranno essere dotati di strumenti adeguati. Si chiede, inoltre, che nelle unità produttive oltre 100 dipendenti gli RLSSA siano almeno due.

Ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. 81/2008, nell'ambito della gestione delle interferenze (di cui al DUVRI), in occasione di manutenzioni straordinarie, ristrutturazioni industriali, esternalizzazioni che vedono la compresenza nel sito produttivo di lavoratori dipendenti di aziende terze, si chiede di attivare procedure preventive e con il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, a partire dai lavoratori, con una particolare attenzione all'informazione specifica di tutti, comprese le ditte esterne.

Si chiede, inoltre, di individuare preventivamente su chi debba ricadere l'onere dei costi della programmazione di una formazione aggiuntiva e preventiva sui rischi specifici del personale addetto alle lavorazioni di cui all'oggetto del contratto di appalto, che dovrà prevedere un minimo di 16 ore per addetto.

In attuazione del D.Lgs. 81/2008, ai fini della valutazione dei rischi e della stesura del DVR, si chiede di tenere conto delle differenze anagrafiche, di genere e di nazionalità delle lavoratrici e dei lavoratori che operano all'interno del perimetro aziendale.

In un'ottica di economicità e sinergia, la figura del Medico competente potrebbe essere individuata attraverso strumenti di mutualizzazione bilaterale settoriale o tramite convenzioni con forme di bilateralità già esistenti. I locali dove il medico competente è chiamato a effettuare le visite di controllo dovranno essere idonei e certificati dai Dipartimenti di Prevenzione/Uffici di Medicina del Lavoro/Servizi prevenzione igiene sicurezza ambienti di lavoro.

Al fine di garantire la massima comprensione dei concetti di sicurezza nei luoghi di lavoro, per i lavoratori stranieri che non conoscono perfettamente l'italiano, si chiede che l'azienda assicuri corsi obbligatori di lingua italiana entro 3 mesi dall'assunzione, e venga fornita documentazione informativa nelle lingue di provenienza.

Per una prevenzione più mirata degli infortuni e per una maggiore informazione riguardo alla salute sul lavoro, nell'ambito delle lavorazioni di estrazione in cava o miniera, soggette a notevoli rischi, si chiede di sostituire o affiancare la figura del RLSSA con l'RLST che, avendo esperienze mirate e formazione specifica, potrà contribuire in maniera estesa a diffondere un "sistema di gestione della sicurezza" in un ambiente lavorativo particolarmente gravoso.

Qualora la prestazione lavorativa fosse richiesta, in particolari momenti della settimana, della giornata e/o del turno assegnato, in un reparto, impianto o intero stabilimento, a un solo addetto, va prevista la presenza di un secondo addetto e una specifica e adeguata formazione al riguardo a maggior tutela della sicurezza della persona. Andranno messi a disposizione, inoltre, sistemi di comunicazione e chiamata di emergenza manuale tra i due lavoratori.

4.2 Razionalizzazione di permessi e congedi per motivi sociali

Si richiede di introdurre misure che favoriscano una migliore e più equa conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevedendo maggiore flessibilità di orari, un'organizzazione del lavoro che consenta un agevole utilizzo dei congedi genitoriali e parentali, una riduzione generalizzata dell'orario di lavoro.

In linea con quanto sopra va definito che, ai lavoratori che rientrano nel diritto alla concessione di congedi, sia concessa una priorità all'accesso del part-time reversibile, qualora ne facciano richiesta, con durata massima di tre anni, prorogabile di anno in anno fino al raggiungimento del periodo massimo previsto.

Tutti gli istituti contrattuali finalizzati a ottenere il mantenimento del posto di lavoro e la concessione di permessi o congedi non retribuiti, devono essere contestualizzati in un unico articolo. Si vedano, ad esempio, l'assistenza di familiari inseriti in percorsi di recupero da tossicodipendenza, da disturbi comportamentali patologici (alcolismo, ludopatia, anoressia, bulimia), ecc..

Le vittime di violenza inserite nei percorsi certificati presso i servizi sociali, case rifugio o centri anti violenza, come previsto dalla legislazione vigente, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto, per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

4.3 Lavoro a turni

Per i lavoratori impegnati nel lavoro a turni, sia giornalieri, sia avvicendati o a ciclo continuo, deve essere prevista la pausa di trenta minuti da godere effettivamente all'interno del turno assegnato, con decorrenza di retribuzione, per il recupero delle energie psicofisiche.

Vanno incrementate, per i lavoratori turnisti, le ore di riduzione di orario di lavoro in funzione della tipologia organizzativa (turno giornaliero, turno a ciclo discontinuo, continuo, ecc.).

In considerazione del disagio psicofisico del lavoratore turnista, le maggiorazioni per le diverse casistiche devono essere riviste – in misura crescente a seconda del livello di stress lavoro correlato – con incrementi percentuali a partire dai dieci punti in più rispetto alle attuali tabelle.

Nel caso un lavoratore, impiegato ininterrottamente in turni a ciclo continuo, sia collocato in altre attività/mansioni/reparti ove viga un orario settimanale giornaliero non più a turni, andranno previste opportune integrazioni salariali proporzionate al tempo durante il quale è stato impegnato in turni a ciclo continuo.

4.4 Riduzione orario lavoro

Al fine di ridurre l'utilizzo di ammortizzatori sociali, viste le vigenti normative che hanno introdotto una sostanziale rigidità nell'accesso alla cassa integrazione, si ritiene necessaria una migliore e concordata gestione degli orari di lavoro, che tenga conto dei picchi e dei flessi produttivi, nei periodi dell'anno in cui l'esercizio produttivo risente di fluttuazioni di mercato e/o di caratteristiche di stagionalità della domanda, attraverso una riduzione generalizzata dell'orario di lavoro, per gli addetti a giornata di 24 ore l'anno, per gli addetti al lavoro a turni di 40 ore l'anno, aggiuntive a quanto già in essere.

4.5 Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

Si chiede di definire che l'orario di lavoro in regime di flessibilità (oltre la 40^a ora settimanale di lavoro per un massimo di 80 ore annuali) per rispondere ai "picchi" e ai "flessi" produttivi, venga definita congiuntamente attraverso un accordo specifico tra Azienda e RSU (o in loro assenza con le OO.SS. territoriali di settore) e sia regolata su base annua come segue:

- fino alla 45^a ora si riconosce la maggiorazione del 16%
- dalla 46^a fino alla 80^a ora si riconosce la maggiorazione del 18%

calcolata sull'orario contrattuale.

4.6 Malattia e periodo di comporto

Il tema indicato nell'articolo dedicato alla "Tutela tossicodipendenze e disturbi comportamentali patologici" va modificato e innovato in "Programmi di assistenza, terapeutici e riabilitativi". In linea con quanto già convenuto nei precedenti rinnovi contrattuali in tema di periodo di comporto, in considerazione della validità di percorsi terapeutici innovativi che aumentano sempre più le aspettative di vita per determinate patologie, si chiede di incrementare ulteriormente il periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattie "lunghe".

4.7 Congedi

Si chiede che i giorni di permesso retribuito per il lavoratore in occasione della nascita del figlio, già previsti dalla normativa vigente in materia, siano concessi anche in caso di adozione e affidamento.

In relazione al Punto c) "Congedi per la formazione", la percentuale attualmente fissata al 10% deve essere ampliata al 15%.

L'istituto contrattuale relativo al congedo matrimoniale va adeguato alle norme legislative in vigore, estendendone l'applicazione anche alle unioni civili.

4.8 Lavori disagiati

Si chiede, in ambito intersettoriale, l'aggiornamento e l'individuazione di altre figure che svolgono mansioni estremamente faticose e riconoscerne lo stato di "disagio" (es.: lavorazioni in profondità).

In riferimento ai decreti Legge n. 61/2011 e n. 214/2011, si chiede che le aziende riportino mensilmente in busta paga le ore di lavoro notturno effettuate e che, annualmente, rilascino una certificazione propedeutica al riconoscimento dei requisiti per accedere al pensionamento per gli addetti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti (c.d. Lavori Usuranti).

Si chiede che i turni di reperibilità seguano una pianificazione mensile con modalità operative definite.

4.9 Trasferta

Si chiede di proseguire nel percorso di armonizzazione, per tutte le categorie di lavoratori, delle norme sulla trasferta.

5 Welfare

Sempre più il welfare diventa parte insostituibile nel sostegno ai lavoratori nelle varie fasi di vita: tra Previdenza complementare e Sanità integrativa vanno promosse sinergie nella direzione delle “assistenza di lunga vita”, c.d. LTC (long term care) e delle coperture per eventi infortunistici.

I fondi che operano nei settori devono ricercare sinergie utili al contenimento dei costi di gestione, con opportuni progetti di collaborazione negli ambiti in cui ciò può dare la maggiore efficacia.

Sui temi della previdenza complementare e della sanità integrativa vanno previste annualmente 2 (due) ore di assemblea retribuita, aggiuntive a quanto previsto dalla L. 300/1970, per permettere, anche con la partecipazione di Responsabili dei Fondi, una corretta informazione e diffusione della sensibilità sugli strumenti e le opportunità offerte, data la centrale importanza di contribuire alla costruzione di un futuro sereno per i lavoratori. Si chiede un impegno da parte delle aziende ad esporre nella bacheca aziendale le comunicazioni che i Fondi invieranno periodicamente per informare ed aggiornare i lavoratori.

5.1 Assistenza e Prevenzione Sanitaria Integrativa

Diagnosi precoci e stili di vita: nella convinzione che l’assistenza sanitaria integrativa rappresenti una forma di intervento nel campo della salute e del benessere della persona, complementare a quanto offerto dal Servizio Sanitario Nazionale, Fondo Altea deve definire progetti per poter intervenire sui temi della diffusione di corretti stili di vita (partendo dal Codice Europeo contro il Cancro – IV edizione – 2014, recepito dal Ministero della Salute), e sulla diagnosi precoce, in special modo per le patologie correlate alle attività lavorative svolte e agli ambienti nei quali vengono effettuate. A supporto di tali progetti va previsto un adeguamento dell’attuale contributo a carico delle aziende portandolo fino a 15€ mensili.

Per garantire l’efficacia dell’assistenza, vanno fissati due principi: il diritto all’assistenza sanitaria integrativa va esteso a tutti, a livello contrattuale, allo stesso tempo a Fondo Altea va riconosciuto il ruolo di soggetto attuatore delle norme dispositive della contrattazione collettiva, abilitato al ruolo di accertamento e recupero delle contribuzioni non corrisposte, nonché sanzionatorio.

5.2 Previdenza complementare

Accorpamenti: al fine di migliorare e garantire nel tempo le prestazioni, si ritiene opportuno che i Fondi Pensione Negoziali abbiano la necessaria massa critica, tenuto conto anche delle indicazioni della COVIP in tema di sostenibilità economica e finanziaria. Al tal fine è necessario operare, a iniziare dai settori dei materiali da costruzione, per la creazione di un Nuovo Fondo che includa tutti i comparti, alla stregua di quanto avvenuto, per esempio, nel mondo cooperativo, tra COOPERLAVORO, PREVICOPER, FILCOOP.

Le fonti istitutive devono produrre indirizzi per la diffusione di misure di democrazia economica e attivarsi concretamente nel campo degli investimenti nell’economia reale.

Si richiede che la contribuzione a carico dell’azienda prosegua, senza interruzione di continuità, ai lavoratori interessati da integrazioni salariali per accesso ad ammortizzatori sociali.

La contribuzione a carico delle aziende va aumentata al 2,5% e deve essere ulteriormente riproporzionata fino al 4,0% per gli ultracinquantenni, in maniera da permettere lo sviluppo di piani individuali per l’accesso alle agevolazioni previste dalle normative vigenti, quali l’A.P.E. e la R.I.T.A., per l’anticipazione dell’accesso alla pensione pubblica. Vanno studiati degli incentivi per

avvicinare alla previdenza complementare i lavoratori sotto i 35 anni di età, attraverso contribuzioni aggiuntive di 500€/anno per i primi tre anni di iscrizione.

5.3 Welfare contrattuale

Il legislatore, nell'obiettivo di introdurre dei vantaggi fiscali, ha aperto alla possibilità di trasformare in tutto o in parte i risultati economici (premio di risultato) in welfare, nell'ambito del secondo livello di contrattazione.

Nell'individuazione degli strumenti di welfare più idoneo alle esigenze dei lavoratori, vanno previste scelte condivise e partecipate tra Direzione Aziendale e RSU – assistite dalle OO.SS. – anche attraverso la costituzione di commissioni paritetiche.

Inoltre, le parti devono attivarsi per studiare forme di welfare bilaterale a livello intersettoriale (cemento, calce, gesso – lapidei – laterizi, manufatti in cemento).

6 Aumenti retributivi

Si chiede di definire contrattualmente un incremento del trattamento economico minimo di euro:

Settore	Incremento Euro
Lapidei, escavazione, ghiaia, sabbia	100
Cemento, calce, gesso, malte	95
Laterizi e manufatti in cemento	90

calcolati per gli anni di vigenza contrattuale, al **parametro 100**.

Rispetto alla necessità di adeguare il sistema di classificazione del personale, legato alle innovazioni dei processi organizzativi aziendali, ai mutamenti e alle pluralità di mansioni, va attuata una rivisitazione della scala parametrica e degli indici relativi, nei diversi sistemi di classificazione.

7 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 a estendere la rappresentanza a favore dei lavoratori dipendenti, si propone, per i lavoratori non iscritti al sindacato, il versamento di un contributo "una tantum" per l'assistenza contrattuale pari a 30,00 euro a favore delle OO.SS. firmatarie del verbale di rinnovo alla conclusione del percorso negoziale. Vanno escluse eventuali OO.SS. che aderissero alle intese successivamente.

8 Trattenuta sindacale

In attuazione del Testo unico del 10 gennaio 2014 il CCNL dovrà prevedere, per i lavoratori che si iscrivono alle organizzazioni sindacali, la percentuale dell'1% sugli elementi della retribuzione.

9 Decorrenza e Durata

Il contratto collettivo nazionale di lavoro avrà vigenza di tre anni con effetti a partire dal giorno successivo alla scadenza di quello in corso di rinnovo.