

Verbale di Accordo

Roma, 15 MARZO 2022

tra

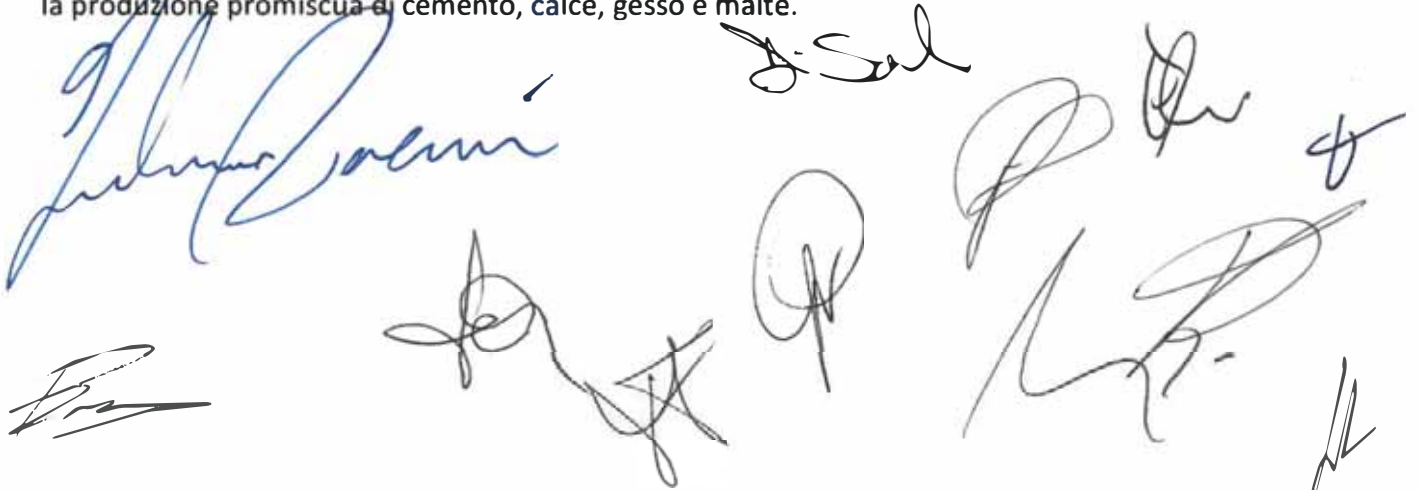
Federbeton (già Federmaco Federazione Italiana dei Materiali di Base per le Costruzioni)



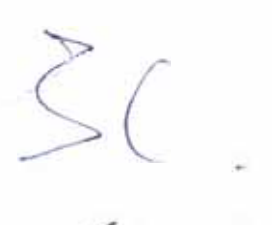
e


Feneal - Uil
Filca - Cisl
Fillea - Cgil

è stato stipulato il presente accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 29 maggio 2019 per i dipendenti dalle Aziende esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni, nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte.



L'uso nel presente Verbale di Accordo del genere maschile, è da intendersi riferito ai lavoratori ed alle lavoratrici e risponde unicamente ad esigenze di chiarezza linguistica.



Art. 2 Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) - Sistema di relazioni industriali - Sviluppo sostenibile e Responsabilità sociale d'impresa

I. Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC)

"Gruppo di lavoro sulla bilateralità"

Le Parti - nel convenire sull'utilità di procedere a un ulteriore rafforzamento del sistema di relazioni sindacali in atto nelle Aziende che applicano il vigente ccnl attraverso la costruzione di un compiuto sistema partecipativo in sede di categoria fondato anche sulla bilateralità - istituiscono il "Gruppo di lavoro sulla bilateralità" che dovrà presentare alle Parti medesime, entro la ~~vigenza del ccnl~~ **il 31 gennaio 2023**, un progetto riguardante la costituzione di un Organismo bilaterale nel settore dell'industria del cemento e dei materiali da costruzione, denominato Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) che assorba anche le funzioni a suo tempo affidate al Comitato Paritetico Nazionale (CPN).

~~Il "Gruppo di lavoro sulla bilateralità" sarà formato da sei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali e da sei rappresentanti di Federmaco.~~

Le Parti si impegnano a costituire il "Gruppo di lavoro sulla bilateralità" nominandone i rispettivi rappresentanti - sei di Federbeton e sei delle Organizzazioni sindacali - entro novanta giorni dalla stipula del presente ccnl.

Il progetto elaborato congiuntamente dovrà contenere:

- a. i presupposti contrattuali, gli aspetti costitutivi, organizzativi e funzionali, gli eventuali adempimenti propedeutici all'operatività dell'organismo bilaterale;
- b. i compiti e l'individuazione delle materie di attribuzione quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- il mercato del lavoro (in relazione alle normative introdotte a partire dalla Legge 28 giugno 2012 n. 92 e successive modifiche e integrazioni);
- la formazione professionale e l'occupabilità nel settore anche nel contesto di impresa 4.0;
- la sicurezza sul lavoro, il sistema degli ammortizzatori sociali,
- il welfare integrativo/generativo e la responsabilità sociale d'impresa, la partecipazione dei lavoratori (al fine di determinare possibili posizioni condivise);
- gli aspetti legati alle dismissioni degli impianti e alle relative conseguenze sui territori; oltre ai compiti e alle funzioni già oggi attribuite dall'art. 2 del ccnl al Comitato Paritetico Nazionale (CPN) e in seguito ribadite;
- la situazione economico - sociale dei settori a cui si applica il presente contratto anche in riferimento agli effetti determinati dalla pandemia Covid -19;
- la transizione ecologica quale fattore abilitante per alimentare la ripartenza economica del Paese, che non potrà non passare per il rilancio dell'edilizia, la messa in opera di infrastrutture moderne, sicure ed efficienti, la riqualificazione del patrimonio pubblico e privato nonché nuove opportunità di occupazione per i settori a cui si applica il presente contratto.

Le Parti, ferme restando l'autonomia e le prerogative imprenditoriali e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e nella consapevolezza dell'importanza di relazioni industriali partecipate e continuative, indicano fin da ora che nel CBMC dovrà potersi concretizzare il confronto su conoscenze e su autonome valutazioni per tematiche suscettibili di incidere sulla situazione complessiva dei settori cui si applica il presente contratto, sia in termini di occasioni positive e di sviluppo che di fattori di criticità dei settori stessi.

Il CBMC, al momento della costituzione, sarà composto da sei rappresentanti ~~le~~ delle Organizzazioni sindacali e da sei rappresentanti ~~Federmaee~~ di **Federbeton**. Il CBMC si riunirà, in via ordinaria, due volte l'anno e, in via straordinaria, ogniqualvolta se ne ravvisi la necessità, su richiesta di una delle due componenti.

Come sopra menzionato, il programma dei lavori del CBMC verterà sui seguenti temi, in linea con quanto disposto precedentemente per il Comitato Paritetico Nazionale (CPN):

- l'inserimento dei settori ai quali viene applicato il presente ccnl tra quelli destinatari delle risorse nazionali ed europee finalizzate a traguardare la transizione ecologica dell'economia;
- l'attivazione di un coordinamento con i Ministeri interessati, primo fra tutti il Ministero della Transazione Ecologica, al fine di facilitare la transazione ecologica attraverso misure di semplificazione normativa e finanziamenti adeguati, che non potranno limitarsi al ristretto orizzonte temporale previsto dal *Recovery Fund*;
- l'opportunità di indirizzare parte degli investimenti richiamati nei due precedenti punti verso il mantenimento degli attuali livelli occupazionali, sostenendo l'attuale forza lavoro anche con adeguate attività formative verso il *green job*, con l'obiettivo di creare anche nuovi posti di lavoro nell'ambito dei processi di decarbonizzazione;
- l'andamento congiunturale dei settori anche con riferimento alle importazioni e alle esportazioni dei prodotti;
- l'approvvigionamento della materia prima con riferimento alle norme di legge sull'attività estrattiva e la loro applicazione in sede amministrativa;
- l'utilizzo dei combustibili non convenzionali e il risparmio energetico con riguardo alla stima degli effetti indotti sull'occupazione;
- le possibilità di sviluppo del settore sia in termini di modalità di produzione che di possibilità di impiego del prodotto;
- la formazione professionale sulla base di quanto convenuto all'art. 3 (Formazione e crescita professionale – Fondimpresa);
- le tematiche della sicurezza sul lavoro e della tutela dell'ambiente esterno, anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni, nonché le problematiche eventualmente poste dal recepimento in legge delle direttive dell'Unione europea in materia. Per tali materie vedasi inoltre quanto previsto all'art. 6 (Tutela salute dei lavoratori e tutela ambientale - Prevenzione e sicurezza sul lavoro);

- la verifica dell'applicazione, per le Aziende del settore cemento, dell'Accordo Europeo Multisetoriale, sottoscritto il 25 aprile 2006, sulla protezione dei lavoratori che manipolano e utilizzano la silice cristallina e i prodotti che la contengono, il cui testo le parti recepiscono nel presente contratto collettivo nazionale di lavoro;
- il monitoraggio degli andamenti occupazionali e delle tipologie contrattuali presenti nelle Aziende;
- monitoraggio sull'andamento e copertura del secondo livello di contrattazione.

Sono introdotte, inoltre, le seguenti aree di attività:

1. monitoraggio dell'evoluzione tecnologica (Impresa 4.0), del settore e sue ricadute su riconversione, formazione, riqualificazione e occupazione;
2. avvicendamento generazionale, attività di tutoraggio formativo, alternanza scuola lavoro;
3. lo sviluppo sostenibile, la tutela ambientale e le relazioni con il territorio nel quale gravitano le attività industriali dei settori rappresentati.

~~Al fine di valorizzare nel più breve tempo possibile il contributo del costituendo CBMC, le Parti affidano quale primo argomento di studio l'analisi dell'inquadramento professionale dei settori ai quali si applica il presente ccnl, con particolare riferimento all'adeguatezza della descrizione dei profili, al rispetto parità uomo/donna, alla mutata struttura produttiva dei settori rappresentati e alle innovazioni tecnologiche venutesi a determinare dall'entrata in vigore dell'attuale classificazione in Aree Professionali e Livelli;~~

~~Il "Gruppo di lavoro sulla bilateralità" provvederà pertanto, a individuare un Gruppo di lavoro paritetico al fine di realizzare l'analisi suddetta e proporre alle Parti stipulanti il presente ccnl gli esiti dell'analisi stessa.~~

~~Si precisa che gli articoli del ccnl 24 novembre 2015 interessati a questa materia sono: art. 25 (Apprendistato professionalizzante); art. 29 (Classificazione del personale); art. 31 (Mutamento di mansioni).~~

Qualora insorgessero problemi per la costituzione o il funzionamento del CBMC, le Parti stipulanti il presente ccnl interverranno per individuare le relative soluzioni.

Le Parti potranno inoltre esprimere autonome valutazioni sulle iniziative di politica legislativa e regolamentare concernenti il mercato del lavoro.

Il CBMC, per la sua attività, si avvarrà di dati forniti dalle Parti stipulanti o provenienti da istituzioni o enti pubblici ovvero da organismi specializzati sulle specifiche materie, concordemente individuati e potrà esprimere indirizzi ed orientamenti sulle materie oggetto di esame.

Alle riunioni del CBMC, in relazione alle materie all'esame, potranno prendere parte tecnici esterni (es. funzionari o tecnici di servizi pubblici, docenti universitari, ecc.) preventivamente scelti dalle Parti stipulanti il presente ccnl.

II. Sistema di relazioni industriali

Omissis

III. Sviluppo sostenibile e responsabilità sociale d'impresa

Le aziende che applicano il presente CCNL si impegnano, ferme restando le rispettive autonomie di iniziativa, ad investire nei processi di transizione energetica, includendo le attività di ricerca e la formazione dei lavoratori, per raggiungere gli obiettivi di riduzione delle emissioni imposti a livello internazionale al fine di tutelare l'occupazione e il sistema industriale del nostro Paese.

1) Le Parti convengono che lo sviluppo sostenibile, inteso come integrazione equilibrata e dinamica delle dimensioni relative alla crescita economica, al rispetto dell'ambiente e alla responsabilità sociale d'impresa, costituisca il modello cui ispirarsi per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive e, nel contempo, di rilancio dell'edilizia e della tutela ambientale.

Omissis

Art. 2 bis Azioni positive per le pari opportunità e contrasto alle discriminazioni di genere

Le Parti concordano di affidare al Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) di cui all'art.2 del presente contratto, l'impegno di valutare e proporre azioni volte a garantire le pari opportunità nei settori a cui si applica il presente ccnl, in un'ottica di miglioramento continuo, anche in termini di benessere organizzativo.

L'ambito delle azioni che saranno eventualmente adottate riguarderà la totalità dei lavoratori.

Punto di partenza imprescindibile per la valutazione e l'eventuale pianificazione delle azioni positive, è un'analisi quali-quantitativa del personale in servizio, in particolare per quanto riguarda:

- i livelli di inquadramento;
- i trattamenti retributivi;
- i percorsi di crescita professionale.

~~Il CBMC provvederà pertanto a individuare~~ **Federbeton e Feneal, Filca, Fillea si impegnano ad attivare entro quattro mesi dalla stipula del presente contratto un "Gruppo di studio paritetico", composto da tre rappresentanti datoriali e da tre rappresentanti delle Organizzazioni sindacali, al fine di realizzare l'analisi suddetta, che sarà proposta alle Parti stipulanti il presente ccnl sulla base dei dati occupazionali al ~~31/12/2019~~ 31/12/2021, dopodiché saranno adottate le azioni che appariranno più urgenti, idonee e coerenti con le finalità della presente norma contrattuale, ivi comprese lo sviluppo della cultura dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità, a partire da quelle di genere nonché la pubblicizzazione dei risultati dell'analisi e la descrizione delle eventuali azioni positive adottate.**

Al fine di valutare l'inserimento nell'articolato del ccnl in oggetto di normative specificamente destinate al contrasto di illeciti spesso collegati alle discriminazioni di genere (es. molestie sessuali, "mobbing"), il CBMC consulterà - a partire dai Codici di Condotta adottati dalle Aziende dei settori ai quali si applica il presente ccnl - la documentazione utile ad offrire spunti da sviluppare e coordinare con il testo contrattuale.

Iniziative contro la violenza di genere

Le Parti si impegnano per la diffusione e l'attuazione in tutte le aziende che applicano il presente ccnl dell'"Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" sottoscritto il 25 gennaio 2016 tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil (Allegato n.....) in attuazione dell'Accordo delle Parti sociali europee del 26 aprile 2007.

In particolare, con riferimento al punto 4 "Prevenire, individuare e gestire i casi di molestie e di violenza" dell'accordo quadro citato, le Parti ribadiscono l'impegno per il sostegno alle vittime di molestie e di violenza nonché l'assistenza alle stesse nel procedimento di reinserimento sia in altre sedi della medesima azienda, se esistenti, che presso altre aziende tramite Federbeton ed il sistema associativo di Confindustria laddove sia organizzativamente possibile.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. In the bottom left corner, the word "per" is written in a simple, cursive hand.

Art. 3 Formazione e crescita professionale – ~~Fondimpresa~~

Le Parti riconoscono concordemente l'importanza della formazione professionale, strumento essenziale per la crescita delle risorse umane nell'attività lavorativa, e di conseguenza, a livello personale.

Le Parti individuano, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità, le seguenti finalità prioritarie da perseguirsi attraverso **ulteriori** iniziative di formazione professionale:

- consentire a tutti i lavoratori l'acquisizione di conoscenze specifiche in grado di meglio rispondere alle esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche, organizzative, legislative;
- incentivare i lavoratori ad ampliare e ad accrescere le loro competenze professionali, non solo tecniche, ma anche relazionali, al fine di renderli idonei a cogliere opportunità di sviluppi di carriera all'interno delle aziende;
- rispondere a necessità di aggiornamento ed eventuale riqualificazione dei lavoratori, al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale **allineando le competenze con quelle richieste dal mercato con particolare attenzione a quelle digitali e focalizzate sulla transazione ecologica.**

Le Parti, riferendosi alle previsioni delle leggi e degli Accordi Interconfederali in materia di formazione professionale, intendono concordemente delineare le modalità di rapporto **con le Istituzioni competenti e con Fondimpresa - Fondo interprofessionale per la formazione continua.**

Le Aziende concorderanno in tempi utili con le R.S.U. i piani di formazione, compresi quelli in materia di igiene e sicurezza sul lavoro da sottoporre all'approvazione di Fondimpresa **o attivando altri canali di finanziamento come quelli delle Regioni**, secondo le modalità previste dalla legge nazionale e dalle norme regionali.

Questi piani di formazione, oltre ai percorsi formativi e alle metodologie didattiche funzionali agli obiettivi, ~~prevedranno~~ **prevederanno** le modalità di svolgimento delle iniziative di formazione, nonché quelle di partecipazione delle figure individuate.

Le Parti, al fine di rendere effettivo il confronto tra azienda e R.S.U. sulla definizione dei piani aziendali finanziabili anche da Fondimpresa, concordano di individuare - nell'ambito del coordinamento R.S.U. di ciascun gruppo industriale – fino a tre delegati alla formazione che saranno referenti sulla materia in coerenza con le norme previste per il funzionamento di Fondimpresa e dei fondi interprofessionali per la formazione.

L'azienda consentirà al delegato alla formazione la frequenza a specifici corsi formativi inerenti il ruolo attivabili utilizzando il conto di sistema di Fondimpresa **o altri canali di finanziamento, fatte salve le eventuali esigenze di carattere tecnico e produttivo.**

Ai delegati alla formazione, per l'espletamento dei propri compiti e funzioni, viene riconosciuto un monte/anno complessivo di 12 ore di permessi retribuiti. Le ore non usufruite nel corso dell'anno di riferimento non potranno essere utilizzabili l'anno successivo.

In assenza di organismi nazionali di coordinamento, in tema di formazione, le R.S.U. dovranno **essere coinvolte nell'informativa aziendale.**

~~Rimane fermo che all'interno dello stabilimento la R.S.U. sarà informata dei suddetti piani di formazione.~~

Il Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) di cui all'art. 2 del presente contratto, ha il compito di costituire il "Dossier sulla formazione nei settori rappresentati", raccogliendo dalle aziende copia dei piani di formazione concordati, anche al fine di proporre alle realtà di impresa meno strutturate, le esperienze acquisite, se del caso rimodulate alle specifiche esigenze formative.

Il Dossier sulla formazione sarà realizzato nel rispetto delle normative nazionali e comunitarie in materia di tutela della "privacy", e non potrà essere oggetto di diffusione, nemmeno parziale, al di fuori dei settori cui si applica il presente contratto.

È altresì affidato al CBMC il compito di monitorare l'evoluzione della normativa in materia di formazione professionale, a livello comunitario, nazionale e regionale, al fine di tenere aggiornate le Parti sulle opportunità di finanziamento, e l'eventuale introduzione e sviluppo di nuovi strumenti di formazione.

~~Acquisita la normale operatività,~~ il CBMC potrà essere investito dalle Parti di ulteriori compiti in materia di formazione professionale, quali ad esempio lo studio di linee guida per un piano di formazione di base destinato agli addetti dei settori cui si applica il presente contratto.

Art. 5 Appalti

Le Parti concordano che i lavori e i servizi dati in appalto debbano rigorosamente rispecchiare le norme di legge.

In particolare, le Aziende si impegnano a non affidare in appalto, all'interno dei propri stabilimenti, le attività di produzione e l'esecuzione della manutenzione ordinaria a carattere continuativo a meno che, quest'ultima, non debba essere necessariamente svolta al di fuori dei normali turni di lavoro.

In queste situazioni la Direzione aziendale e la R.S.U. si incontreranno per approfondire i casi specifici e valutare eventuali soluzioni alternative.

Le Aziende informeranno trimestralmente per iscritto, la R.S.U. sulla natura delle attività conferite in appalto, sui nominativi delle imprese appaltatrici e relativi contratti collettivi nazionali di lavoro applicati sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e sulla prevedibile durata dei lavori dati in appalto. Su richiesta della R.S.U. sarà effettuato un incontro per l'esame della materia.

Le Aziende inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi a esse derivanti dalle norme di legge, assicurative, previdenziali, di igiene del lavoro e di sicurezza del lavoro, nonché dei rispettivi contratti di lavoro sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

~~Sono fatti salvi, comunque, fino alla loro scadenza, i contratti di appalto stipulati prima della sottoscrizione del presente accordo.~~

Le Aziende informeranno la R.S.U. sulle date di scadenza dei contratti di appalto.

Art. 6 Tutela salute dei lavoratori e tutela ambientale – Prevenzione e sicurezza sul lavoro

Omissis

D) Le Parti nel condiviso obiettivo di assicurare, nel rispetto delle norme di legge e regolamentari, la miglior tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro, convengono di affidare all'attività del Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) di cui all'art. 2 del presente ccnl, il perseguimento dei seguenti obiettivi comuni:

- promuovere il miglioramento dei livelli di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro orientando le imprese, i R.L.S.S.A. e le R.S.U. all'adozione di modelli di gestione della sicurezza e relative procedure di lavoro sicuro;
- monitorare le iniziative di formazione in materia di sicurezza realizzate dalle imprese sia con riferimento ai R.L.S.S.A. che ai lavoratori neoassunti al fine di costituire una banca dati settoriale sulla cui base poter esprimere eventuali indirizzi;
- confrontare i reciproci orientamenti sull'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria;
- seguire l'evoluzione della sicurezza dei settori rappresentati prendendo in esame eventuali problematiche di particolare rilievo che dovessero essere portate all'attenzione delle parti stipulanti;
- esaminare specifiche tematiche connesse alla sicurezza sul lavoro anche per le attività affidate in appalto.

Inoltre, allo scopo di dare un contributo di conoscenza e suggerimenti di comportamento utili ai fini della prevenzione, entro la fine di ciascun anno pari si terrà una sessione di informativa nazionale di settore sulla sicurezza nella quale saranno congiuntamente valutate le risultanze delle rilevazioni statistiche, su dati che l'Organizzazione imprenditoriale raccoglierà ed elaborerà in forma aggregata, atte a rilevare la frequenza, la gravità e la durata media degli eventi infortunistici, ripartiti per grandi aree territoriali.

In occasione della prima sessione della anzidetta informativa di settore sulla sicurezza le parti esamineranno la possibilità di estendere le rilevazioni di parte imprenditoriale, da portare al tavolo delle valutazioni congiunte, alle tipologie di infortunio e alle aree di rischio con l'obiettivo di individuare eventuali iniziative di informazione, sensibilizzazione e formazione di cui la parte imprenditoriale potrà farsi carico nel quadro degli indirizzi generali di settore per il rafforzamento della prevenzione.

Considerato che l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO/BIT) ha istituito la Giornata Mondiale per la salute e sicurezza sul lavoro che si svolge il 28 aprile di ogni anno, Federbeton e Feneal, Filca e Fillea concordano di attivare, nell'ambito dell'evento annuale citato, la "Giornata della sicurezza dei settori cemento, calce, gesso e malte".

Pertanto la "Giornata della sicurezza dei settori cemento, calce, gesso e malte" sarà operativa a partire dal 28 aprile 2022.

A tale riguardo, le Parti nel ribadire l'importanza dell'adesione a questa iniziativa assicureranno un comune impegno affinché le aziende nelle diverse unità produttive attivino progetti anche informativi e formativi comuni nonché possibili iniziative pubbliche con le strutture sindacali territoriali concernenti, a titolo esemplificativo, la sicurezza sul lavoro e la prevenzione degli infortuni nei settori di riferimento allo scopo di promuovere la cultura della sicurezza e della prevenzione in tutti i luoghi di lavoro e consolidare l'esigenza del miglioramento continuo quali valori e obiettivi condivisi a tutti i livelli.

.....
Le Parti convengono che il Verbale di Avviso comune per l'adozione nei luoghi di lavoro delle imprese dei settori dell'industria del cemento, calce, gesso e malte di misure preventive anticontagio idonee a garantire la ripresa in sicurezza dell'attività produttiva sottoscritto in data 24 aprile 2020 diventi un allegato al presente ccnl (Allegato n.....).



Art. 15 Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.)

In applicazione dell'Accordo interconfederale 10 gennaio 2014 (Testo Unico sulla Rappresentanza), in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti la Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil assumono l'iniziativa per la costituzione della Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.).

Alla condizione che abbiano espresso formale adesione al citato accordo interconfederale, l'iniziativa per la costituzione della R.S.U. può esser assunta anche dalle altre Organizzazioni sindacali firmatarie del ccnl ovvero dalle Organizzazioni di cui alla Parte seconda, Sezione seconda, punto 1 (ambito ed iniziativa per la costituzione) del predetto accordo interconfederale.

~~La R.S.U. è composta per due terzi dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Organizzazioni sindacali sopra richiamate, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati. Il residuo terzo è assegnato alle sole Organizzazioni firmatarie del presente ccnl e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in base ai voti ricevuti.~~

Il numero dei componenti la R.S.U. è pari a:

- 3 componenti nelle unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti;
- 4 componenti nelle unità produttive da 101 a 150 dipendenti;
- 5 componenti nelle unità produttive da 151 a 200 dipendenti;
- 6 componenti nelle unità produttive da 201 a 300 dipendenti;
- 7 componenti nelle unità produttive da 301 a 450 dipendenti;
- 8 componenti nelle unità produttive da 451 a 600 dipendenti;
- 9 componenti nelle unità produttive oltre 600 dipendenti.

Omissis

Il monte/anno di permessi di 2 ore per ogni dipendente in forza presso l'unità produttiva al 1° gennaio di ciascun anno, già previsto dall'art. 31 del ccnl 31 gennaio 1991, a decorrere dal 1° gennaio 2024, viene aumentato a 2,5 ore per ogni dipendente e viene ripartito come segue:

- per l'espletamento dei propri compiti e funzioni la R.S.U. disporrà dei permessi retribuiti di cui all'art. 23 della legge n. 300/1970;
- la Feneal - Uil, Filca - Cisl e Fillea - Cgil, titolari delle ore di permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal citato art. 23, trasferiscono alla R.S.U. una quota dei predetti permessi aggiuntivi pari al 70%.

Omissis

Art. 28 bis Lavoro agile

Le Parti identificano il lavoro agile come ulteriore modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, secondo quanto già disposto dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81, distinta dal telelavoro.

Le Parti recepiscono integralmente i contenuti del "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" sottoscritto tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil in data 7 dicembre 2021 e promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (Allegato n.....).

Le Parti, tenuto conto della crescente importanza e diffusione del lavoro agile nella nuova organizzazione del lavoro, concordano sulla necessità di monitorare congiuntamente sia l'evoluzione normativa dell'istituto che la sua corretta applicazione nelle aziende dei settori a cui si applica il presente contratto.

Tale monitoraggio sarà oggetto di studio nell'ambito di un apposito Gruppo di lavoro paritetico, formato da tre rappresentanti di Federbeton e da tre rappresentanti delle Organizzazioni sindacali, i cui risultati saranno sottoposti alle Parti entro la vigenza del presente contratto.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the page. Some signatures are more legible than others. Notable ones include 'SC per' in the lower-left quadrant and 'EU' in the lower-right quadrant. Other signatures are highly stylized and difficult to decipher.

Art. 29 Classificazione del personale

I lavoratori sono inquadrati in una scala classificatoria articolata su 5 aree professionali nell'ambito di ciascuna delle quali sono previsti uno o più livelli professionali distribuiti complessivamente su 12 livelli retributivi con valori minimi tabellari mensili.

L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole aree professionali e, in quest'ambito, nei diversi livelli per ciascuna area previsti, è effettuato sulla base delle relative declaratorie e profili, come sotto indicato.

La declaratoria determina, per ciascuna area, le caratteristiche e i requisiti indispensabili per l'inquadramento della mansione nell'area stessa.

I profili, distribuiti nell'ambito dei livelli, rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in essi considerate e hanno valore esemplificativo minimo.

Per le mansioni non rappresentate nei profili o aventi contenuto professionale superiore a quello del relativo profilo, l'inquadramento sarà effettuato - nell'ambito della stessa categoria - sulla base delle declaratorie e utilizzando per analogia i profili esistenti.

Resta fermo che nessun lavoratore, svolgente mansioni rappresentate dal profilo, potrà essere inquadrato in un livello inferiore a quello cui il profilo si riferisce.

La ~~nuova classificazione~~ **revisione del sistema di classificazione del personale** può determinare dei passaggi di area o di livello; le variazioni retributive conseguenti possono essere realizzate utilizzando superminimi riconosciuti al dipendente dalle Aziende per motivi strettamente connessi alla professionalità.

Il presente sistema di classificazione del personale, unitamente alla scala parametrica riportata alla fine del presente articolo, individua lo strumento idoneo a cogliere il valore professionale del lavoro svolto e, nell'attuare la corrispondenza tra il livello retributivo e tale valore, coglie l'evoluzione verificatasi nelle posizioni di lavoro presenti nelle aziende, consente un ampliamento delle ipotesi di mobilità, accorpamento e arricchimento delle mansioni e realizza la certezza dell'inquadramento per le figure professionali, sia presenti sia nuove.

La classificazione unica, mentre determina comuni livelli di retribuzione minima contrattuale, non modifica per il resto l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico che continuano a essere previsti differenziati per i quadri, gli impiegati, le categorie speciali e gli operai dalle disposizioni di legge, di accordo interconfederale, di contratto collettivo e di accordo aziendale che si intendono qui riconfermate, ~~in quanto non esplicitamente modificate~~ con il presente contratto.

In relazione a quanto previsto dal comma precedente resta confermato che per il collegamento tra classificazione e le diverse categorie si rinvia alle declaratorie delle aree professionali e, in questo ambito, ai livelli previsti per area nonché, per i quadri, al successivo punto B).

Eventuali contestazioni riguardanti l'applicazione delle norme del presente articolo saranno esaminate, in sede aziendale, tra la Direzione e la R.S.U..

Commissione nazionale tecnica paritetica per l'inquadramento del personale

~~Le Parti convengono di affidare alla Commissione nazionale tecnica paritetica che ha formulato la proposta di riforma della classificazione del personale l'esame in sede tecnica di eventuali problemi applicativi e/o di inserimento nell'inquadramento di nuove posizioni professionali che venissero a configurarsi nei settori cui si applica il presente contratto. Resta fermo che dall'applicazione della nuova classificazione non potranno derivare pregiudizi a diritti acquisiti in base alla classificazione di cui al ccnl 28 luglio 1999.~~

Per una migliore chiarificazione e semplificazione, relativamente al settore cemento, gli stabilimenti produttivi, vengono classificati in:

- stabilimenti di produzione di cemento a ciclo completo di particolare complessità, intendendosi per tali quelli con potenzialità produttiva nominale installata maggiore di un milione di tonnellate di cemento su base annua;
- stabilimenti di produzione di cemento a ciclo completo, anche definito come tradizionale;
- centri di macinazione.

A) DECLARATORIE AREE PROFESSIONALI E LIVELLI PER AREA

Dis...
[Handwritten scribbles]

SI. [Handwritten initials]

Area direttiva

per [Handwritten notes]
[Handwritten signatures and scribbles]

Declaratoria

Appartengono all'area direttiva i lavoratori impiegati con funzioni direttive che occupano posizioni di lavoro di particolare rilevanza con autonomia organizzativa e decisionale al fine del conseguimento degli obiettivi aziendali; sono in possesso di approfondita e qualificata preparazione teorica accompagnata da elevata esperienza professionale e svolgono funzioni di rilevante responsabilità economica/gestionale o di elevata professionalità nell'ambito delle direttive generali aziendali con eventuale coordinamento direttivo di uffici o servizi.

[Large handwritten signatures and scribbles]

III° Livello – Profili (AD3)

Impiegati:

- appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive o che svolgono mansioni di particolare rilevanza e responsabilità con facoltà decisionale e di iniziativa nella organizzazione del lavoro e per il buon andamento di attività aziendali con notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni e adeguata preparazione teorica, che sono preposti alla attività di coordinamento di più servizi o uffici di rilevante importanza, anche produttivi, fondamentali ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali ovvero svolgono attività di alta professionalità e importanza per il perseguimento degli stessi fini.

II° Livello – Profili (AD2)

Impiegati:

- addetti al coordinamento di più servizi, reparti o settori di attività con approfondite conoscenze teorico-pratiche con responsabilità organizzativa e di indirizzo per la migliore efficacia tecnico – gestionale;
- specialisti di processo e/o di servizio con comprovate conoscenze teorico-pratiche con competenza per la soluzione dei problemi sia nell'area produttiva sia in quella tecnologica o amministrativa;
- **responsabile di cava o di miniera che organizza, gestisce e supervisiona l'attività di cava o di miniera, nel rispetto delle normative applicabili e delle procedure aziendali.**

I° Livello – Profili (AD1)

Impiegati:

- tecnici di sala centralizzata di cementeria con responsabilità di coordinamento e controllo gestionale di ~~cicli tecnologici completi~~ **ciclo tecnologico completo** in stabilimenti di particolare complessità;
- addetti a funzioni commerciali con approfondita conoscenza del mercato che offrano un contributo significativo alla migliore gestione delle attività di vendita e di assistenza alla clientela;
- addetti al coordinamento dei servizi amministrativi di centri di macinazione;
- tecnici con compiti di coordinamento e controllo di singoli servizi di manutenzione e di servizio alla produzione finalizzati alla ottimizzazione dei risultati funzionali e operativi;

- programmatore che, nelle specifiche aree di intervento assegnate, sviluppa e realizza programmi per il trattamento dei dati avvalendosi di tecniche e metodologie avanzate, definendo i documenti di *input* e *output*, flussi di lavoro e che sia ed è in possesso di specifica preparazione scolastica e o professionale e di comprovata e prolungata esperienza;
- addetti a funzioni amministrative, tecniche, commerciali o di acquisto di enti centrali in possesso di approfondita conoscenza specifica e prolungata esperienza che svolgono compiti di indirizzo, coordinamento e raccordo interfunzionale;
- **specialista tecnico commerciale che propone soluzioni tecniche e commerciali specifiche per le esigenze del cliente nel rispetto delle procedure e del codice etico aziendale; fornisce anche assistenza sul mercato internazionale.**

Area concettuale

Declaratoria

Appartengono all'area concettuale i lavoratori - impiegati, intermedi e operai - che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono elevata e qualificata autonomia organizzativa e riferimento al superiore per le problematiche più complesse ed eventuale coordinamento di lavoratori di aree/livelli inferiori; il tutto nell'ambito delle direttive e degli obiettivi specifici definiti dall'Azienda per il settore/funzione di appartenenza.

Sono in possesso di adeguata preparazione teorica/professionale e/o di esperienza specialistica consolidata.

III° Livello – Profili (AC3)

Impiegati:

- addetti a mansioni tecniche con compiti di controllo di singoli servizi amministrativi, di manutenzione o di attività di nuovi impianti;
- **nelle cementerie a ciclo completo, titolari di magazzino, con il coordinamento di risorse e funzioni relative all'intero ciclo degli acquisti di beni e servizi, in prima persona o in stretta collaborazione con gli enti centrali dell'azienda;**
- **specialista di supporto commerciale che propone soluzioni tecniche e commerciali specifiche per le esigenze del cliente nel rispetto delle procedure e del codice etico aziendale sul mercato nazionale;**
- **tecnici con comprovata esperienza e conoscenza di manutenzione predittiva di cementeria a ciclo completo.**

Intermedi:

- preposti alla programmazione, distribuzione e organizzazione operativa degli interventi di manutenzione meccanica/**elettrica** o elettroapparecchistica sia per la conservazione di impianti e macchine sia dei nuovi impianti; ~~provvedono~~ **supervisionano** ai collaudi dei lavori affidati a terzi.

II° Livello – Profili (AC2)

Impiegati:

- disegnatore progettista che sviluppa schizzi o schemi di massima con eventuale utilizzo di sistemi CAD/CAM;
- addetti a mansioni amministrative con specifica competenza nelle varie branche della contabilità o di processi di trattamento dati del ciclo attivo e passivo;
- acquirente di ordini con adeguata esperienza;
- **informatico di stabilimento di cementerie a ciclo completo.**

Intermedi:

- preposti al coordinamento di diverse attività di manutenzione in cicli tecnologici di elevata complessità;
- preposti alla conduzione dell'intero ciclo tecnologico di cementeria a ciclo completo tradizionale ~~di elevata complessità~~;
- preposti alla conduzione e al controllo dell'intero ciclo tecnologico operanti in sala centralizzata di cementeria ~~a medio – bassa potenzialità~~.

Operai:

- specialisti **elettrici/elettronici**, che interpretando schemi e disegni montano e riparano circuiti elettronici di regolazione automatica di elevata complessità, provvedendo alla diagnosi dei guasti, ~~individuando~~ **individuano** le modalità più efficaci di intervento provvedendo, direttamente o con l'ausilio di altri lavoratori, alle operazioni necessarie per il ripristino della efficienza; compie le verifiche tecniche di lavori affidati a terzi, ~~provvedendo ai relativi collaudi~~;

I° Livello – Profili (AC1)

Impiegati:

- addetti alle operazioni amministrative connesse con la consegna dei prodotti finiti avvalendosi di videoterminali o ~~p.c.~~ **personal computer**;
- addetti ai vari servizi amministrativi di stabilimento o unità commerciali.

Intermedi:

- preposti al coordinamento di lavoratori addetti ai reparti di produzione in unità produttive a ciclo completo ~~tradizionale~~;
- preposti alle attività di cava o miniera con compiti di sorveglianza ai fini della legge su miniere e cave;
- ~~capi squadra di montatori e manutentori (edili, meccanici, elettrici elettronici, etc.)~~ **preposti alle attività di montaggio e di manutenzione (edile, meccanica, elettrica, elettronica ecc.)** attrezzature, macchine e impianti del ciclo produttivo completo;
- assistenti di laboratorio con prolungata e comprovata esperienza, operanti in unità produttive a ciclo completo, con compiti di supervisione di tutte le attività, compresa la taratura delle attrezzature, di controllo qualitativo per il rispetto degli standards prefissati, compresi quelli previsti dalla certificazione di qualità.

Operai:

- conduttori dell'intero ciclo tecnologico di cementeria con sala centralizzata, che conoscono le caratteristiche strutturali, funzionali e i parametri di controllo di tutti gli impianti e che ne assicurano la normale efficienza anche attraverso ispezioni e interventi a reparto;
- specialista provetto di manutenzione meccanica/**elettrica** in possesso di prolungata e comprovata esperienza che, utilizzando anche apparecchiature ad alta precisione, effettua le ispezioni e le rilevazioni necessarie per la programmazione della manutenzione su impianti e macchine di elevata complessità; compie le verifiche tecniche di lavori affidati a terzi ~~partecipando ai relativi collaudi~~;
- specialista di processo con specifiche conoscenze teorico-pratiche acquisite mediante prolungata esperienza che compie interventi periodici di controllo delle condizioni di esercizio di macchine e impianti di elevata complessità secondo procedure predeterminate, al fine di evidenziare eventuali anomalie di funzionamento per la prevenzione di guasti, provvede alle verifiche tecniche di lavori di manutenzione e montaggi affidati a terzi, ~~partecipando ai relativi collaudi~~.

Area specialistica

Declaratoria

Appartengono all'area specialistica i lavoratori - impiegati, intermedi e operai - che svolgono mansioni che richiedono approfondite conoscenze professionali specifiche perfezionate con processi formativi o con consolidata esperienza pratica nella posizione, autonomia organizzativa della fase operativa nonché eventuale supervisione di personale appartenente ad aree/livelli inferiori, in attuazione di disposizioni impartite dai responsabili di funzione/settore di competenza.

III° Livello – Profili (AS3)

Impiegati:

- disegnatori d'ordine;
- addetti a uffici o servizi che, oltre alle caratteristiche di cui al precedente livello, abbiano maturato significativa esperienza nell'area di competenza;
- addetti di segreteria con adeguata esperienza.

Intermedi:

- preposti ai reparti dei centri di macinazione;
- capi squadra di lavoratori di singoli reparti ~~di~~ del ciclo produttivo completo.

Operai:

- ~~lavoratori~~ **Operatori** inseriti strutturalmente con continuità **o alle sostituzioni** nei turni di lavoro di diversi reparti del ciclo produttivo completo che conducono più macchine principali;
- ~~lavoratori addetti alle sostituzioni nei turni di lavoro di diversi reparti del ciclo produttivo completo che conducono più macchine principali;~~
- conduttori di più macchine operatrici di cava e di mezzi di trasporto complessi che ne conoscono le caratteristiche strutturali, funzionali e operative e che curano la manutenzione conservativa delle migliori *performances*;
- conduttori, a reparto, di più forni rotanti, dell'impianto cottura e che siano equipaggiati di impianto/i macinazione - essiccazione carbone, di cui curano pure il funzionamento;
- conduttori, a reparto, di più molini del crudo, che curano pure il processo di omogeneizzazione ed eseguono i controlli di ordine chimico e fisico intervenendo per le correzioni;
- conduttori, a reparto, di più molini cemento, ~~in circuito chiuso~~, unitamente a più essiccatoi di cui curano il funzionamento ed eseguono controlli relativi alle caratteristiche chimico-fisiche del cemento e all'umidità residua dei semiproducti essiccati, intervenendo per le dovute correzioni;

- conduttori, a reparto, di molini del crudo e cemento, ~~in circuito chiuso~~, che curano pure il processo di omogeneizzazione ed eseguono i controlli di ordine chimico-fisico, intervenendo per le dovute correzioni;
- specialisti di processo con adeguate conoscenze teoriche che, per i fini della manutenzione ordinaria programmata, compiono operazioni periodiche di controllo sugli impianti secondo un piano preordinato inteso ad accertarne lo stato di efficienza;
- specialisti di manutenzione meccanica, elettrica e/o elettronica, che provvedono, se del caso, alla diagnosi dei guasti su macchine, apparecchiature elettriche, attrezzature ed impianti di particolare complessità individuando le modalità di intervento per il ripristino dell'efficienza e provvedendo direttamente, o con l'ausilio di altri lavoratori, alle operazioni necessarie anche di elevata complessità e delicatezza;
- addetti alla conduzione di centrali termoelettriche in possesso di patente di 1° grado per conduttori di generatori a vapore che provvedono anche alla manutenzione ordinaria;
- analisti che eseguono le varie determinazioni e/o analisi chimiche o chimico-fisiche correnti nell'industria del cemento, su materie prime, combustibili, semilavorati e prodotti finiti, con l'uso di apparecchiature di complesso e delicato funzionamento, effettuando i calcoli di analisi e relative registrazioni;
- addetti operativi ad attività di cava o miniera, compreso l'utilizzo di mezzi di trasporto e di macchine operatrici, con compiti di sorveglianza ai fini della legge su miniere e cave;
- addetti a processi strutturali su linee automatiche di avanzata tecnologia per la produzione di lastre in gesso polifunzionali sulle varie posizioni di lavoro in grado di assicurare la sostituzione del *team - leader* (gesso);
- conduttori di ~~cicli tecnologici~~ **ciclo tecnologico** con sala centralizzata, che conoscono le caratteristiche strutturali, funzionali e i parametri di controllo di più impianti e ne assicurano la normale efficienza anche attraverso ispezioni e interventi a reparto (calce e gesso);
- **minatori-fuochini che prendono in carico e utilizzano a regola d'arte gli esplosivi, fissando la posizione dei fori da mina e la relativa carica; sono in possesso della patente prevista dalla legge.**

II° Livello – Profili (AS2)

Impiegati:

- addetti videoterminali o ~~p.e.~~ **personal computer** su cui operano in base a programmi riproducenti attività di contenuto semplice e ripetitivo (videoscrittura, posta elettronica, ecc.).

Operai:

- specialisti di mestiere che effettuano manutenzioni, riparazioni e montaggi meccanici, per lo più a reparto, impostando il lavoro - seguendolo nelle fasi operative fino alla sua conclusione - avvalendosi anche di altri collaboratori;
- specialisti di macchine utensili con esperienza e con capacità autonoma di operare su schizzi e con correzione/adattamento pezzi;
- specialisti di mestiere che compiono operazioni di manutenzione, riparazione e montaggio di apparecchiature elettriche o componenti elettronici sia in officina sia nei reparti, ovvero, per il settore delle malte, nei cantieri dei clienti;
- ~~minatori fuochini che prendono in carico e utilizzano a regola d'arte gli esplosivi, fissando la posizione dei fori da mina e la relativa carica; sono in possesso della patente prevista dalla legge;~~
- analisti che, applicando formule predefinite, effettuano determinazioni o analisi chimiche o chimico-fisiche, che abbiano influenza sulla produzione;
- addetto a sistemazione, controllo, codifica e distribuzione dei materiali di magazzino con comprovata esperienza e aggiornata conoscenza di tutti i materiali movimentati;
- ~~coordinatore operativo del personale addetto al reparto carico e consegna prodotti;~~
- conduttori a reparto di molini cemento che eseguono i controlli chimico-fisici per la qualità dei prodotti;
- addetti impianti di miscelazione per intonaci (malte);
- addetti impianti di miscelazione/preparazione impasti per lastre (gesso);
- **addetti alla disincrostazione di scivoli, griglie e cicloni con utilizzo di pompe o attrezzature ad alta pressione;**

1° Livello – Profili (AS1)

Impiegati:

- addetti a operazioni ricorrenti seguendo modalità e procedure prestabilite.

Operai:

- specialisti di macchine utensili e specialisti di mestiere che effettuano operazioni di manutenzione, riparazione e montaggio meccanico di attrezzature, macchine e impianti, sia in officina sia nei reparti ovvero, per il settore delle malte, nei cantieri dei clienti;

Area qualificata

Declaratoria

Appartengono all'area qualificata i lavoratori - impiegati e operai - che svolgono mansioni richiedenti conoscenze professionali specifiche, adeguata esperienza nonché limitata autonomia esecutiva nell'ambito delle indicazioni fornite dal diretto superiore.

II° Livello – Profili (AQ2)

Impiegati:

- addetti a semplici mansioni di segreteria;
- archivisti con utilizzo di strumenti complessi.

Operai:

- addetti linee carico silos e estrazione cemento;
- ~~addetti al carico dello sfuso con compiti di controllo della tipologia richiesta;~~
- ~~addetti insaccatrice o infilasacchi e stivaggio di prodotti in sacchi;~~
- ~~addetti controlli qualità che eseguono solo alcune determinazioni non configurabili come analisi complete;~~
- addetti alla confezione e rottura dei provini di controllo dei cementi o addetti alla preparazione dei campioni nel settore calce;
- conduttori di mezzi semoventi semplici che ne curino la manutenzione conservativa;
- ~~conduttori di una o più macchine secondarie (granulatori, sistemi di omogeneizzazione, griglie, sistemi di carico automatico, infilasacchi, insaccatrici, frantoi, teleferiche ecc.) che assicurano su istruzioni operative il loro regolare funzionamento;~~
- ~~addetti a operazioni, con macchine utensili semplici e su istruzioni esecutive ricevute, di smontaggio, rimontaggio e riparazione di macchine attrezzature o impianti sia in officina sia nei reparti ovvero, per il settore delle malte, nei cantieri di clienti;~~
- addetti alla vigilanza delle proprietà aziendali e di controllo degli accessi relativi.
- ~~distributori di magazzino in possesso di adeguata conoscenza di pezzi e materiali.~~

I Livello – Profili (AQ1)

Impiegati:

- centralinisti telefonici;
- archivisti con sistemi tradizionali.

B) QUADRI

Ai sensi e per gli effetti della legge 13 maggio 1985, n. 190 e della legge 2 aprile 1986, n. 106, si concorda quanto segue:

1. la determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria dei quadri viene effettuata dalle parti stipulanti con il contratto collettivo nazionale di lavoro 6 marzo 1987;
2. appartengono alla categoria dei quadri i lavoratori, tra quelli della declaratoria del Gruppo A Super fino al 30.9.2006 e, con decorrenza 1.10.2006, del terzo livello dell'area direttiva della nuova classificazione, che, di norma alle dirette dipendenze di dirigenti, con carattere di continuità e con un grado elevato di capacità organizzativa e professionale, in posizioni di rilevante importanza e responsabilità, con ampia discrezione di poteri ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali, svolgono funzioni direttive di guida, coordinamento e controllo di servizi e uffici o enti produttivi essenziali della Azienda o di gestione di programmi/progetti anche di ricerca di importanza fondamentale;
3. in fase di prima applicazione, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata dall'Azienda con decorrenza 1° settembre 1987;
4. ai quadri si applica la normativa contrattuale prevista per gli impiegati con funzioni direttive con eccezione di quanto indicato nei successivi punti 5, 6 e 7;
5. le Aziende assicureranno i quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali;
6. l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata quando le mansioni proprie di tale qualifica siano state svolte per un periodo continuativo di sei mesi, sempre che non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto;
7. a decorrere dalla data di attribuzione della qualifica di quadro, ai lavoratori interessati, in aggiunta al trattamento economico previsto per il ~~Gruppo A Super~~ **terzo livello dell'area direttiva**, viene corrisposta una indennità di funzione nella misura di cui al successivo art. 44 (Aumenti retributivi e nuovi minimi tabellari contrattuali). Tale indennità è utile ai fini del computo degli istituti determinati sulla base della retribuzione di fatto.

Le Parti si danno atto che con la regolamentazione di cui al presente accordo si è data piena attuazione al disposto della legge 13 maggio 1985, n. 190 per quanto riguarda i quadri.

Tabella scala parametrica in vigore dal 1° ottobre 2006

Area Professionale	Livelli	Parametri
Area direttiva	3°	210
	2°	188
	1°	172
Area concettuale	3°	163
	2°	157
	1°	149
Area specialistica	3°	140
	2°	134
	1°	129
Area qualificata	2°	121
	1°	116
Area esecutiva	1°	100

Chiarimenti a verbale

Premi aziendali mensili e/o annui congelati: la nuova classificazione non influenza dette voci retributive che continueranno a essere erogate nelle misure aziendali in atto.

Nell'ambito dell'area di appartenenza il lavoratore può, in relazione a esigenze organizzative, tecniche e produttive, essere adibito anche a mansioni relative ad altri livelli della stessa area senza alcun peggioramento economico in caso di mansioni proprie di un livello inferiore ovvero percependo la differenza retributiva in caso di mansioni di un livello superiore.

"Gruppo di lavoro sull'inquadramento"

Le Parti convengono di affidare ad un "Gruppo di lavoro sull'inquadramento" formato da tre rappresentanti di Federbeton e da tre rappresentanti delle Organizzazioni sindacali, l'analisi in sede tecnica dell'inquadramento professionale dei settori ai quali si applica il presente ccnl, realizzando una ricognizione che consideri anche i cambiamenti organizzativi e tecnologici impattanti sull'organizzazione del lavoro con particolare riferimento:

- all'adeguatezza della descrizione dei profili, al rispetto parità uomo/donna, alla mutata struttura produttiva dei settori rappresentati;

Art. 31 Mutamento di mansioni

Nell'ambito dell'area di appartenenza il lavoratore può, in relazione a esigenze organizzative, tecniche e produttive, essere adibito anche a mansioni relative ad altri livelli della stessa area senza alcun peggioramento economico in caso di mansioni proprie di un livello inferiore ovvero percependo la differenza retributiva in caso di mansioni di un livello superiore.

Tra Direzione aziendale e R.S.U., in caso di mutamento di mansioni a un livello inferiore, si dovrà svolgere un incontro in via preventiva a livello aziendale o/e di unità produttiva per valutare le possibili implicazioni anche in relazione alla eventuale attività di formazione professionale legata allo svolgimento delle nuove mansioni richieste.

Trascorso un periodo di 5 mesi consecutivi nel disimpegno di mansioni superiori avverrà a tutti gli effetti il passaggio al livello superiore sempreché non si tratti di sostituzione di lavoratore assente, con diritto alla conservazione del posto (malattia o infortunio, ferie, chiamata o richiamo alle armi, aspettativa, gravidanza o puerperio, permesso o trasferta) che non dà diritto a passaggio di livello per tutta la durata dell'assenza. Il passaggio avverrà qualora il lavoratore sostituito non sia rientrato in servizio entro il termine dovuto.

Ogni passaggio di livello sarà comunicato per iscritto al lavoratore. **Ogni cambio di mansione, sarà comunicato per iscritto al lavoratore e per conoscenza alla R.S.U..**

Qualora si rendessero vacanti dei posti che non debbano essere soppressi, le Aziende procureranno di riservare la precedenza nell'occuparli a quei dipendenti che ne siano idonei per qualità, capacità, anzianità e che abbiano precedentemente sostituito il titolare del posto che si è reso vacante.

Chiarimento a verbale

Fermo restando che le indennità di cui agli artt. 73 e 79 (Lavori pesanti e disagiati) competono soltanto in quanto si svolgano le mansioni e si verifichino le condizioni di lavoro per le quali sono state istituite, si chiarisce che nei casi in cui esista la consuetudine di mantenere temporaneamente le indennità in questione, quando siano effettuati passaggi non definitivi a mansioni che non le comportino, tale trattamento di miglior favore sarà conservato in conformità a quanto previsto dall'art. 11 (Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore).

Art. 34 Lavoro a turni

La Direzione potrà stabilire nelle 24 ore più turni di lavoro.

I lavoratori dovranno prestare l'opera nel turno per ciascuno di essi stabilito. I lavoratori dovranno essere avvicendati nei turni a evitare che le stesse persone siano addette permanentemente ai turni di notte o nei giorni festivi.

Il lavoro eseguito di domenica a norma di legge, e/o nelle ore notturne comprese in regolari turni periodici, non gode delle corrispondenti percentuali di maggiorazione previste dall'art. 71 (Lavoro straordinario, festivo e notturno). Ai lavoratori che lavorano in detti turni periodici, sarà applicata sulla retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, EDR, eventuali aumenti periodici di anzianità) una maggiorazione del:

- 40 per cento per le ore lavorate di notte; 41 per cento per le ore lavorate di notte a decorrere dal 1° gennaio 2016; 42 per cento per le ore lavorate di notte a decorrere dal 1° gennaio 2017;
- 5 per cento per le ore lavorate di giorno (sia nel caso di tre turni, sia nel caso di due turni); 5,5 per cento per le ore lavorate di giorno (sia nel caso di tre turni, sia nel caso di due turni) a decorrere dal 1° gennaio 2023; 6 per cento per le ore lavorate di giorno (sia nel caso di tre turni, sia nel caso di due turni) a decorrere dal 1° gennaio 2024;
- 40 per cento per le ore lavorate di giorno nella domenica.

Le suddette maggiorazioni assorbono fino a concorrenza trattamenti di miglior favore eventualmente riconosciuti a livello aziendale per lo stesso titolo.

Le maggiorazioni di cui al 3° comma del presente articolo saranno computate nella retribuzione agli effetti della gratifica natalizia o 13^a mensilità, delle ferie, delle festività nazionali e infrasettimanali, della malattia e infortunio non sul lavoro e dell'infortunio sul lavoro e malattie professionali nonché delle riduzioni di orario e delle festività soppresse sulla base della maggiorazione media di turno realizzata negli ultimi 12 mesi.

Per quanto riguarda la durata normale del lavoro si fa riferimento all'art. 33 (Orario di lavoro).

Ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 8 del D. Lgs. n. 66/2003, ai lavoratori addetti a turni di lavoro di 8 ore consecutive è concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, di 10 minuti con decorrenza della normale retribuzione fermi restando l'assetto organizzativo e la continuità della normale attività produttiva. La predetta pausa non si cumula con analoghi trattamenti già previsti a livello aziendale ferme restando, ove esistenti, eventuali condizioni di miglior favore.

La prestazione di lavoro a turno notturno coincidente con l'applicazione dell'ora legale (sia l'entrata in vigore che la cessazione) sarà compensata per le ore di attività effettivamente prestate.

I lavoratori turnisti, addetti a lavori di ciclo continuo, non possono allontanarsi dal loro posto di lavoro se non sono sostituiti dai lavoratori che debbono dare loro il cambio, fermo restando l'impegno dell'Azienda a reperire il sostituto nel più breve tempo possibile. In tal caso la loro maggiore prestazione sarà retribuita come lavoro straordinario nonché con la maggiorazione del lavoro a turno, fermo restando per gli impiegati quanto previsto al comma 11, lett. a), del presente articolo.

I lavoratori interessati debbono essere preavvisati del turno cui sono stati assegnati almeno 24 ore prima che esso abbia inizio, salvo casi di forza maggiore.

Qualora il lavoratore turnista venga chiamato a lavorare nel suo giorno di riposo compensativo avrà diritto:

- a) in caso di assegnazione a lavori compresi in normali turni avvicendati: retribuzione globale di fatto maggiorata della percentuale per lavoro straordinario festivo calcolata come indicato nell'art. 71 (lavoro straordinario, festivo e notturno) conservando inoltre le maggiorazioni stabilite per il lavoro a turni fatta eccezione per i lavoratori di categoria impiegatizia per i quali sono confermate le disposizioni di cui all'art. 103, ccnl 30 settembre 1994 secondo le quali le percentuali di lavoro straordinario, festivo e notturno non sono cumulabili con le percentuali di lavoro a turni e la maggiore assorbe la minore.
- b) in caso di assegnazione a lavori non compresi in normali turni avvicendati: retribuzione globale di fatto maggiorata della percentuale per lavoro straordinario festivo, calcolata come indicato all'art. 71 (Lavoro straordinario, festivo e notturno).

In ogni caso, però, l'Azienda, prima dell'inizio del lavoro, dovrà comunicare al lavoratore il giorno assegnatogli per il riposo compensativo in sostituzione di quello non goduto per la suddetta chiamata al lavoro. Il giorno compensativo assegnato in sostituzione dovrà cadere nel corso della settimana successiva.

Nel caso di sostituzioni temporanee e occasionali di lavoratori a turno con altri lavoratori, le prestazioni di questi ultimi saranno compensate con le maggiorazioni del lavoro a turno.

Nel caso di sostituzioni ricorrenti e continuative di lavoratori a turno con altri lavoratori, ai lavoratori interessati sarà riconosciuta la maggiorazione di turno del 5% anche per i periodi lavorativi prestati con orario a giornata, non cumulabile con quanto eventualmente esistente a livello aziendale allo stesso titolo. L'individuazione **delle motivazioni** e dei destinatari della presente disposizione sarà effettuata preventivamente a livello di unità produttiva tra Direzione aziendale e R.S.U.

Omissis

Art 39 Congedi

A) *Permessi per eventi e cause particolari – Permessi per assistenza ai familiari – Permessi per nascita e/o adozione di un figlio*

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Il diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno di cui al primo comma è riconosciuto anche al lavoratore che si assenti per assistere familiari in dialisi o sottoposti a gravi interventi chirurgici e/o alle eventuali terapie ad essi connesse.

Al padre in occasione della nascita **e/o adozione** del figlio ~~saranno riconosciuti~~ **avrà diritto a cinque** ~~dieci~~ giorni di "congedo obbligatorio" ~~secondo le modalità previste dalla Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di Bilancio 2019)~~ **nonché "un giorno di astensione facoltativa"** - quest'ultimo in sostituzione di un giorno di astensione obbligatoria spettante di diritto la madre - entrambi retribuiti.

Il congedo dovrà essere fruito entro i primi cinque mesi dalla nascita del figlio o entro cinque mesi dall'ingresso in famiglia del figlio adottato.

Per fruire di tali permessi, il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al "congedo obbligatorio" **oppure a "un giorno di astensione facoltativa"** e i giorni di utilizzo. Nei giorni di permesso, non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore e il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore e in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

B) Congedi per gravi motivi familiari

Omissis

B1) Congedi per le donne lavoratrici vittime di violenza

Le donne vittime di violenza inserite nei percorsi certificati dai Servizi sociali comunali, da Case rifugio o da Centri antiviolenza, hanno diritto ad un congedo retribuito (in base all'art. 24 del Decreto Legislativo n. 80 del 15 giugno 2015) non superiore a tre mesi (fruibile anche a giorni o ad ore) utilizzabile nell'arco temporale di tre anni.

Al verificarsi delle condizioni previste dall'art. 24 (Congedo per le donne vittime di violenza di genere) del D. Lgs. N. 80 del 2015, le lavoratrici interessate hanno diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito di ulteriori sei mesi.

Tale congedo può essere fruito, previo preavviso, su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. Le lavoratrici hanno, altresì, diritto alla trasformazione, anche temporanea, del rapporto di lavoro a tempo parziale e saranno agevolate nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

C) Congedi per la formazione

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53, i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo non superiore a undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea di **primo grado (laurea breve)**, **laurea di secondo grado e/o laurea a ciclo unico (laurea magistrale)** ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta al datore di lavoro almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, specificando i motivi della richiesta e allegando la relativa documentazione.

L'Azienda valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di diniego o differimento del congedo informerà l'interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva a questo titolo non dovranno superare le seguenti quantità.

unità produttive con numero di dipendenti da 50 a 100	± due persone
Unità produttiva con numero di dipendenti da 101 a 150	± tre persone
Unità produttiva con numero di dipendenti superiore a 150	± cinque persone

Durante il periodo di congedo il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

Dichiarazione comune

Le Parti si danno reciprocamente atto che le disposizioni contrattuali di cui alle lettere A), B) e C) del presente articolo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale ferme restando, ove esistenti, condizioni di miglior favore.

Con riferimento alla lettera C) del presente articolo e alla misura ~~dell'1%~~ ivi definita per la contemporanea fruibilità dei congedi, le Parti convengono di assumere ~~la detta percentuale~~ misura in via sperimentale riservandosi di verificarne l'adeguatezza in occasione degli incontri per il rinnovo del presente contratto.

Art. 44 Aumenti retributivi e nuovi minimi tabellari contrattuali mensili

In applicazione dell'Accordo interconfederale 9 marzo 2018 gli aumenti dei minimi tabellari contrattuali definiti dal predetto accordo come TEM (Trattamento economico minimo), sono comprensivi degli aumenti dovuti all'inflazione e delle valutazioni dell'andamento storico specifico dei settori rappresentati (interessati da importanti innovazioni tecnologiche e organizzative), ciò ha consentito alle Parti, di individuare concordemente il montante retributivo di riferimento e il parametro medio di settore che vengono pertanto confermati.

I minimi tabellari contrattuali in vigore al 31 dicembre ~~2018~~ **2021** sono incrementati, a partire dalle date sottoindicate, dei seguenti importi lordi mensili.

Aumenti retributivi triennio 2022 - 2023 - 2024						
Area Professionale	Livelli	Parametri	dal 01/10/2022 (euro mese)	dal 01/12/2023 (euro mese)	dal 01/12/2024 (euro mese)	Totale euro
Area direttiva	3°	210	60,00	60,00	58,50	178,50
	2°	188	53,71	53,71	52,37	159,80
	1°	172	49,14	49,14	47,91	146,20
Area concettuale	3°	163	46,57	46,57	45,41	138,55
	2°	157	44,86	44,86	43,74	133,45
	1°	149	42,57	42,57	41,51	126,65
Area specialistica	3°	140	40,00	40,00	39,00	119,00
	2°	134	38,29	38,29	37,33	113,90
	1°	129	36,86	36,86	35,94	109,65
Area qualificata	2°	121	34,57	34,57	33,71	102,85
	1°	116	33,14	33,14	32,31	98,60
Area esecutiva	1°	100	28,57	28,57	27,86	85,00
Salvo errori e/o omissioni						

Gli incrementi dei minimi riportati in tabella sono comprensivi del recupero dello scostamento tra inflazione prevista e quella consuntivata relativamente agli anni ~~2016, 2017 e 2018~~ **2019, 2020 e 2021** senza ulteriori verifiche e conguagli.

Nel terzo anno di vigenza del contratto, in caso di scostamento tra l'inflazione prevista e quella reale giudicato significativo e comunicato dall'organismo competente nel mese di maggio, le Parti si incontreranno per valutare l'eventuale ricaduta in termini di variazione dei minimi da attuare entro la vigenza del contratto, utilizzando i criteri di calcolo usualmente impiegati.

Art. 52 Mensa

Fatte salve le situazioni in atto e considerata sia la struttura dei settori sia la varietà delle situazioni di fatto che non consentono di pervenire a una regolamentazione uniforme dell'istituto, si conviene che la possibilità di attuazione del servizio di mensa sarà affrontata onde pervenire ad idonee soluzioni aziendali o locali.

Pertanto, nelle unità produttive, comprese le sedi centrali, con almeno ~~100~~ **ottanta** dipendenti, le Direzioni e le R.S.U. si incontreranno al fine sopra indicato, tenendo conto delle situazioni obiettive nelle singole unità produttive quali, a esempio, la distanza dallo stabilimento rispetto alla residenza della prevalenza dei lavoratori, il rapporto tra maestranze in forza e lavoratori che utilizzino il servizio ecc.

Nelle unità produttive, comprese le sedi centrali, dove sarà realizzata la mensa, il concorso delle Aziende al costo del pasto non sarà inferiore al ~~50%~~ **70%**.

In tutti gli stabilimenti ove sarà istituita la mensa, al lavoratore che non partecipi alla medesima per cause dipendenti dalle esigenze di servizio o da accertati motivi di salute verrà corrisposta una indennità sostitutiva nella misura di euro ~~0,06~~ **1,50** per ogni giorno di presenza.

Tale indennità assorbe fino a concorrenza quanto aziendalemente corrisposto allo stesso titolo.

Agli addetti dipendenti dalle Aziende dei settori a cui si applica il presente ccnl, appartenenti a unità produttive con meno di ~~100~~ **ottanta** dipendenti, sarà riconosciuta una indennità sostitutiva di mensa per ogni giorno di presenza dello stesso importo dell'eventuale indennità che la medesima Azienda eroghi ai lavoratori appartenenti a unità produttive con più di ~~100~~ **ottanta** addetti.

Agli addetti dipendenti dalle Aziende dei settori a cui si applica il presente ccnl, appartenenti a unità produttive con meno di **ottanta** dipendenti, sarà riconosciuta una indennità sostitutiva di mensa nella misura di euro **1,50** per ogni giorno di presenza qualora risulti non attivato il servizio di mensa, il *ticket restaurant* o non sia prevista una analoga indennità sostitutiva a livello di singola unità produttiva.

Le Parti si danno reciprocamente atto che le disposizioni del presente articolo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale fermo restando, ove esistenti, eventuali condizioni di miglior favore.

Art. 55 Malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di interruzione del servizio, dovuta a causa di malattia e infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 14 mesi di calendario, raggiunti anche con più periodi di assenza, nell'ambito dei 30 mesi di calendario immediatamente precedenti.

L'Azienda, su richiesta del lavoratore interessato, fornirà annualmente o, comunque, in caso di unico evento morboso continuativo, la situazione relativa al periodo di comporta.

Le assenze debitamente documentate e certificate dalle strutture sanitarie pubbliche o convenzionate che richiedano il ricorso a terapie salvavita (intensive, oncologiche o di emodialisi) non verranno computate ai fini dei termini di cui al primo comma per ulteriori sette mesi e pertanto per un periodo complessivo di 21 mesi di calendario, raggiunti anche con più periodi di assenza, nell'ambito dei 30 mesi di calendario immediatamente precedenti.

Scaduti i termini della conservazione del posto senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'Azienda può risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere il servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'Azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti.

Durante la conservazione del posto ai lavoratori assenti per cause di malattia o infortunio non sul lavoro sarà riconosciuto da parte dell'Azienda, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, un trattamento economico fino al raggiungimento delle seguenti misure della retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, EDR, eventuali aumenti periodici di anzianità), aumentata dell'ex premio di produzione, nonché della maggiorazione media per lavoro a turno, per coloro che lavorano a turni avvicendati in via continuativa:

a) ~~per anzianità di servizio fino a 10 anni comp. iuti:~~

- 100 per cento per i primi 6 mesi;
- ~~50 per cento per ulteriori 6 mesi;~~

b) ~~per anzianità di servizio oltre i 10 anni comp. iuti:~~

- 100 per cento per i primi 8 mesi;
- 50 per cento per ulteriori 4 mesi.

Le assenze indicate al terzo comma del presente articolo, debitamente documentate e certificate dalle strutture sanitarie pubbliche o convenzionate, non verranno considerate, fino ad un massimo di due mesi, ai fini del computo dei periodi utili a stabilire il trattamento economico così come previsto dal comma precedente.

Ai fini del computo dei diversi scaglioni temporali cui è commisurato il sopraddetto trattamento economico, l'Azienda cumulerà le assenze dovute a più eventi morbosi.

Il congedo attivato dalle donne vittime di violenza (art. 39 lettera B1 del presente ccnl) per il tempo necessario all'esecuzione del percorso di protezione e recupero psico - fisico, costituisce prolungamento del periodo di comporto.

Per il lavoratore cui si applica ~~la parte prima (disciplina speciale operai) e seconda (disciplina speciale intermedi) del~~ il presente contratto il trattamento economico è corrisposto dall'Azienda con deduzione di tutte le somme cui il lavoratore ha diritto da parte dell'Istituto assicuratore ed è subordinato al riconoscimento delle malattie da parte dell'Istituto stesso. Resta inteso che per eventuali periodi di assenza, compresi nei limiti della conservazione del posto ma eccedenti i periodi cui è commisurato il trattamento economico contrattuale e per i quali il lavoratore dovesse aver diritto alle prestazioni economiche dell'INPS, le dette prestazioni verranno corrisposte al lavoratore stesso fermo restando che l'Azienda, in occasione dell'erogazione della gratifica natalizia o tredicesima mensilità, dedurrà i ratei di gratifica natalizia o tredicesima mensilità relativi ai periodi di assenza di cui trattasi.

L'Azienda recupererà nei confronti dei predetti lavoratori quanto corrisposto loro nel caso in cui l'erogazione dell'indennità di malattia da parte dell'Istituto assicuratore non abbia avuto luogo o venga a mancare per inadempienze del lavoratore stesso.

Fermi restando i succitati limiti per la conservazione del posto, il trattamento economico di cui sopra ricomincia ex novo: in caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 6 mesi senza alcuna assenza per malattia, dal 30° giorno di ricovero ospedaliero e per le assenze per malattia iniziate dopo 12 mesi dal giorno in cui è cessato il diritto al trattamento economico del 100%. Nei predetti casi resta comunque stabilito che il trattamento economico al 100% non potrà eccedere i 6 mesi nell'anno di calendario per gli appartenenti allo scaglione a) e gli 8 mesi nell'anno di calendario per gli appartenenti allo scaglione b).

Il trattamento economico previsto dal presente articolo non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali, provinciali, regionali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future, e assorbe fino a concorrenza le erogazioni eventualmente corrisposte dall'Azienda per detti trattamenti.

Le Aziende considereranno con la massima attenzione la situazione dei lavoratori sottoposti a trattamento di emodialisi, o dei lavoratori affetti da neoplasie, ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie. Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui ai precedenti paragrafi, il lavoratore che rientra nelle patologie indicate, potrà usufruire - se preventivamente richiesto in forma scritta - dell'aspettativa per malattia, per un periodo prolungabile fino a un massimo di ~~dieci~~ **ventiquattro** mesi. Tale periodo non sarà retribuito né computato agli effetti dell'anzianità di servizio, né di alcun istituto contrattuale.

Omissis



Chiarimenti a verbale

1) Per i lavoratori cui si applica ~~la parte prima (disciplina speciale operai) e seconda (disciplina speciale intermedi) del~~ il presente contratto i ratei della gratifica natalizia corrisposti dall'Istituto assicuratore saranno considerati utili ai fini del raggiungimento delle misure del trattamento economico di cui al presente articolo. Pertanto, dalla gratifica natalizia di cui all'art.49 (Tredicesima mensilità o gratifica natalizia) non sarà effettuata alcuna detrazione per i periodi di assenza dal lavoro per malattia o infortunio non sul lavoro.

2) Al fine di consentire una più puntuale organizzazione dei turni di lavoro nel rispetto delle esigenze dell'impresa e dei singoli lavoratori, il lavoratore turnista assente per malattia avvertirà la Direzione del rientro in servizio o dell'eventuale prosecuzione dello stato di malattia, entro il giorno precedente il termine di rientro previsto nella certificazione medica.



Art. 58 Tutela maternità e paternità genitorialità

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le relative norme in vigore e in particolare quelle di cui al D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e successive modifiche e integrazioni.

A fare data dal 1° febbraio 2008 la lavoratrice riceve, inoltre, un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino al raggiungimento del 100% della retribuzione mensile di fatto netta per l'assenza obbligatoria di cui all'art. 22, primo comma del decreto di cui sopra.

E' riconosciuto, a far data dal ~~1° gennaio 2020~~ **1° luglio 2022**, per il congedo di maternità e paternità di cui all'art. 32 del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, un trattamento di assistenza aggiuntivo a quello previsto dalla legge, così modulato:

- per la lavoratrice madre, una integrazione fino al raggiungimento del 50% della retribuzione globale di fatto, per i primi ~~tre~~ **cinque** mesi di congedo;
- per il lavoratore padre, una integrazione fino al raggiungimento del 70% della retribuzione globale di fatto, per i primi ~~tre~~ **cinque** mesi di congedo;
- per il lavoratore/lavoratrice mono genitore, un ulteriore periodo retribuito di due mesi, da usufruire entro l'ottavo anno di vita del bambino. Nei casi di adozione, sempre con riferimento al lavoratore/lavoratrice mono genitore, il periodo retribuito di due mesi di cui al presente punto, potrà essere usufruito entro otto anni dalla data di accoglimento del bambino.



Art. 59 Trasferimenti

Le eventuali variazioni di sede di lavoro che dovessero comportare il trasferimento del lavoratore da una unità produttiva a un'altra, situata in diverso comune, dovranno essere connesse a comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive e tenere conto delle esigenze del lavoratore e della sua famiglia.

I trasferimenti saranno regolamentati come segue.

Il trasferimento sarà comunicato al lavoratore per iscritto con almeno un mese di preavviso e con la relativa motivazione.

Se il trasferimento comporta come conseguenza il cambio di residenza, domicilio o stabile dimora, sarà corrisposto al lavoratore l'importo, previamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto degli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.), nonché delle spese di viaggio, vitto ed eventuale alloggio in corso di trasferimento per sé e per i familiari conviventi (coniuge, figli, parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo grado), che con lui si trasferiscono.

Il rimborso delle spese di viaggio avverrà secondo le consuetudini aziendali.

Il lavoratore trasferito ha diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per anticipata risoluzione di contratto d'affitto regolarmente registrato e denunciato al datore di lavoro alla comunicazione del trasferimento.

L'Azienda concederà al lavoratore, di cui sia disposto il trasferimento, i permessi necessari di assentarsi dal servizio per le occorrenze relative alla spedizione degli effetti familiari o a quanto altro strettamente indispensabile per le operazioni di trasloco.

Al lavoratore trasferito sarà comunque corrisposta una indennità pari a mezza mensilità di retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, EDR, eventuali aumenti periodici di anzianità) che andrà a percepire nella nuova sede di lavoro, salvo che il trasferimento avvenga in località dove egli ha residenza, domicilio o stabile dimora. Tale indennità sarà aumentata a una mensilità e un terzo se il lavoratore trasferito ~~è capo famiglia~~ **ha familiari fiscalmente a carico in esclusiva**.

L'indennità in parola sarà invece ridotta ad un quarto di mensilità **per il lavoratore senza familiari fiscalmente a carico** e a mezza mensilità ~~rispettivamente~~ **per il lavoratore non capo famiglia e lavoratore capo famiglia con familiari fiscalmente a carico in esclusiva**, qualora l'Azienda abbia provveduto a procurare al trasferito la disponibilità ~~del~~ **alloggio nel luogo di destinazione** e il lavoratore usufruisca di fatto di detto alloggio.

Omissis

Art. 60 Lavoratori studenti - Diritto allo studio

1) Lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Saranno altresì esonerati dal prestare lavoro straordinario durante i riposi settimanali.

Ai lavoratori studenti universitari ~~sarà concessa~~ saranno concessi, a richiesta, ~~un giorno~~ due giorni di permesso retribuito per ogni prova di esame sostenuta. ~~Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuito sono elevati a tre.~~ Per la discussione della tesi di laurea di primo grado (laurea breve), di laurea di secondo grado e/o di laurea a ciclo unico (laurea magistrale) i giorni di permesso retribuito sono elevati a quattro.

Ai lavoratori studenti di scuole medie superiori e di scuole professionali saranno concessi, a richiesta, tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma.

Fermi restando, per i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio, i congedi per la formazione di cui all'art. 39 (Congedi), ai lavoratori di cui al 3° e 4° comma del presente articolo, con meno di 5 anni di anzianità di servizio, che nel corso dell'anno debbono sostenere gli esami di diploma, potranno essere concessi, a richiesta, permessi non retribuiti fino a un massimo di 10 giorni.

Ad altri lavoratori studenti saranno concesse le facilitazioni previste dall'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Il lavoratore interessato dovrà produrre all'Azienda le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente punto.

2) Diritto allo studio

Omissis

Le Parti convengono che il contributo fisso mensile di euro 5,00 a carico dell'Azienda è introdotto in via sperimentale e sarà oggetto di verifica alla scadenza del presente ccnl.

In caso di adesione da parte del lavoratore ad altra forma di previdenza, il diritto al contributo fisso mensile di euro 5,00 a carico dell'Azienda decade dal momento dell'adesione stessa.

Con decorrenza dal 1° luglio 2020, l'aliquota contributiva a carico dell'Azienda è fissata incrementata in ragione dello 0,15% della retribuzione utile per il calcolo del TFR e, pertanto, sarà pari al 2,05% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

Con decorrenza dal 1° luglio 2021, l'aliquota contributiva a carico dell'Azienda è fissata incrementata in ragione dello 0,15% della retribuzione utile per il calcolo del TFR e, pertanto, sarà pari al 2,20% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

Con decorrenza dal 1° luglio 2022, l'aliquota contributiva a carico dell'Azienda è incrementata in ragione dello 0,10% della retribuzione utile per il calcolo del TFR e, pertanto, sarà pari al 2,30% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

Con decorrenza dal 1° luglio 2023, l'aliquota contributiva a carico dell'Azienda è incrementata in ragione dello 0,10% della retribuzione utile per il calcolo del TFR e, pertanto, sarà pari al 2,40% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

Con decorrenza dal 1° luglio 2024, l'aliquota contributiva a carico dell'Azienda è incrementata in ragione dello 0,10% della retribuzione utile per il calcolo del TFR e, pertanto, sarà pari al 2,50% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

L'aliquota contributiva a carico del lavoratore, rimane fissata all'1,40% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

La quota di iscrizione, di euro 12,91 e dovuta "una tantum" dai lavoratori che si iscrivono a Concreto, è a carico dell'Azienda.

Le contribuzioni volontarie versate dai lavoratori continueranno a essere calcolate sulla retribuzione commisurata al valore del minimo tabellare, ex indennità di contingenza, EDR e indennità di funzione quadri di spettanza di ciascun lavoratore, fermo restando che la materia, di competenza del Consiglio di Amministrazione di Concreto, sarà portata all'esame del predetto Consiglio.

Le modifiche delle misure della contribuzione minima obbligatoria sono stabilite dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art 61 Benessere organizzativo – Previdenza Complementare – Assistenza Sanitaria Integrativa – Banca ore solidale

Il lavoro dei minori e dei soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio è regolato dalle disposizioni di legge in materia.

Le aziende considereranno con la massima attenzione, nell'ambito delle proprie possibilità tecnico/organizzative, le opportunità di inserimento dei disabili in funzione delle capacità lavorative.

In relazione alle esigenze di bilanciamento delle esigenze personali e familiari con quelle del lavoro nonché di flessibilità organizzativa, con la contrattazione di secondo livello potranno essere realizzate iniziative di lavoro flessibile che tengano conto delle necessità e delle specificità aziendali.

A. Previdenza Complementare

La contribuzione a Concreto, "Fondo nazionale pensione complementare a capitalizzazione per i lavoratori dell'industria del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni", istituito con l'Accordo 27 gennaio 1999 tra Federmaco e Feneal - Uil, Filca - Cisl e Fillea - Cgil e costituito con atto notarile in data 19 maggio 1999, è così ripartita a partire dal 1° luglio 2017:

- aliquota contributiva a carico dell'Azienda: 1,90% della retribuzione utile per il calcolo del TFR;
- aliquota contributiva a carico del lavoratore: 1,40% della retribuzione utile per il calcolo del TFR;
- 100% dell'accantonamento TFR annualmente maturato nell'anno, per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993;
- 40% dell'accantonamento TFR annualmente maturato nell'anno, per gli altri lavoratori.

Con decorrenza 1° luglio 2020, i lavoratori ai quali si applica il presente ccnl e che non risultino iscritti al Fondo Concreto - o ad altro Fondo di Previdenza Complementare al quale il datore di lavoro versi contribuzione, o sia stato richiesto di accantonare quote di TFR - saranno obbligatoriamente iscritti al Fondo Concreto (comparto Garantito) con un contributo fisso mensile pari a euro 5,00 a carico dell'Azienda, salvo espressa volontà contraria da parte del lavoratore da manifestarsi entro trenta giorni dall'avvenuta adesione.

I suddetti lavoratori, al momento in cui attiveranno a proprio carico la quota ordinaria di contribuzione nonché la quota di TFR prevista dalle Fonti Istitutive del Fondo Concreto, avranno diritto alla quota contributiva a carico dell'Azienda in sostituzione del contributo fisso mensile sopra citato.

Ai lavoratori componenti dell'Assemblea di Concreto, le Aziende assicureranno un permesso retribuito individuale di 8 ore per la partecipazione all'Assemblea stessa nonché, a titolo di rimborso spese, il corrispettivo del biglietto di viaggio andata e ritorno in seconda classe in treno. Per i componenti dell'Assemblea provenienti dalle isole sarà riconosciuta la combinazione nave/treno in seconda classe ovvero volo aereo *low cost*. L'avvenuta partecipazione e la durata della riunione sono documentate dagli Organi di Concreto.

Le Parti confermano che l'obbligo per l'Azienda del versamento della contribuzione prevista dal ccnl è dovuto esclusivamente a favore dei lavoratori iscritti a Concreto.

B. Assistenza Sanitaria Integrativa

I dipendenti ai quali si applica il presente ccnl, al superamento del periodo di prova, vengono iscritti obbligatoriamente al Fondo di assistenza sanitaria integrativa – fondo Altea, fondo intersettoriale costituito fra Feneal - Uil, Filca - Cisl e Fillea - Cgil allo scopo di erogare prestazioni integrative rispetto a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Il finanziamento al Fondo è assicurato secondo la scadenza di seguito riportata.

Dal 1° gennaio 2016, la contribuzione di 13,00 euro mensili per ogni dipendente sarà interamente a carico dell'azienda.

Dal 1° gennaio 2024, la contribuzione a carico dell'azienda per ogni dipendente sarà elevata da 13,00 a 15,00 euro mensili.

Per quanto qui non espressamente richiamato valgono le previsioni del Verbale di Accordo del 9 maggio 2014 tra Federmaco e le Segreterie Nazionali di Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil (Allegato n. 7 del presente ccnl) e del Regolamento del fondo Altea (www.fondoaltea.it).

Ove un lavoratore iscritto al fondo Altea cessi la sua iscrizione al fondo, decadrà automaticamente la contribuzione da parte della azienda.

Le Parti stipulanti il presente contratto rinviando alla contrattazione di secondo livello anche la possibilità di integrare prestazioni di welfare, messe a disposizione dai Piani del Fondo Altea.

Le Parti si attiveranno presso il fondo Altea perché valuti l'individuazione delle opportune modalità per la permanenza nel fondo dei lavoratori che – maturata una congrua durata di adesione in costanza di rapporto di lavoro – accedano in maniera continuativa al pensionamento, con oneri a carico degli stessi.

C. Banca ore solidale

Le Parti stipulanti il presente ccnl, al fine di dare concreta attuazione alle previsioni dell'art. 24 del D. LGS 151/2015, stabiliscono che la materia potrà essere oggetto di specifica definizione con rubrica "Banca ore solidale" nell'ambito della contrattazione di secondo livello.

Art. 70 Decorrenza e durata

Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto - che ha valenza per il triennio ~~2019, 2020 e 2021~~ **2022, 2023 e 2024** - decorre dal 1° gennaio ~~2019~~ **2022** e scade il 31 dicembre ~~2021~~ **2024**.

~~Il ccnl s'intenderà rinnovato se non disdetta~~ **Confermando quanto indicato nell'art. 1 (Sistema contrattuale), la disdetta del ccnl dovrà essere presentata almeno sei mesi prima della scadenza con raccomandata con avviso di ricevimento o con posta elettronica certificata (PEC). In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto collettivo nazionale di lavoro.**

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlate ed inscindibili.

Art. 71. lavoro straordinario, festivo e notturno

Omissis

Con decorrenza dal 1° gennaio 2020, verranno applicate le percentuali di cui alla seguente tabella.

	Operai	Intermedi	Impiegati
lavoro straordinario diurno	30%	30%	30%
lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	42%	50%	55%
lavoro notturno a carattere continuativo (guardiania, custodia, pulizia locali) non compreso in turni avvicendati	30%	-----	-----
lavoro straordinario notturno	50%	60%	75%
lavoro ordinario festivo	50%	50%	55%
lavoro straordinario festivo	60%	60%	75%
lavoro straordinario festivo notturno	60%	70%	100%
lavoro ordinario festivo notturno	50%	60%	75%

Con decorrenza dal 1° gennaio 2023, verranno applicate le percentuali di cui alla seguente tabella.

	Operai	Intermedi	Impiegati
lavoro straordinario diurno	30%	30%	30%
lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	42 50%	50%	55%
lavoro notturno a carattere continuativo (guardiania, custodia, pulizia locali) non compreso in turni avvicendati	30%	-----	-----
lavoro straordinario notturno	50 60%	60%	75%
lavoro ordinario festivo	50%	50%	55%
lavoro straordinario festivo	60%	60%	75%
lavoro straordinario festivo notturno	60 70%	70%	100%
lavoro ordinario festivo notturno	50 60%	60%	75%

Le percentuali di cui al presente articolo non sono cumulabili e la maggiore assorbe la minore.

Omissis

Rm, 15/3/22

Quota contribuzione una tantum a favore delle Organizzazioni sindacali Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil

Le Aziende, entro il 30 APRILE 2022..... informeranno i lavoratori che in occasione del rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, le Organizzazioni sindacali stipulanti Feneal - Uil, Filca - Cisl e Fillea - Cgil chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato, una quota associativa straordinaria a titolo di "contributo per rinnovo contratto" di 30,00 (trenta/00) euro.

Resta inteso che nei confronti dei lavoratori iscritti alle sopra richiamate Organizzazioni sindacali, non si dovrà procedere ad alcuna trattenuta.

Entro il 31 MAGGIO 2022..... è riconosciuta la possibilità di manifestare la non accettazione della trattenuta stessa, da comunicare all'Azienda per iscritto.

Le Aziende effettueranno la trattenuta ai lavoratori non iscritti a Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil, che non abbiano manifestato espressamente la non accettazione, sulla retribuzione corrisposta nel mese di OTTOBRE 2022.....

Le quote trattenute verranno versate dalle Aziende sul seguente conto corrente C/C bancario:

Federazione dei Lavoratori delle Costruzioni

presso Banca Popolare di Sondrio Filiale 054 Roma – AG.11

IBAN: IT 83 F 05696 03200 000012811X17

Federbeton



Feneal – Uil



Filca – Cisl



Fillea - Cgil

