

Ipotesi di Accordo

Durata
1 ottobre 2025 – 30 settembre 2028

Roma, 31 ottobre 2025

for the Son & Mother

Matsey

A. 12



4



8



pl



578



PARTE GENERALE

A) Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione

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 presente CCNL, 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 una volta istituito assorba anche le funzioni a suo tempo affidate all'Osservatorio dei Settori Laterizi e Manufatti Cementizi (c.d. Osservatorio).

Il "*Gruppo di lavoro sulla bilateralità*" sarà formato da sei rappresentanti delle OO.SS. e da sei rappresentanti equamente suddivisi tra Confindustria Ceramica - Raggruppamento Laterizi ed Assobeton, sarà nominato dalle Parti firmatarie entro 90 giorni dalla firma del presente Accordo. 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);
- la formazione professionale e l'occupabilità nel settore anche nel contesto di impresa 4.0;
- **Salute e sicurezza sul lavoro ed il sistema degli ammortizzatori sociali;**
- la contrattazione di II livello
- appalti e internalizzazioni
- il welfare integrativo/generativo e la responsabilità sociale d'impresa e la partecipazione dei lavoratori (al fine di determinare possibili posizioni condivise);
- gli aspetti legati alle dismissioni degli impianti ed alle relative conseguenze sui territori;
- ~~la situazione economico sociale dei Settori a cui si applica il presente contratto anche in riferimento agli effetti determinati dalla pandemia Covid19 nonché per gli effetti, al momento solo in parte ipotizzabili, conseguenti allo stato emergenziale derivante dal conflitto bellico in atto tra Russia ed Ucraina e dalle connesse ricadute economico/industriali anche in materia di approvvigionamento energetico;~~
- 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 cui si applica il presente contratto;

- sistema ammortizzatori sociali;
- efficientamento energetico e sostenibilità.
- attività congiunta propositiva su tematiche di interesse comune presso Ministeri ed Enti decisori.

Il CBMC, al momento della costituzione, sarà composto da sei rappresentanti le Organizzazioni sindacali e da sei rappresentanti equamente suddivisi tra Confindustria Ceramica – raggruppamento Laterizi ed Assobeton. 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.

Il Gruppo di lavoro dovrà delimitare nella sua relazione, che dovrà presentare alle Parti entro la fine della vigenza contrattuale, le aree di attività su cui opererà il nuovo CBMC, tra le quali potranno trovare analisi, a titolo esemplificativo, le seguenti tematiche:

1. monitoraggio dell'evoluzione tecnologica (impresa 4.0), del settore e sue ricadute su riconversione, formazione, riqualificazione;
2. avvicinamento generazionale, anche mediante attivazione di convenzioni con Istituti scolastici superiori che non comportino maggiori oneri di spesa per le aziende, attività di tutoraggio formativo, alternanza scuola lavoro. **In aggiunta nell'ambito delle funzioni del CBMC, le parti saranno congiuntamente promotrici nella diffusione dell'Istituto della Staffetta Generazionale presso gli Assessorati competenti regionali, con il fine di reperire dotazioni finanziarie, che possano consentire di rendere il settore più attraente per giovani e professionisti senior facilitando anche il trasferimento delle competenze dal lavoratore senior al junior.**
3. l'attivazione di un coordinamento con i Ministeri interessati, primi fra tutti MISE e MITE, al fine di facilitare la transizione ecologica e nel caso di modifiche di processo, anche ai fini dell'aggiornamento delle competenze e dell'avanzamento professionale delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso misure di semplificazione normativa e finanziamenti adeguati, che necessariamente, si auspica, dovranno avere un orizzonte temporale anche successivo rispetto a quanto previsto dalle vigenti risorse previste dal Recovery Fund.

Il nuovo CBMC, una volta istituito, assorbirà anche le funzioni a suo tempo affidate all'Osservatorio.

Ai fini della disamina degli inquadramenti professionali, le Parti Datoriali manifestano la propria disponibilità a ricevere, valutare ed esaminare proposte di modificazione all'attuale inquadramento previsto dall'art. 8 ed eventualmente costituire una Commissione che proponga le evidenze emerse alle Parti firmatarie 3 mesi prima della scadenza di vigenza dell'attuale CCNL.

B) Sistema di relazioni industriali

1) Livello nazionale

I risultati dei lavori del CBMC saranno oggetto di esame delle parti stipulanti in negli incontri previsti annualmente (o eventualmente prima su motivata richiesta di una delle parti) ed a livello nazionale nel

corso dei quali saranno altresì fornite e costituiranno oggetto di autonome valutazioni delle parti le informazioni aggregate riferite ai settori rappresentanti riguardanti:

OMISSIS

- p) i consumi energetici e lo sviluppo delle buone pratiche di efficienza energetica, dalle Parti riconosciuta pienamente quale strumento decisivo per la crescita industriale ed occupazionale dei due Settori;
- q) gli andamenti aggregati a livello nazionale delle prestazioni di lavoro rese oltre l'orario ordinario, nonché delle assenze per malattie, infortuni sul lavoro, cassa integrazione guadagni ed altre causali.
- r) **In via consultiva analisi di nuove figure professionali da inserire nelle declaratorie già esistenti (Art. 8) e/o la soppressione di eventuali profili non più presenti in organigramma, le cui eventuali risultanze saranno sottoposte alle parti firmatarie.**

OMISSIS

4) Livello di gruppo

Tenuti presenti i risultati e le valutazioni degli incontri svolti tra le Parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1) i gruppi industriali – intendendo per “gruppo” un’azienda di particolare importanza nell’ambito del settore articolata su più stabilimenti distribuiti in diverse aree del territorio nazionale - **previa richiesta delle segreterie nazionali**, forniranno annualmente a FeNEAL UIL - FILCA CISL - FILLEA CGIL,

~~su richiesta delle stesse~~, nel corso di un apposito incontro convocato dall’Associazione Nazionale del settore cui il gruppo appartiene, informazioni previsionali e globali riguardanti:

- a) programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi e loro localizzazione, significativi ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti;
- b) introduzione di nuove tecnologie che oggettivamente comportino significative modificazioni alla organizzazione del lavoro ed alla occupazione;
- c) decentramento, in via permanente, di fasi significative del proprio processo produttivo al di fuori dell’azienda;
- d) distribuzione del personale per categoria, per gruppi professionali di classificazione, per tipologia di impiego e per sesso, andamento complessivo degli orari di lavoro, delle assenze dal lavoro e della CIG ordinaria e straordinaria;
- e) progetti e iniziative tesi al risparmio energetico;
- f) implicazioni derivanti dall’attività produttiva da specifiche normative regionali riguardanti dall’attività estrattiva;
- g) la situazione dei parametri del gruppo (aziende con sedi produttive in più di una regione) in relazione al premio di risultato.

Nel corso dell’incontro, **a cui potranno partecipare anche le strutture territoriali e le RSU/RLS** saranno illustrate le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull’occupazione, sui processi di mobilità interna, sulle prospettive produttive, sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

Le informazioni previsionali di cui sopra potranno essere fornite, su richiesta, alla RSU per quanto di interesse relativo alle rispettive unità produttive facenti parte del gruppo.

Le disposizioni di cui all’art. 4 del D.Lgs. n. 25/2007 si applicano alle informazioni ivi previste. Le informazioni che siano fornite espressamente in via riservata sono soggette alla disciplina contenuta nell’art. 5 della legge medesima.

I processi di delocalizzazione, di acquisizione e partecipazione a società diverse dello stesso settore saranno oggetto di informazione preventiva secondo le normative nazionali e comunitarie in vigore.

5) Livello aziendale

Tenuti presenti i risultati e le valutazioni degli incontri svolti tra le Parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1) le direzioni degli stabilimenti che occupano almeno 50 dipendenti, determinati a norma dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 25/2007, forniranno annualmente alla RSU, su richiesta della stessa, con l'eventuale assistenza delle rispettive Associazioni sindacali, informazioni previsionali riguardanti:

- a) programmi di investimento che comportino significativi ampliamenti e trasformazioni degli insediamenti esistenti, nuovi insediamenti e loro localizzazione;
- b) introduzione di nuove tecnologie che oggettivamente comportino significative modificazioni alla organizzazione del lavoro e alla occupazione;
- c) decentramento in via permanente di fasi significative del proprio processo produttivo al di fuori dello stabilimento;
- d) distribuzione del personale per categoria, per gruppi professionali di classificazione, per tipologia di impiego e per sesso, andamento complessivo degli orari di lavoro, delle assenze dal lavoro e della CIG ordinaria e straordinaria;
- e) progetti ed iniziative tesi al risparmio energetico;
- f) implicazioni derivanti dall'attività produttiva da specifiche normative regionali con particolare riferimento alle norme in materia estrattiva ed ai relativi riflessi sulle attività di cava e produzione;
- g) l'andamento dei parametri aziendali in riferimento al premio di risultato;
- h) **l'eventuale ricorso all'intelligenza artificiale (AI).**

Nel corso dell'incontro saranno illustrate le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione, sulle prospettive produttive e sull'ambiente di lavoro.

Le disposizioni di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 25/2007 si applicano alle informazioni ivi previste. Le informazioni che siano fornite espressamente in via riservata sono soggette alla disciplina contenuta nell'art. 5 della legge medesima.

I processi di delocalizzazione, di acquisizione e partecipazione a società diverse dello stesso settore saranno oggetto di informazione tempestiva.

Le RSU riceveranno, come da normativa vigente, comunicazione da parte delle aziende sul Rapporto Biennale di Genere già inviato agli organi competenti.

C) Disposizioni generali sul sistema contrattuale

Per la realizzazione ed il mantenimento di un sistema di relazioni industriali funzionale alle esigenze delle imprese e dei lavoratori non si può prescindere dall'attribuzione all'autonomia contrattuale delle parti di una funzione primaria nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali, anche attraverso lo sviluppo ai vari livelli e con diversi strumenti del metodo partecipativo.

Tutto ciò premesso, le Parti confermano e concordano un modello di assetti contrattuali che prevede:

- un contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria con vigenza triennale sia per la parte economica che per la parte normativa;
- un secondo livello di contrattazione anch'esso con vigenza triennale.

1) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

- OMISSIS

DICHIARAZIONE COMUNE

Le parti, pur tenendo conto di quanto già stabilito in ordine al succitato **Osservatorio CBMC**, dichiarano la propria reciproca disponibilità a verificare la possibilità di pervenire alla costruzione di un sistema bilaterale dei materiali da costruzione (cemento, calce, gesso, lapidei, laterizi, manufatti cementizi) quale strumento idoneo al monitoraggio ed alla elaborazione di tematiche d'interesse comune.

In particolare, le parti ritengono che tale sistema potrebbe essere utile per pervenire, con idonee e condivise iniziative, alla definizione di una legislazione quadro in materia di cave, che tenga conto delle diverse modalità di coltivazione, e delle compatibilità ambientali, della sostenibilità degli ecosistemi, della sicurezza sul lavoro con l'obiettivo primario di semplificare l'iter burocratico per l'approvazione, in sede locale ed in tempi rapidi e certi, delle concessioni di sfruttamento delle cave stesse.

E) Azioni positive per le pari opportunità e contrasto alle discriminazioni di genere.

Le parti si danno reciprocamente atto e riconoscono l'importanza che nei luoghi di lavoro i rapporti tra azienda e dipendenti e tra i dipendenti medesimi siano ispirati ai principi di comune convivenza civile e di rispetto reciproco, nonché al rispetto della professionalità e dei diritti della persona. Le parti considerano inaccettabili ed intollerabili discriminazioni per ragioni di razza, religione, lingua, genere.

Le Parti concordano di affidare al Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) 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.

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, in attuazione dell'Accordo delle Parti Sociali europee del 26 aprile 2007.

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

F) RELAZIONI INDUSTRIALI INFORMATIVE.

Con cadenza annuale, in ottemperanza della circolare Inps 76 del 14/04/2015 le aziende sono tenute a completare i dati riguardanti i lavoratori iscritti ai sindacati nel flusso Inps Uniemens.

Sempre con cadenza annuale, ove richiesto in ambito territoriale, dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, entro il mese di gennaio, forniranno l'elenco degli iscritti e le percentuali di rappresentanza di ogni sigla presente.

[Area containing numerous handwritten signatures in blue ink, likely representing the signatories of the agreement.]

Parte prima

REGOLAMENTAZIONE COMUNE AGLI IMPIEGATI E AGLI OPERAI

Art. 3 — ~~Ammissione e lavoro delle donne e degli adolescenti~~

~~L'ammissione ed il lavoro delle donne e degli adolescenti sono regolati dalle disposizioni di legge in vigore. Soppresso con mantenimento della numerazione.~~

Art. 4 — Periodo di prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova, risultante dalla lettera di assunzione, non superiore a:

Lavoratori con qualifica impiegatizia

- 6 mesi per la categoria AS e per i quadri;
- 5 mesi per la categoria A;
- 3 mesi per la categoria B1;
- 2 mesi per le categorie C1, D1;
- 1 mese per la categoria E1.

Lavoratori con qualifica operaia

- 2 mesi per la categoria B2;
- 6 settimane per la categoria CS;
- 1 mese per le categorie C2, D2, E2;
- 2 settimane per la categoria F.

Nel caso di assunzione di lavoratori che siano già stati alle dipendenze della stessa azienda, non sarà richiesto il periodo di prova a quelli che siano adibiti alle medesime mansioni già in precedenza esplicate.

Durante il periodo di prova è reciproco fra le Parti il diritto di risoluzione del rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso e/o della corresponsione delle indennità previste dagli articoli del presente contratto — fatta eccezione per il trattamento di fine rapporto, per le ferie e la 13^a mensilità — e con il pagamento della retribuzione per il tempo durante il quale il lavoro è stato effettivamente prestato ed in base alla retribuzione della categoria nella quale il lavoratore ha prestato la sua opera, sempreché la retribuzione non sia già stata prestabilita in misura superiore.

Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta disdetta da parte dell'azienda, il lavoratore si intende confermato in servizio a termini ed agli effetti del presente contratto.

Nel caso di conferma in servizio, il periodo di prova è considerato utile a tutti gli effetti contrattuali.

Limitatamente ai lavoratori con qualifica impiegatizia qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi tre mesi di prova per i quadri, nonché per gli impiegati di categoria AS e A e durante il primo mese per gli impiegati delle altre categorie, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato; qualora, invece, il licenziamento avvenga oltre il termine predetto verrà corrisposta all'impiegato la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso a seconda che il licenziamento avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio sul lavoro, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 30 giorni dall'inizio dell'assenza.

La ricaduta nella stessa malattia non dà diritto al completamento del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le Parti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Art 9 bis - Apprendistato di Alta formazione e Ricerca.

In applicazione del DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81, possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di cui al comma 1 sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Il suddetto protocollo stabilisce, altresì, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda, anche in deroga al limite di cui all'articolo 2, comma 147, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286. I principi e le modalità di attribuzione dei crediti formativi sono definiti con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione, alle associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

In assenza delle regolamentazioni regionali di cui al comma 4, l'attivazione dei percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dalle disposizioni del decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Sono fatte salve fino alla regolamentazione regionale le convenzioni stipulate dai datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 13 — Contratto a termine e somministrazione

Le Parti prima della stesura del CCNL si incontreranno per adeguare il presente articolo ai vigenti riferimenti normativi (Dlgs 48/2023 e Collegato Lavoro 203/2024)

Art. 21 – Aumenti contrattuali e minimi 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.

Tabella dei minimi mensili contrattuali

Pertanto i minimi contrattuali sono incrementati a partire dalle date sotto indicate dei seguenti importi mensili:

	1° tranche	2° tranche	3° tranche	minimi
Par.	1,10,2025	1,7,2026	1,7,2027	1,7,2028
220	145,59	88,97	88,97	8,09
185	122,43	74,82	74,82	6,80
151	99,93	61,07	61,07	5,55
143	94,63	57,83	57,83	5,26
136	90,00	55,00	55,00	5,00
126	83,38	50,96	50,96	4,63
117	77,43	47,32	47,32	4,30
100	66,18	40,44	40,44	3,68

Art. 32 — Infortuni sul lavoro e malattie professionali

OMISSIS

Ove ciò non avvenga e l'azienda non provveda al licenziamento il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti.

I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza e soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale scopo nello stabilimento.

Vengono condivise alcune indicazioni che prevederanno particolari azioni di monitoraggio periodico per valutarne l'efficacia e per introdurre eventuali azioni correttive; attenzione agli eventi definiti "quasi infortuni" e dei comportamenti non sicuri; specifiche azioni in collaborazione con l'Inail per diffondere la cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro con particolare riferimento alle peculiarità di ciascun settore produttivo.

Chiarimenti

1) I ratei della tredicesima mensilità corrisposti dall'Istituto assicuratore saranno considerati utili ai fini del raggiungimento delle misure del trattamento economico di cui al presente articolo. Pertanto dalla tredicesima mensilità di cui all'art. 26 non saranno effettuate detrazioni per i periodi di assenza dal lavoro per infortunio o per malattia professionale.

2) L'integrazione dovuta dall'azienda si ricava per differenza tra la retribuzione lorda mensile e l'indennità corrisposta dall'Istituto opportunamente lordizzata dei contributi assicurativi e previdenziali a carico del lavoratore.

Dichiarazione comune

Le parti concordano la possibile attivazione su richiesta dell' RSPP o dell'RLS, di break formativi della durata massima di 10 minuti, in caso di near miss/ quasi infortunio, per valutare segnalazioni e possibili interventi di prevenzione e miglioramento della sicurezza aziendale ad esito del mancato infortunio.

Art. 33 — *Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro*

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda **prima dell'inizio del** normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa. Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi numeri di protocollo identificativi, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda entro il terzo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato medico precedente.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giustificate ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata. L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, non appena ne abbia constatata l'assenza.

OMISSIS

Solo per i lavoratori che rientrano nelle patologie di cui sopra (con ricorso a terapia salva vita, malattie oncologiche, ecc, ecc) è previsto in caso di assenza per malattia e infortunio non sul lavoro sono previste le seguenti misure della retribuzione netta:

- per 8 mesi di calendario (compresa la carenza) 100% della retribuzione netta;
- per ulteriori 6 mesi di calendario (compresa la carenza) 50% della retribuzione netta.

Art. 35bis - *Congedi*

A) Permessi per eventi e cause particolari

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, **per singolo evento**, 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 o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

OMISSIS

Durante il periodo di congedo di cui al presente articolo il lavoratore conserva il posto di lavoro nell'incarico già assegnato, non ha diritto alla retribuzione, né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

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 indennizzato conto Inps (in base all'art. 24 del Decreto Legislativo n. 80 del 15 giugno 2015 e successive modifiche ed integrazioni) non superiore a tre mesi (fruibile anche a giorni o a ore) utilizzabile nell'arco temporale di tre anni.

Al verificarsi delle condizioni previste, ~~qualora non esistano problematiche di natura tecnico-organizzativa~~, le lavoratrici interessate avranno la possibilità di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito di ulteriori tre mesi.

Tale congedo potrà essere fruito, previo preavviso, su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. Le lavoratrici avranno, secondo le disposizioni di cui sopra, 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 e nel trasferimento presso altra sede aziendale se richiesto dalla stessa.

Le aziende, per esigenza o nell'eventualità che si ritenesse necessario, potranno organizzare campagne di sensibilizzazione e/o informazione sui temi afferenti la prevenzione alla violenza sulle donne e delle molestie nei luoghi di lavoro.

C) Congedi per la formazione

omissis

Art. 35 ter – Tutela delle lavoratrici madri, della maternità e della paternità

omissis

Art. 53 — Licenziamento senza preavviso

4) recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo ~~nell'anno~~ ~~nel biennio~~ precedente ad almeno due sospensioni dal lavoro; ~~oppure ad almeno tre sospensioni nel quinquennio precedente;~~

OMISSIS

8) abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode dello stabilimento;

9) assenza ingiustificata per (ridotto a) 3 giorni di seguito o per 4 volte in uno dei giorni successivi al festivo nel periodo di due anni.

Il contratto si intenderà rinnovato se non disdetta almeno sei mesi prima della scadenza con raccomandata con avviso di ricevimento. 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. 55 — ~~Benessere Organizzativo~~ (ex art.55 Previdenza complementare ed ex art.55bis Assistenza sanitaria integrativa)

La prevenzione è un'azione che, volendo mantenere le condizioni ottimali di salute del personale e di rispetto delle persone, nel contempo opera per aumentare la coesione e la produttività presente in Azienda.

Per ottenere entrambi gli obiettivi, le parti concordano di intraprendere azioni al fine di contrastare rischi alla salute, promuovendo il benessere organizzativo aziendale, poiché tutte le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto ad un ambiente sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto.

Sia le imprese, sia i lavoratori e le lavoratrici hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza. Tutto ciò può essere realizzato attraverso sia i codici di comportamento previsti dal vigente CCNL sia dall'analisi delle condizioni fisiche e psicologiche sostenute dai lavoratori, nonché dalla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Al fine di rimuovere eventuali ostacoli è opportuno porre sotto osservazione le condizioni di lavoro, così da preservare l'azienda da simili evenienze.

Previdenza complementare

Omissis

A partire dal 1° luglio 2026 la contribuzione da versare al fondo ARCO, da parte delle aziende con esclusivo riferimento ai lavoratori iscritti al fondo, viene fissata nella misura dell'1,90%, ferma restando la base di calcolo.

A partire dal 1° gennaio 2028 la contribuzione da versare al fondo ARCO, da parte delle aziende con esclusivo riferimento ai lavoratori iscritti al fondo, viene fissata nella misura del 2%, ferma restando la base di calcolo.

Assistenza sanitaria integrativa

Le Parti stipulanti il presente CCNL si danno atto che l'assistenza sanitaria integrativa non sostitutiva del Servizio Sanitario Nazionale, definita dal CCNL, costituisce uno dei punti qualificanti dello stesso.

Omissis

A partire dalla data dell'1.1.2026 la contribuzione da inviare con decorrenza dalla data suddetta al Fondo Altea sarà pari ad 3 euro mensili a carico dei lavoratori che decidano di aderire e di 12 euro mensili da parte delle aziende in favore degli stessi dipendenti che aderiranno al Fondo.

Le Parti, fermo restando la quota minima di 3 euro mensili da parte del lavoratore, rinviando alla contrattazione di secondo livello la possibilità di integrare prestazioni di welfare messe a disposizione dai piani del Fondo Altea.

Art. 66 — Decorrenza e durata

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto, che ha valenza per 36 mesi, decorre dal 1° ottobre 2025 e sarà in vigore fino a tutto il 30 settembre 2028.

Letto firmato e sottoscritto

CONFINDUSTRIA CERAMICA RAGGRUPPAMENTO LATERIZI

ASSOBETON

FENEA

FILCA

FILLEA