

Ipotesi di Accordo

Durata
1 APRILE 2022 – 30 SETTEMBRE 2025

Roma, 31 MAGGIO 2022

Giuseppe Dini ps

Ado

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Aie

¹ *Ado* *fun*

[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]

[Signature]

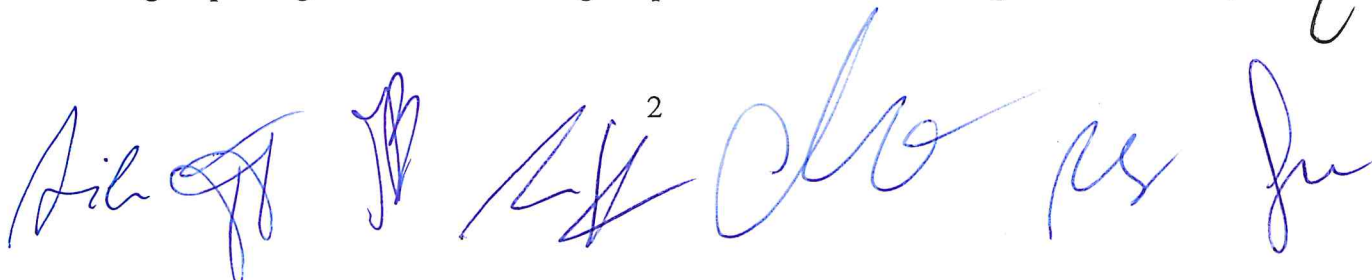
PARTE GENERALE

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 seguenti);
 - la formazione professionale e l'occupabilità
 - nel settore anche nel contesto di impresa 4.0;
 - la 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;

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. avvicendamento generazionale, **anche mediante attivazioni di convenzioni con Istituti scolastici superiori che non comportino maggiori oneri di spesa per le aziende**, attività di tutoraggio formativo, alternanza scuola lavoro;
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;**

OMISSIS

Le Parti concordano altresì sulla piena applicazione nel presente Ccnl dei principi contenuti nel Protocollo di legalità siglato il 22 gennaio 2014 tra Ministero degli Interni e Confindustria, nonché dei principi contenuti nel codice etico della suddetta confederazione, al quale le aziende sono tenute ad attenersi.

A tal fine, con riferimento all'attività d'impresa, le aziende assicureranno, il rispetto delle leggi, delle norme e delle regole, come base del patto di convivenza civile, ricercando, ove possibile, per tramite del proprio contributo, lo sviluppo economico, sociale, civile e culturale del Paese, attraverso processi innovativi volti alla creazione diffusa di valore, alla promozione del bene comune e alla affermazione di modelli d'eccellenza garantendo ai propri dipendenti e collaboratori condizioni di lavoro eque, sicure, rispettose della dignità, delle pari opportunità e prive di qualsiasi forma di discriminazione o di sfruttamento, in grado di favorirne lo sviluppo umano e professionale.

Ad ogni livello si opererà in modo coerente per sviluppare e dare attuazione alle norme contenute nel presente CCNL riconducibili ad un impegno sociale dell'impresa, complessivamente considerata e dei singoli che operano in essa.

Per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più consapevole e condiviso sul tema della Responsabilità Sociale d'Impresa, il CBMC effettuerà indagini sui fattori strategici dello sviluppo delle imprese industriali nel mercato nazionale ed internazionale, per valutare gli aspetti legati alla competitività, innovazione, internazionalizzazione, congiuntamente a criteri che identificano i comportamenti aziendali nei confronti dei principali portatori di interessi.

Negli ambiti di cui sopra il CBMC fornirà, in forma anonima e complessiva, alle parti stipulanti il CCNL, dati relativi alle seguenti dinamiche:

- indice costo del lavoro su fatturato
- rapporto operai/impiegati
- rapporto donne/uomini
- percentuali dipendenti stranieri
- indici di sicurezza sul lavoro
- attività formativa in materia di sicurezza
- certificazioni qualità applicate
- applicazioni dei sistemi di valutazione delle soddisfazioni del cliente
- sistemi di valutazione della qualità dei fornitori.

Inoltre, per la parte riguardante la competitività, l'Osservatorio potrà analizzare tematiche relative a:

- prodotti innovativi,
- percentuale esportazione
- percentuale produzione estera.

DICHIARAZIONE COMUNE

Le parti, pur tenendo conto di quanto già stabilito in ordine al succitato 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. Agile

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.

OMISSIS

Art. 13 — Contratto a termine e somministrazione

Il contratto a tempo determinato è una forma di assunzione che prevede una durata predeterminata del rapporto di lavoro. Questa forma di contratto è disciplinata dal c.d. codice dei contratti contenuta nel Jobs Act, D. Lgs 81/2015 che ha espressamente abrogato la precedente normativa.

Il DI 87/2018 conosciuto come Decreto Dignità, entrato in vigore il 14 luglio 2018 e la successiva Legge 96/2018 dell'11 agosto di conversione del Decreto-Legge, hanno ulteriormente ritoccato la disciplina andando ad intervenire sulla durata massima, sulle proroghe, sulla causale, sui termini di impugnazione e sulla contribuzione.

Durata massima del contratto a termine

Stante l'attuale normativa si è stabilito che ai contratti di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Lo stesso può durare fino a 24 mesi, ma solo in presenza di determinate condizioni, ovvero attraverso l'apposizione di una causale giustificatrice. Dopo i 24 mesi si potrà ancora prorogare o rinnovare il contratto per ulteriori 12 mesi, ma solo con un accordo stipulato presso le sedi territoriali dell'Ispettorato del Lavoro.

Contratto a tempo determinato acausale fino a 12 mesi

Nulla cambia per i contratti di lavoro a termine di durata inferiore ai 12 mesi, sarà quindi possibile assumere liberamente e senza dover dare giustificazione, se il rapporto avrà una durata fino ad un anno; lo stesso vale per le proroghe entro i primi 12 mesi. Invece già dal primo rinnovo, anche se previsto entro i primi 12 mesi andrà necessariamente indicata la causale.

Le proroghe dei contratti di lavoro a tempo determinato dopo il primo anno dovranno invece avere una causa per cui vengono stipulati. Lo stesso vale già dal primo rinnovo del contratto a termine. Quindi in linea generale il contratto a termine può avere una durata superiore ai 12 mesi (e fino ad un massimo di 24 mesi) solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

 5

- a. esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- b. di sostituzione di altri lavoratori;
- c. esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

In aggiunta alle causali sopra indicate, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro - superiore a dodici mesi ma comunque non eccedente ventiquattro mesi - è consentita, conformemente alla Legge 23 luglio 2021 n. 106, nella seguente ipotesi:

- per fasi di avvio di nuove attività, intendendo per tali anche l'avvio di nuovi impianti e/o nuove linee/sistemi di produzione.

In caso di ricorso a tale ulteriore causale, al termine di ciascun anno, l'Azienda ne darà opportuna informativa alla RSU presente in Azienda indicandone, i mesi utilizzati in eccedenza rispetto al termine dei 12 mesi di cui alle normative vigenti.

.....omissis.....

Art.14— (ripristinato) Lavoro agile

Le Parti condividono l'applicazione del "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile", sottoscritto dalle Confederazioni presso il Ministero del Lavoro il 7 dicembre 2021.

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 della normativa dell'istituto che la sua corretta applicazione nelle aziende dei Settori a cui si applica il presente contratto.

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.

Aic. 



Tabella dei minimi mensili contrattuali

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

I minimi contrattuali mensili, relativi a ciascuna Categoria e le relative decorrenze, sono riportati nella seguente tabella allegata.

Parametri	01/07/2022	1/10/2023	01/02/2025	totali
	1° tranche	2° tranche	3° tranche	
220	64,71	40,44	56,62	161,76
185	54,41	34,01	47,61	136,03
151	44,41	27,76	38,86	111,03
143	42,06	26,29	36,80	109,34
136	40,00	25,00	35,00	100,00
126	37,06	23,16	32,43	96,34
117	34,41	21,51	30,11	86,03
100	29,41	18,38	25,74	73,53

I nuovi minimi saranno:

Categorie	Minimi attuali	1° tranche	minimi dal	2° tranche	minimi dal	3° tranche	minimi dal
			1.7.2022		1.10.2023		1.2.2025
AS	2.095,27	64,71	2.159,98	40,44	2.200,42	56,62	2.257,03
A	1.761,92	54,41	1.816,33	34,01	1.850,34	47,61	1.897,95
B	1.438,12	44,41	1.482,53	27,76	1.510,29	38,86	1.549,15
CS	1360,34	42,06	1.402,40	26,29	1.428,69	36,80	1.465,49
C	1294,23	40,00	1.334,23	25,00	1.359,23	35,00	1.394,23
D	1203,09	37,06	1.240,15	23,16	1.263,31	32,43	1.295,74
E	1115,27	34,41	1.149,68	21,51	1.171,19	30,11	1.201,30
F	954,28	29,41	983,69	18,38	1.002,07	25,74	1.027,81

peo

Handwritten signatures and initials on the right side of the page.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and another on the right.

Nei sei mesi precedenti la scadenza del presente contratto le Parti si incontreranno per valutare l'esito della rilevazione circa la significatività dello scostamento tra l'inflazione prevista e quella reale..

Gli aumenti del TEC (Trattamento economico complessivo) sono pari agli aumenti del TEM, come sopra definito, più i costi contrattuali con particolare riferimento agli art. 55 (previdenza complementare) e 55 bis (assistenza sanitaria integrativa)-

Art. 31 — *Ambiente di lavoro - Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.*

OMISSIS

4) *Modalità di consultazione - informazioni e documentazione aziendale*

Per quanto riguarda le modalità di consultazione, le informazioni e la documentazione aziendale, si intende richiamato l'accordo interconfederale 12 dicembre 2018.

E' consentito, unicamente all'interno dell'azienda, l'accesso al Documento di valutazione dei rischi per il RLS, secondo quanto previsto dall'art.18, comma 1 del D.lgs. n.81/2008, anche in formato elettronico.

OMISSIS

Giornata della Sicurezza – 28 aprile

Considerato che l'Organizzazione Internazionale del Lavoro OIL ha istituito la Giornata Mondiale per la Sicurezza sul lavoro, che si svolge il 28 aprile di ogni anno, le Parti concordano nel dare operatività alla suddetta data.

In occasione di tale data le aziende, congiuntamente con le OO.SS., daranno attuazione ad iniziative concordate, di formazione e/o informazione, volte alla sensibilizzazione di tutti i lavoratori sul tema della sicurezza sul posto di lavoro.

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 entro il 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.

Aici.     

Il lavoratore è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel proprio domicilio disponibile per le visite di controllo dalle ore 10.00 alle 12.00 e dalle ore 17.00 alle 19.00 di ciascun giorno, o in quelle diverse fasce orarie che fossero stabilite da disposizioni legislative o amministrative, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. Diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata e pertanto perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 51 fatte comunque salve le comprovate cause di forza maggiore.

Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

Avvenendo l'interruzione del servizio per malattia od infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino ad un massimo di 14 mesi. A titolo esemplificativo ai fini del conteggio del periodo di comportamento espresso in mesi la conversione in giorni corrisponde a 425 giorni (14 mesi) di calendario su 912 (30 mesi).

Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore, anche con più periodi di infermità, raggiunga in complesso 14 mesi di assenza nell'arco di 30 mesi consecutivi.

~~Le aziende considereranno con la massima attenzione la situazione dei lavoratori sottoposti al trattamento di emodialisi, o dei lavoratori affetti da neoplasie, ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie e malattie che comportino terapie salvavita.~~

~~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, del prolungamento del periodo di comportamento fino ad un massimo di 12 mesi (365 giorni).~~

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 sopra per ulteriori 6 mesi e pertanto per un periodo complessivo di 20 mesi di calendario raggiunti anche con più periodi di assenza, nell'ambito dei 30 mesi di calendario immediatamente precedenti.

Art. 35bis - *Congedi*

OMISSIS

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 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.

Al padre in occasione della nascita del figlio o in caso di adozione o affidamento, secondo le vigenti normative in materia, saranno riconosciuti i giorni di "congedo obbligatorio" secondo le modalità previste dalle leggi vigenti.

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 ostino 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.

Art. 35 ter. - Maternità Obbligatoria.

Omissis

L'integrazione conto azienda viene erogata fino al raggiungimento del 100% della retribuzione ordinaria.

Art. 52 — Multe e sospensioni

L'azienda ha facoltà di applicare la multa o la sospensione al lavoratore che:

- a) rimanga assente dal lavoro senza giustificato motivo;
- b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza regolare permesso o giustificato motivo;
- c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute o lo esegua con negligenza;
- d) arrechi per negligenza danni ad attrezzature dello stabilimento o al materiale di lavorazione od occulti scarti di lavorazione;
- e) non avverta il superiore diretto dei guasti o dell'irregolarità di funzionamento delle macchine a lui affidate o a cui è adibito;
- f) sia trovato addormentato;
- g) contravvenga al divieto di fumare laddove, per esigenze di sicurezza, questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- h) si trovi in stato di ubriachezza sul lavoro;
- i) in qualunque modo trasgredisca le norme del presente contratto di lavoro e dei regolamenti interni o commetta mancanze che comportino violazioni alla disciplina e pregiudizi alla sicurezza ed all'igiene e che non siano passibili di licenziamento ai sensi dell'art. 53;

l) utilizzi nei confronti dei colleghi di lavoro un linguaggio volgare e/o epiteti sessisti ed ogni altra forma di manifestazione simile connessa a razza e/o religione, o si renda colpevole di molestie sessuali.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe per motivi disciplinari sarà devoluto all'INPS.

Art. 55 — Benessere Organizzativo

omissis

Art. 55bis - 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.

A partire dalla data dell'1.11.2016 viene individuato come Fondo di assistenza sanitaria il FONDO ALTEA.

La contribuzione da inviare con decorrenza dalla data suddetta al Fondo Altea sarà pari ad € 3 mensili a carico dei lavoratori che decidano di aderire e di € 6 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.

A partire dalla retribuzione del mese di gennaio 2025 la contribuzione da parte dell'azienda passerà da 6 a 7 euro mensili, fermo restando il contributo di 3 euro da parte del lavoratore iscritto.

Art. 83 — Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il preavviso in caso di licenziamento del lavoratore non in prova (e non ai sensi dell'art. 53) può avere inizio in qualunque giorno e deve essere della seguente durata:

- 6 giornate lavorative in caso di anzianità presso l'azienda fino a 5 anni;
- 8 giornate lavorative in caso di anzianità oltre i 5 e fino a 10 anni;
- 10 giornate lavorative in caso di anzianità oltre 10 anni.

~~In caso di dimissioni i periodi di cui sopra sono ridotti della metà.~~

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti della anzianità.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso sopra indicati deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione globale di fatto per il periodo di mancato preavviso. Per i lavoratori a cottimo l'indennità stessa sarà calcolata sulla retribuzione media percepita nell'ultimo periodo di paga.

Art. 84 — Abiti da lavoro

Agli operai non in prova e per i quali non si sia già provveduto per disposizioni di legge, verranno dati dall'azienda, gratuitamente, due indumenti da lavoro ogni anno.

L'azienda provvederà pure gratuitamente alla sostituzione, di anno in anno, degli indumenti usati.

Al momento dell'assunzione l'azienda provvede a consegnare al lavoratore un paio di scarpe da lavoro che verranno sostituite, sempre mediante la fornitura da parte della stessa, una volta che ne sia stata accertata l'usura.

Codici ISTAT – Classificazione delle Unità Professionali.

Le Parti ribadiscono l'importanza del corretto monitoraggio e relativo inquadramento statistico dei lavoratori assegnati a mansioni usuranti e/o gravose nel corso dell'attività lavorativa. A richiesta del lavoratore interessato potranno essere rilasciate la certificazione di legge attestanti i codice istat delle professioni svolte. Si rimanda al link dell'ISTAT: www.professioni.istat.it.

Letto firmato e sottoscritto

[Handwritten signature]
CONFINDUSTRIA CERAMICA RAGGRUPPAMENTO LATERIZI

[Handwritten signature]
ASSOBETON

[Handwritten signature]
FENEAL

[Handwritten signature]
FILCA

[Handwritten signature]
FILLEA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]