



Verbale di Accordo

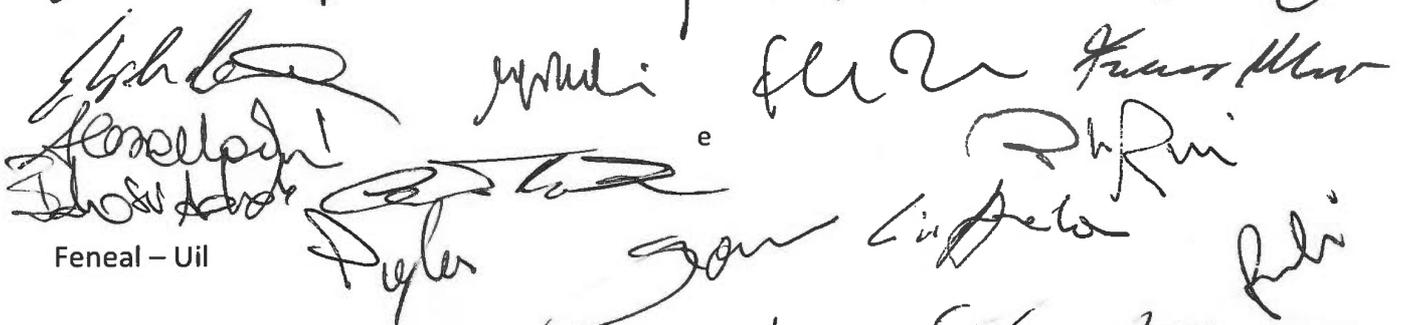
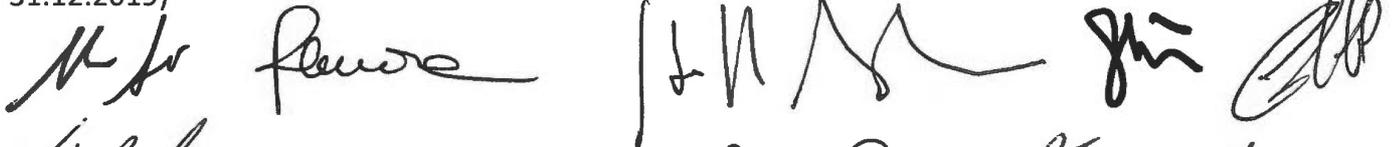


Roma, 8 maggio 2025

tra



Federbeton (già Federmaco Federazione Italiana dei Materiali di Base per le Costruzioni fino al 31.12.2019)



Feneal - Uil

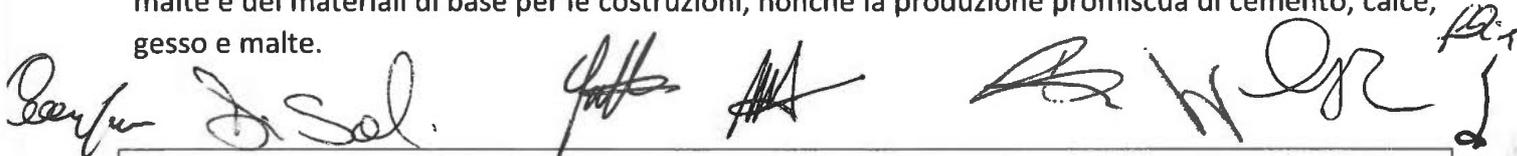
Filca - Cisl



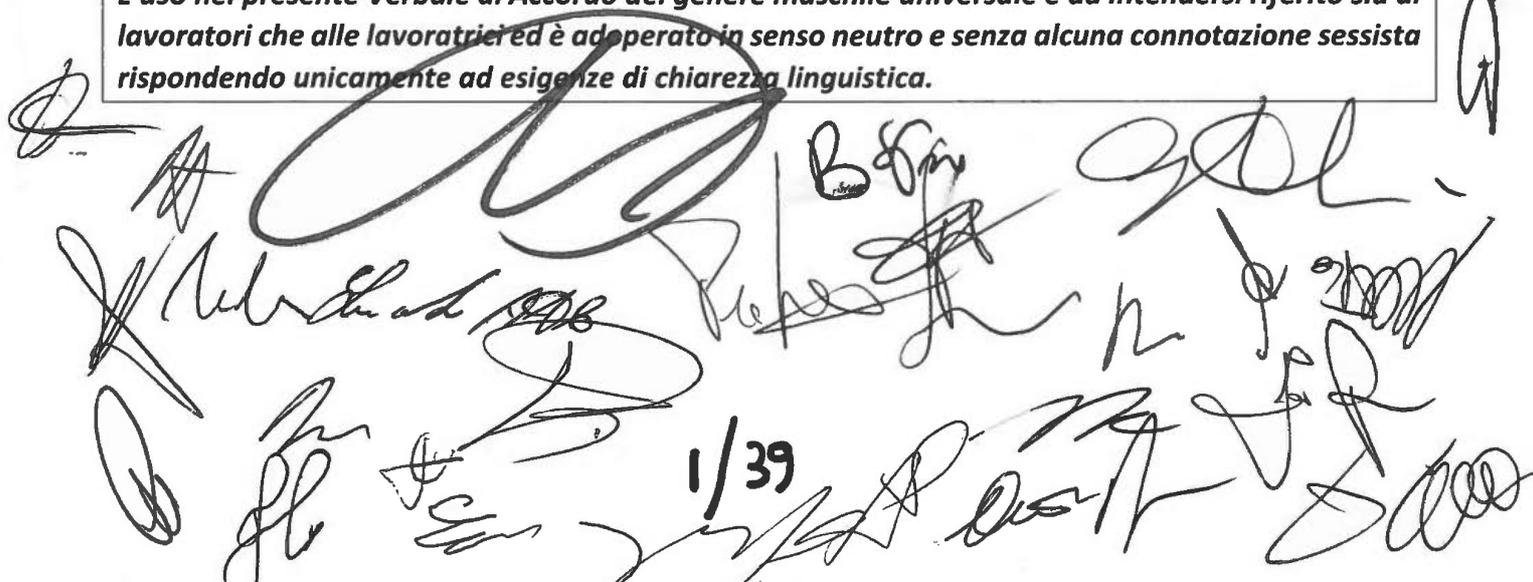
Fillea - Cgil



è stato stipulato il presente accordo che decorre dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2027 - per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 15 marzo 2022 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 universale è da intendersi riferito sia ai lavoratori che alle lavoratrici ed è adoperato in senso neutro e senza alcuna connotazione sessista rispondendo unicamente ad esigenze di chiarezza linguistica.



per *Di Sel* *fun*

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

AV **1. Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC)**

AV **"Gruppo di lavoro sulla bilateralità"**

AV 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 il 31 gennaio 2023, un progetto riguardante la costituzione di~~ **confermano di istituire** un Organismo bilaterale nel settore dell'industria del cemento e dei materiali da costruzione, denominato Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) ~~e che assorba anche le funzioni a suo tempo affidate al Comitato Paritetico Nazionale (CPN).~~

AV 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.

AV Il progetto elaborato congiuntamente dovrà contenere:

- AV*
- ~~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:~~

- AV*
- ~~• il mercato del lavoro (in relazione alle normative introdotte a partire dal la Legge 28 giugno 2012 n. 92 e successive modifiche e integrazioni);~~
 - ~~• la formazione professionale e l'occupabilità nel settore anche nel conte- sto 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 delle Organizzazioni sindacali e da sei rappresentanti 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 Transizione Ecologica~~, al fine di facilitare la transizione 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);
- 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);

Gianni Prodam *D. J. ...* *...*

14

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

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;
- il monitoraggio sull'andamento e copertura del secondo livello di contrattazione;
- **il monitoraggio dell'evoluzione tecnologica (Impresa 4.0), dei settori rappresentati e sue ricadute su riconversione, formazione, riqualificazione, occupazione e innovazione organizzativa anche rispetto a nuove modalità di lavoro flessibile e agile;**
- **l'avvicendamento generazionale, l'attività di tutoraggio formativo, l'alternanza scuola lavoro;**
- **lo sviluppo sostenibile, la tutela ambientale e le relazioni con il territorio nel quale gravitano le attività industriali dei settori rappresentati.**

per

...

...

...

...

...

...

...

...

...

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.~~

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.

Per l'approfondimento e/o lo sviluppo delle materie allo stesso assegnate o da esso stesso delegate, il CBMC potrà avvalersi del supporto tecnico del "Gruppo di lavoro sull'inquadramento" di cui all'29 Classificazione del personale.

...

II. Sistema di relazioni industriali

A. Settore cemento

1. I risultati delle attività di monitoraggio del Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) saranno oggetto di esame delle Parti stipulanti in apposito incontro a livello nazionale nel corso del quale saranno altresì fornite, e costituiranno oggetto di specifico esame e di autonome valutazioni delle parti, informazioni complessive riguardanti:

- i dati di aggiornamento annuale sulla struttura del settore e i loro riflessi sull'occupazione;
- le previsioni annuali degli investimenti nel settore, classificati secondo le principali finalità perseguite e le loro localizzazioni per grandi aree geografiche nonché le eventuali ricadute occupazionali prevedibili;
- gli andamenti annuali dell'occupazione complessiva, ripartita per categoria, con specifico riferimento a quella giovanile e a quella femminile e ai problemi di inserimento dei lavoratori extracomunitari in applicazione delle norme di legge che li riguardano;
- le previsioni sui fabbisogni e sugli indirizzi di formazione professionale;
- i dati Istat sulla dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro;
- i dati anche comparativi sulla produttività e competitività del settore;
- gli andamenti aggregati a livello nazionale delle prestazioni di lavoro rese oltre l'orario ordinario, nonché delle assenze per malattia, infortunio sul lavoro, cassa integrazione guadagni e altre causali.

Con cadenza annuale, su richiesta delle Organizzazioni sindacali competenti, saranno fornite dall'Associazione imprenditoriale stipulante informazioni riguardo gli investimenti significativi previsti sugli impianti, anche coinvolgenti l'occupazione, le trasformazioni produttive, le condizioni ambientali ed ecologiche.

Sempre con cadenza annuale, anche in ottemperanza della Circolare INPS n. 76 del 14 aprile 2015, le Aziende sono tenute a completare i dati riguardanti i lavoratori iscritti ai sindacati nel flusso mensile INPS UNIEMENS.

Con cadenza annuale e su richiesta delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, entro il mese di gennaio, le Aziende sono tenute a fornire l'elenco degli iscritti e le percentuali di rappresentanza delle organizzazioni sindacali.

A richiesta di una delle Parti, di comune accordo, allo scopo di ricercare posizioni comuni, potrà essere deciso di svolgere, avvalendosi del CBMC in sede istruttoria, approfondimenti su singoli temi oggetto di reciproca informazione e valutazione. Per specifici temi le Parti potranno convenire di condurre approfondimenti alla presenza di rappresentanze pubbliche aventi competenza istituzionale e potestà decisoria

2. In presenza di specifiche situazioni concernenti il settore e l'occupazione a livello regionale, su richiesta di una delle Parti, l'Associazione imprenditoriale stipulante e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti promuoveranno apposito incontro, da svolgersi presso l'Associazione imprenditoriale, per valutazioni autonome delle Parti sulle specifiche situazioni convenute come oggetto dell'incontro.

Le Parti, in tali occasioni, potranno ricercare posizioni comuni da far valere, ove occorra, nelle sedi istituzionali territorialmente competenti.

In tale occasione saranno in particolare valutate situazioni di crisi, di eventuali processi di ristrutturazione e riconversione produttiva e di mobilità.

Di norma, annualmente, ove possibile in occasione degli incontri di cui al 1° comma del presente punto 2), a richiesta delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti, saranno fornite dall'Associazione imprenditoriale stipulante, per il livello regionale, le previsioni degli investimenti riguardanti significativi ampliamenti e/o trasformazione degli impianti esistenti e/o nuovi insediamenti industriali e illustrate le eventuali implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione, sulla qualificazione professionale, sulle prospettive produttive e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

Nelle regioni ove siano presenti soltanto una o più unità produttive appartenenti ad un'unica Società gli incontri di cui sopra saranno assorbiti da quelli previsti ai successivi punti 3) e 4).

3. Di norma annualmente, tenuti presenti i risultati e le valutazioni svolte tra le Parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1), i Gruppi industriali - intendendo per Gruppo Aziende industriali di particolare importanza, operanti anche in più settori regolati dal presente contratto, articolate in più stabilimenti e sedi dislocati in varie aree del territorio nazionale nonché Aziende che a seguito di scorporo si costituiscono con più ragioni sociali diverse ovvero Aziende che detengano la partecipazione di controllo al capitale sociale in altra azienda operante nei settori cui si applica il presente contratto - forniranno alle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori, su richiesta delle stesse, in apposito incontro da svolgersi presso la sede dell'Associazione imprenditoriale, informazioni previsionali circa:

- i propri programmi di investimento che comportino diversificazioni produttive e/o significativi ampliamenti o modifiche strutturali degli impianti esistenti;
- eventuali nuovi insediamenti, loro localizzazione e modifiche degli ambienti di lavoro;
- la distribuzione del personale ripartito per categoria (quadri, impiegati, intermedi e operai), per gruppi professionali di classificazione, per tipologia di impiego e per sesso;
- l'andamento complessivo del lavoro straordinario e dei turni di lavoro;
- le assenze dal lavoro;

[Handwritten signatures and scribbles at the top of the page]

- l'andamento della fruizione delle ferie e dei permessi per riduzione d'orario ed ex festività;
- l'eventuale ricorso alla CIG ordinaria e straordinaria;
- le attività conferite in appalto;
- **il rapporto biennale di genere;**
- **la Dichiarazione Non Finanziaria ex Dlgs n. 254 del 30 dicembre 2016 (già Bilancio di Sostenibilità);**
- l'eventuale ricorso all'intelligenza artificiale e possibili ricadute organizzative e/o occupazionali.

I Gruppi industriali dei settori rappresentati forniranno altresì informazioni su sostanziali innovazioni tecnologiche, sui progetti e sulle iniziative tesi al risparmio energetico, sulle implicazioni derivanti all'attività produttiva da specifiche normative regionali riguardanti l'attività estrattiva, su iniziative formative, nonché sulle linee generali di sicurezza e di significativi processi aziendali di riorganizzazione, di ristrutturazione e di riconversione produttiva. Per questi ultimi oggetti la cadenza dell'informativa sarà quella obiettivamente richiesta da fatti specifici in tempi immediati e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori potranno esprimere le loro valutazioni per gli eventuali riflessi sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro, fermo restando quanto previsto, per i casi di specie, dalla legge n. 164/1975 e successive modificazioni e integrazioni.

In relazione alla predetta informativa, saranno illustrate le eventuali implicazioni sull'occupazione, sulle prospettive produttive e sugli aspetti ambientali ed ecologici.

Le informazioni previsionali di cui sopra saranno fornite, su richiesta, alle singole R.S.U. per quanto di interesse relativo alle rispettive unità produttive facenti parte del gruppo.

4. Di norma annualmente, tenuti presenti i risultati e le valutazioni svolte tra le Parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1), le direzioni delle Aziende significative - intendendosi per tali quelle che occupino almeno 30 lavoratori dipendenti - che non siano comprese tra quelle di cui al precedente punto 3), daranno, ove richieste, alla R.S.U. nel corso di apposito incontro, con l'eventuale assistenza delle rispettive Associazioni sindacali, informazioni previsionali circa i propri programmi di investimento che comportino diversificazioni produttive e/o significativi ampliamenti e/o modifiche strutturali degli impianti esistenti e/o eventuali nuovi insediamenti, loro localizzazione e modifiche degli ambienti di lavoro, la distribuzione del personale ripartito per categoria (quadri, impiegati, intermedi, operai), per gruppi professionali di classificazione, per tipologia di impiego e per sesso nonché sull'andamento complessivo del lavoro supplementare e straordinario, dei turni di lavoro, delle assenze dal lavoro, della CIG ordinaria e straordinaria, della fruizione delle ferie e dei permessi per riduzione d'orario ed ex festività, **il rapporto biennale di genere, la Dichiarazione Non Finanziaria ex Dlgs n. 254 del 30 dicembre 2016 (già Bilancio di Sostenibilità), l'eventuale ricorso all'intelligenza artificiale e possibili ricadute organizzative e/o occupazionali.**

[Vertical handwritten notes and signatures on the left margin]

[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin]

[Large handwritten scribble, possibly containing the word 'BOH']

Le direzioni delle Aziende daranno altresì informazioni su sostanziali innovazioni tecnologiche, sui progetti e sulle iniziative tese al risparmio energetico, sulle implicazioni derivanti all'attività produttiva da specifiche normati- ve regionali con particolare riferimento alle norme in materia estrattiva e ai relativi riflessi sulle attività di cava nonché sulle linee generali di significativi processi di ristrutturazione e di riconversione produttiva. Per questi ultimi oggetti la cadenza della informativa sarà quella obiettivamente richiesta dai fatti specifici in tempi immediati e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori potranno esprimere le loro valutazioni per gli eventuali riflessi sull'occupa- zione e sulle condizioni di lavoro, fermo restando quanto previsto, per i casi di specie, dalla legge n. 164/1975 e successive modificazioni e integrazioni.

In relazione alla predetta informativa saranno illustrate le eventuali implicazioni sull'occupazione, sulle prospettive produttive e sugli aspetti ambientali ed ecologici.

Le Parti convengono che l'Avviso comune tra Federbeton, Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil sulla decarbonizzazione del settore cemento e la transizione ecologica, sottoscritto in data 6 ottobre 2021, diventi un allegato al presente ccnl (Allegato n. 7).

1. I risultati delle attività di monitoraggio del Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) saranno oggetto di esame delle Parti stipulanti in apposito incontro a livello nazionale nel corso del quale saranno altresì fornite, e costituiranno oggetto di specifico esame e di autonome valutazioni delle parti, informazioni complessive riguardanti:

- la realtà strutturale dell'intero comparto e le prospettive produttive di ciascuno dei settori interessati;
- significativi processi di ristrutturazione e riconversione produttiva;
- le previsioni degli investimenti complessivi del settore riguardanti significativi ampliamenti e/o trasformazioni degli impianti esistenti e/o nuovi insediamenti industriali e loro localizzazioni per grandi aree geografiche, che comportino riflessi sull'occupazione, sulle prospettive produttive e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

A richiesta di una delle Parti, di comune accordo, allo scopo di ricercare posizioni comuni, potrà essere deciso di svolgere, avvalendosi del CBMC in sede istruttoria, approfondimenti su singoli temi oggetto di reciproca informazione e valutazione. Per specifici temi le parti potranno convenire di condurre approfondimenti alla presenza di rappresentanze pubbliche aventi competenza istituzionale e potestà decisoria.

Handwritten signatures and scribbles at the top of the page.

2. Tenuti presenti i risultati e le valutazioni svolte tra le Parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1) i Gruppi industriali operanti nei settori della calce o del gesso o delle malte – intendendosi per Gruppo Aziende con più di 200 dipendenti e aventi stabilimenti ubicati in almeno due regioni – fornirà alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto, su richiesta delle stesse, in apposito incontro che sarà tenuto presso la sede della Associazione imprenditoriale, informazioni concernenti:

- l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività aziendale, nonché la sua situazione economica;
- gli investimenti realizzati nel biennio precedente e quelli in programma per il biennio successivo ripartiti per ampliamenti, nuovi impianti e a fini ambientali;
- la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- la distribuzione del personale ripartito per categoria (quadri, impiegati, intermedi e operai), per gruppi professionali di classificazione, per tipologia di impiego e per sesso;
- le decisioni che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro in essere.
- **il rapporto biennale di genere;**
- **la Dichiarazione Non Finanziaria ex Dlgs n. 254 del 30 dicembre 2016 (già Bilancio di Sostenibilità);**
- **l'eventuale ricorso all'intelligenza artificiale e possibili ricadute organizzative e/o occupazionali.**

3. Di norma annualmente, tenuti presenti i risultati e le valutazioni svolte tra le Parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1), le direzioni delle Aziende significative - intendendosi per tali quelle che occupino almeno 30 lavoratori dipendenti - che non siano comprese tra quelle di cui al precedente punto 2), daranno, ove richieste, alla R.S.U. nel corso di apposito incontro, con l'eventuale assistenza delle rispettive Associazioni sindacali, informazioni concernenti:

- l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività aziendale, nonché la sua situazione economica;
- gli investimenti realizzati nel biennio precedente e quelli in programma per il biennio successivo ripartiti per ampliamenti, nuovi impianti e a fini ambientali;
- la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;

Extensive handwritten signatures and scribbles covering the bottom half of the page, including a large circular stamp.

- la distribuzione del personale ripartito per categoria (quadri, impiegati, intermedi, operai), per gruppi professionali di classificazione, per tipologia di impiego e per sesso;
- le decisioni che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro in essere.
- **il rapporto biennale di genere;**
- **la Dichiarazione Non Finanziaria ex Dlgs n. 254 del 30 dicembre 2016 (già Bilancio di Sostenibilità);**
- **l'eventuale ricorso all'intelligenza artificiale e possibili ricadute organizzative e/o occupazionali.**

III. Sviluppo sostenibile e Responsabilità sociale d'Impresa

Omissis.....

[The page is heavily annotated with handwritten signatures and scribbles. On the right side, there is a vertical signature that reads "L. in persona". At the bottom right, there is a vertical signature that reads "G. in persona". In the center, there is a large, prominent signature that appears to be "P. P. Palumbo". Other smaller signatures are scattered throughout the page, including one that says "B. S. B. S. B." and another that says "D. M. D. M. D. M."]

Art. 25 Apprendistato professionalizzante

Omissis.....

Assistente/Capoturno: intermedio AC1

Declaratoria AC

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.

Profilo di riferimento

Preposti Referenti al coordinamento di lavoratori addetti ai reparti di produzione in unità produttive a ciclo completo tradizionale.

Aree di attività

Omissis.....

Capo servizi meccanici -Responsabile manutenzione meccanica: impiegato AD2

Declaratoria AD

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.

Profilo di riferimento

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.

Aree di attività

- Ha la responsabilità della manutenzione meccanica del macchinario fisso e mobile dell'intero ciclo produttivo e dei mezzi mobili di stabilimento.
- Organizza e sovrintende, tramite **preposti referenti**, all'attività dell'officina meccanica.
- Sovrintende ai lavori di manutenzione meccanica e di nuovo impianto affidati in appalto o con contratto d'opera e con la relativa contabilità.

Conoscenze e competenze professionali

Omissis.....

Art. 29 Classificazione del personale

Omissis.....

A) DECLARATORIE AREE PROFESSIONALI E LIVELLI PER AREA

Area direttiva

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.

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~~ **demandati** 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)

Omissis.....

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

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, 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.

16
1° Livello – Profili (AC1)

Impiegati:

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

Intermedi:

- ~~preposti~~ **referenti** al coordinamento di lavoratori addetti ai reparti di produzione in unità produttive a ciclo completo;
- ~~preposti~~ **referenti** alle attività di cava o miniera con compiti di sorveglianza ai fini della legge su miniere e cave;
- ~~preposti~~ **referenti** 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;
- 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

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.

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

Operai:

Omissis.....

.....
"Gruppo di lavoro sull'inquadramento"

Le Parti ~~convengono di affidare~~ **confermano la piena operatività del ad un "Gruppo di lavoro sull'inquadramento" formato da tre un massimo di sei** rappresentanti di Federbeton **di cui tre componenti permanenti effettivi** e da ~~tre~~ **un massimo di sei** rappresentanti delle Organizzazioni sindacali **di cui tre componenti permanenti effettivi, a cui affidare** 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;
- agli ostacoli che frenano la valorizzazione del personale femminile con l'obiettivo di valorizzarne la professionalità;
- alle innovazioni tecnologiche venutesi a determinare dall'entrata in vigore dell'attuale classificazione in Aree Professionali e Livelli;
- alla valorizzazione delle competenze richieste nei diversi ruoli ed acquisite anche tramite idonei percorsi formativi;
- all'aggiornamento, alla chiarificazione e alla semplificazione dell'art. 73 – Lavori pesanti e disagiati;
- all'aggiornamento dei profili professionali dei settori calce, gesso e malte;
- all'eventuale inserimento nei profili professionali del settore cemento di specifiche professionalità relative all'utilizzo dei combustibili solidi secondari e delle nuove tecnologie.

[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

Il "Gruppo di lavoro sull'inquadramento", verificato il lavoro già compiuto dalle precedenti Commissioni, dovrà esaminare l'andamento applicativo del presente articolo contrattuale e l'inserimento nell'inquadramento di nuove posizioni professionali che venissero a configurarsi nei settori a cui si applica il presente contratto predisponendo un documento congiunto di analisi e di proposta alle Parti stipulanti il presente ccnl anche per una successiva implementazione contrattuale dello stesso.

Le Parti confermano che gli articoli del contratto di specifico interesse del "Gruppo di lavoro sull'inquadramento" sono l'art. 25 (Apprendistato professionalizzante), l'art. 29 (Classificazione del personale) nonché l'art. 31 (Mutamento di mansioni).

Le Parti si impegnano ~~ad attivare~~ **a riattivare l'operatività del** # "Gruppo di lavoro sull'inquadramento" nominando i rispettivi componenti, ~~entro un mese dalla~~ **alla** stipula del presente ccnl **individuando contestualmente la prima sessione di incontro che si terrà entro il 30 settembre 2025.**

Il "Gruppo di lavoro sull'inquadramento" si riunirà, di norma, con cadenza trimestrale ed è tenuto a fornire le risultanze dei suoi lavori alle Parti firmatarie del presente ccnl entro il 30 giugno 2027.

Nel "Gruppo di lavoro sull'inquadramento" le Parti si impegnano a garantire adeguata rappresentanza sia al comparto del cemento che a quelli della calce, gesso e malte.

[Handwritten signatures and initials surrounding the text]

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno atto che eventuali variazioni agli inquadramenti individuali determinati dalle modifiche apportate alla presente disciplina contrattuale saranno operate, in sede di prima applicazione, entro il termine di dodici mesi dalla data di sottoscrizione del presente ccnl.

[Large handwritten signature in the center]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

17/39

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; **6,5 per cento per le ore lavorate di giorno (sia nel caso di tre turni, sia nel caso di due turni) a decorrere dal 1° luglio 2026; 7 per cento per le ore lavorate di giorno (sia nel caso di tre turni, sia nel caso di due turni) a decorrere dal 1° luglio 2027;**
- 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.

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.

In caso di decesso di un parente di primo grado (genitori, figli), il lavoratore ha diritto a tre giorni retribuiti per ciascun evento luttuoso.

In caso di decesso di un affine di primo grado (suoceri, generi, nuore), il lavoratore ha diritto a un giorno di permesso retribuito per ciascun evento luttuoso.

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.

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 avrà diritto a dieci giorni di "congedo obbligatorio" nonché "un giorno di astensione facoltativa" quest'ultimo in sostituzione di un giorno di astensione obbligatoria spettante di diritto la madre entrambi retribuiti. **In occasione della nascita e/o adozione di un figlio, i dieci giorni valgono anche per le coppie omogenitoriali.**

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.

Omissis.....

Questi commi vanno spostati nell'art. 58 Tutela genitorialità

B1) Congedi per le donne lavoratrici vittime di violenza

Omissis.....

Dichiarazione comune

Le Parti firmatarie del presente concludono la ferma condanna verso ogni forma di violenza contro le donne, nella convinzione che il contrasto a questo tipo specifico di violenza non sia una questione privata, ma una responsabilità collettiva, dovendone riconoscere la gravità indipendentemente dal contesto in cui essa si manifesta.

In particolare, nei confronti dei settori a prevalente presenza maschile come quelli rappresentati del cemento, calce, gesso e malte, assume un valore ancora più rilevante il richiamo alla responsabilità individuale e collettiva nel riconoscere, prevenire e contrastare comportamenti violenti, sessisti o segnali di disagio in un contesto lavorativo che può rappresentare non solo un ambiente nel quale gli abusi avvengano, ma anche un'area di protezione e rifugio da violenze che spesso si verificano in contesti extra-lavorativi, quali la famiglia e le relazioni di coppia.

La violenza di genere è una violazione dei diritti umani che colpisce tutte le fasce sociali e culturali, e che può essere affrontata soltanto con un impegno diffuso e condiviso e i luoghi di lavoro, in quanto spazi di comunità e relazione, possono e devono contribuire alla diffusione di una cultura del rispetto e dell'attenzione verso l'altro.

In tale prospettiva, le Parti si impegnano - ciascuno in relazione al proprio ruolo e con azioni condivise - a fare in modo che in tutte le Aziende che applicano il presente ccnl vengano sostenuti comportamenti e scelte socialmente responsabili nelle relazioni industriali e nella contrattazione di secondo livello volti a favorire:

- l'organizzazione di azioni mirate di sensibilizzazione, di prevenzione, di formazione e d'informazione a tutti i dipendenti sulla violenza di genere, in particolare in occasione del 25 novembre "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne";
- le iniziative dirette a promuovere nei luoghi di lavoro la cultura del rispetto della dignità della persona contrastando le violenze e le molestie di genere; la previsione di campagne di comunicazione rivolte a tutti i dipendenti per sostenere la cultura inclusiva nonché la sensibilizzazione sulle misure e sui comportamenti per contrastare la violenza di genere, a partire dal linguaggio e dal superamento degli stereotipi discriminatori;
- la promozione del benessere nei luoghi di lavoro, dello specifico ruolo del lavoro e dei colleghi come rete di ascolto, supporto e prevenzione nei confronti di possibili situazioni di disagio;
- l'avvio di progetti che stimolino la consapevolezza e il cambiamento culturale anche mediante collaborazioni con Associazioni, psicologi, magistrati, esperti di queste tematiche e realtà dei singoli territori.

B) Congedi per la formazione

omissis.....

Handwritten signatures and scribbles at the top of the page.

Art. 40 Aspettativa

Salvo quanto previsto dall'art. 17 (Permessi per cariche sindacali Aspettativa per cariche pubbliche elettive e sindacali) al lavoratore che abbia superato il periodo di prova potrà essere concesso, compatibilmente con le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa, fino ad un massimo di ~~12~~ **18** mesi, per gravi motivi familiari che dovranno essere comprovati e giustificati.

Tale periodo non sarà retribuito né computato agli effetti dell'anzianità di servizio, né di alcun istituto contrattuale.

Vertical handwritten note on the left margin.

Qualora dovessero venir meno i motivi per i quali è stata concessa l'aspettativa, il lavoratore ha l'obbligo di riprendere servizio entro 15 giorni dalla data in cui i motivi stessi sono venuti a cessare.

Handwritten mark on the left margin.

Il lavoratore che non si presenti in servizio entro il suddetto termine o entro 15 giorni dalla scadenza dell'aspettativa sarà considerato dimissionario, salvo che non gli sia stata concessa dall'Azienda, per documentati motivi, una breve proroga comunque non superiore a giorni 15.

Ai lavoratori che dovessero eventualmente essere assunti in sostituzione, verrà comunicato per iscritto che essi sono assunti a termine in provvisoria sostituzione di quelli in aspettativa.

~~Le disposizioni di cui sopra non si applicano alle Aziende che hanno meno di 10 dipendenti.~~

Extensive handwritten signatures and scribbles covering the bottom half of the page.

Art. 44 Aumenti retributivi e nuovi minimi tabellari contrattuali mensili

Omissis.....

I minimi tabellari contrattuali in vigore al 31 dicembre ~~2021~~ 2024 sono incrementati, a partire dalle date sottoindicate, dei seguenti importi lordi mensili.

Aumenti retributivi mensili						
Area professionale	Livelli	Parametri	Aumenti dal 01/10/2025 (euro mese)	Aumenti dal 01/10/2026 (euro mese)	Aumenti dal 01/10/2027 (euro mese)	Totale euro
Area direttiva	3°	210	90,00	90,00	82,50	262,50
	2°	188	80,57	80,57	73,86	235,00
	1°	172	73,71	73,71	67,57	214,99
Area concettuale	3°	163	69,86	69,86	64,04	203,76
	2°	157	67,29	67,29	61,68	196,26
	1°	149	63,86	63,86	58,54	186,26
Area specialistica	3°	140	60,00	60,00	55,00	175,00
	2°	134	57,43	57,43	52,64	167,50
	1°	129	55,29	55,29	50,68	161,26
Area qualificata	2°	121	51,86	51,86	47,54	151,26
	1°	116	49,71	49,71	45,57	144,99
Area esecutiva	1°	100	42,86	42,86	39,29	125,01

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 ~~2019, 2020 e 2021~~ 2022, 2023 e 2024 senza ulteriori verifiche e conguagli.

Nel 2027, 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~~ giugno, 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.

Omissis.....

Art. 47 Giorni festivi

Sono considerati giorni festivi:

Omissis.....

Per le festività cadenti in periodo di sospensione del lavoro, si fa riferimento alle norme di legge in materia.

A partire dall'anno 2008 ai lavoratori saranno lasciate libere, nelle viglie delle festività di Capodanno e di Natale, le ore pomeridiane. Per i lavoratori turnisti la disposizione di cui trattasi si applica riconoscendo 4 ore di riposo compensativo ai lavoratori del 2° turno per ciascuna vigilia.

A partire dall'anno 2026 anche ai lavoratori turnisti del primo e del terzo turno verranno riconosciute 4 ore di riposo compensativo per ciascuna delle viglie delle festività di Capodanno e di Natale.

[This section contains a dense collection of handwritten signatures and initials, including names like 'B. Gray', 'V. Ce', 'V. Tur', 'AM', and '23/39'. There is also a large circular stamp or mark in the center.]

Art. 51 bis Elemento di garanzia retributiva

A decorrere dal 2012, ai dipendenti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio di ogni anno nelle aziende prive di riconoscimenti economici derivanti da contrattazione di secondo livello, a livello di Gruppo aziendale o di unità produttiva (premio di risultato, premio di produzione, erogazioni di cui all'art 51 comma 7 o altri istituti retributivi comunque soggetti a contribuzione) e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio – 31 dicembre) non abbiano percepito altri trattamenti economici collettivi comunque soggetti a contribuzione oltre a quanto spettante dal presente ccnl, sarà riconosciuto un importo annuo pari a 120,00 euro lordi, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal ccnl.

- A decorrere dal 1° gennaio 2016 l'importo dell'elemento di garanzia retributiva sarà di 150,00 euro lordi annui.
- A decorrere dal 1° gennaio 2021 l'importo dell'elemento di garanzia retributiva sarà di 170 euro lordi annui.
- **A decorrere dal 1° gennaio 2026 l'importo dell'elemento di garanzia retributiva sarà di 300,00 (trecento/00) euro lordi annui.**

A livello aziendale potranno essere valutate le modalità per riconoscere l'elemento di garanzia retributiva ai lavoratori dipendenti a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi e alle altre tipologie di lavoro subordinato.

Il trattamento viene erogato in unica soluzione con le competenze del mese di giugno ed è corrisposto pro - quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi di servizio prestati dal lavoratore, anche in modo non consecutivo, nell'anno precedente. La prestazione di lavoro superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero. Detto importo sarà riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in funzione del normale orario di lavoro.

Tale importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedentemente al momento di corresponsione dell'elemento di garanzia, fermo restando i criteri di maturazione dello stesso, il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze.

Dall'adempimento di cui sopra sono escluse le aziende che versino in comprovate situazioni di difficoltà economico - produttiva con ricorso ad ammortizzatori sociali.

L'elemento di garanzia, come sopra definito, sarà a ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione in quanto il riferimento ai trattamenti retributivi percepiti è assunto dalle Parti quale parametro di riferimento ai fini del riconoscimento dell'istituto.

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 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 70%.

A partire dal 1° gennaio 2026 il costo del pasto sarà interamente sostenuto da ciascuna Azienda.

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 1,50 per ogni giorno di presenza.

Con decorrenza 1° gennaio 2026 la già menzionata indennità sostitutiva viene definita in euro 2,00 (due/00) per ogni giorno di presenza.

Tale indennità assorbe fino a concorrenza quanto aziendale 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 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 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.

Nota a verbale

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. 54 bis Assistenza legale

Handwritten signature at the top of the page.

In caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, ai lavoratori sarà assicurata la copertura delle spese per l'assistenza legale e la facoltà di farsi assistere da un legale di propria fiducia in caso di procedimenti penali.

Ogni responsabilità civile verso terzi connessa all'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'Azienda, sempre fatte salve le ipotesi di colpa grave o dolo.

L'assistenza legale disciplinata dal primo comma è espressamente assicurata dalle Aziende anche ai preposti di cui all'art. 19 del D.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche e integrazioni nell'esercizio delle loro funzioni.

~~La presente clausola non opera~~ Le clausole indicate nei precedenti commi non operano in relazione a eventi relativi alla circolazione di veicoli o comunque disciplinati dalle norme del "Codice della Strada" vigente.

Le Aziende riconoscono l'opportunità di favorire interventi formativi e di aggiornamento professionale finalizzati al perfezionamento dei livelli di preparazione ed esperienza professionali in connessione con le esigenze aziendali.

Extensive handwritten notes and signatures covering the bottom half of the page, including a large signature in the center and various initials and names.

Art. 55 Malattia e infortunio non sul lavoro

Omissis.....

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~~ **dieci** mesi e pertanto per un periodo complessivo di ~~21~~ **24** 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:

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

In riferimento alle malattie di cui al terzo comma del presente articolo, i già menzionati periodi di corresponsione della retribuzione sono così disciplinati:

- 100 per cento per i primi 10 mesi;
- 50 per cento per ulteriori 6 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.

Omissis.....

Art. 58 Tutela 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 della **Legge 24 dicembre 2012 n. 228** e successive modifiche e integrazioni.

~~A fare data dal 1° febbraio 2008 la~~ **La lavoratrice e/o il lavoratore in caso di congedo alternativo (D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 art. 28) riceve** ricevono, 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.

È riconosciuto, ~~a far data dal 1° luglio 2022,~~ per il congedo di ~~maternità e paternità~~ **parentale** 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 **e per il lavoratore padre**, una integrazione fino al raggiungimento del ~~50~~ **dell'80%** della retribuzione globale di fatto, per i primi cinque mesi di congedo;

- ~~per il lavoratore padre una integrazione fino al raggiungimento del 70 % della retribuzione globale di fatto, per i primi 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.

Al padre in occasione della nascita e/o adozione del figlio avrà diritto a dieci giorni di "congedo obbligatorio" nonché "un giorno di astensione facoltativa" quest'ultimo in sostituzione di un giorno di astensione obbligatoria spettante di diritto la madre entrambi retribuiti. **In occasione della nascita e/o adozione di un figlio, i dieci giorni valgono anche per le coppie omogenitoriali.**

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

La Legge 24 dicembre 2012 n. 228 ha introdotto la possibilità di frazionare ad ore la fruizione del congedo parentale.

Il congedo parentale su base oraria potrà essere fruito, sia dal personale a tempo pieno che dal personale a tempo parziale, nei primi 12 anni del figlio fino ad un massimo di metà dell'orario medio giornaliero previsto in azienda.

Per i lavoratori non turnisti il congedo parentale potrà essere fruito, sia dal personale a tempo pieno che dal personale a tempo parziale, per periodi minimi di due ore giornaliere.

La richiesta di congedo parentale ad ore deve essere presentata all'azienda con un preavviso non inferiore a due giorni lavorativi, allegando la domanda presentata all'INPS.

È esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con altre tipologie di permessi o riposi disciplinati dalla normativa vigente a tutela della maternità e della paternità.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali di miglior favore.

[The page is heavily annotated with numerous handwritten signatures and initials in black ink, covering most of the text area. Some legible words include 'Mito', 'B. Try', 'Coun', 'Pelle', 'Ker', 'L'Es', 'Twa', 'Sal.', 'Bott', 'Sam', '4m', 'F', 'PE', '29/39', 'DB', and 'E. S. P.'.]

Grill *Fico* *Li* *Andrago* *Giulio* *...*

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.~~

Questi tre commi vengono spostati e inseriti alla fine dell'articolo come Note a verbale

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.

Handwritten signatures and notes:
- *30/39*
- *AD*
- *...*

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

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.

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.

Dal 1° gennaio 2026, la contribuzione a carico dell'azienda per ogni dipendente sarà elevata da 15,00 (quindici/00) a 18,00 (diciotto/00) euro mensili sul presupposto di realizzare un miglioramento del Piano delle prestazioni.

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. 4 del presente ccnl) e del Regolamento del fondo Altea (www.fondoaltea.it).

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

Piero Cia... [Signature] [Signature] [Signature]

Le Parti stipulanti il presente contratto rinviano 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.

Banca ore solidale

Le Parti stipulanti il presente contratto, 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.

Note a Verbale

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.

[Extensive area of handwritten signatures and scribbles]

Art. 61 bis Lavaggio indumenti

Con decorrenza 1° gennaio 2027, per il solo personale operativo di unità produttive del cemento calce, gesso e malte, (operai, intermedi e impiegati tecnici) ~~_____~~ viene istituita una specifica "indennità lavaggio tute" del valore di euro 10,00 (dieci/00) lordi mensili.

L'importo così definito si intende onnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti retributivi indiretti, non essendo pertanto utile alla determinazione del valore dei relativi ratei di tali istituti vigenti e/o di successiva introduzione (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo: ratei di ferie, riduzioni di orario di lavoro, ex-festività, tredicesima mensilità). Parimenti, le parti convengono espressamente che, ai sensi dell'art. 2120, 2° comma del Codice civile, detto importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

L'indennità suddetta verrà meno nel caso di modifica delle mansioni che comportino collocazioni in ruoli per i quali la medesima indennità non risulti spettante.

In caso di introduzione nella disciplina delle singole Aziende che applicano il presente ccnl di una previsione di analogo tenore, prevarrà la misura di miglior favore.

Piero L. in Arcana

Al suo nome

Art. 73 Lavori pesanti e disagiati

Ferme restando le disposizioni di legge per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, le parti si danno atto della volontà di operare per migliorare gli ambienti di lavoro anche laddove possono richiedersi interventi di lavoro saltuari ad impianti funzionanti, nonché di ridurre il numero e l'entità dei lavori cosiddetti pesanti e disagiati.

[Handwritten mark]

Omissis.....

[Handwritten mark]

Chiarimento a verbale

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

Le percentuali di maggiorazione di cui al presente articolo assorbono i compensi che a qualsiasi titolo vengono corrisposti, a livello aziendale, per i suddetti lavori. Ove a livello aziendale, in virtù di accordi aziendali esistano eventuali percentuali di maggiorazione o indennità per causali ulteriori e diverse da quelle sopra menzionate, le Parti s'impegnano a che la materia venga riesaminata a quel livello nello spirito e alla luce dei criteri utilizzati a livello nazionale per addivenire a una razionalizzazione e a una sistemazione della materia stessa.

[Handwritten mark]

Dichiarazione comune

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

Le Parti nel convenire sull'utilità di procedere ad una più approfondita ricognizione sul numero e sull'entità dei lavori pesanti e disagiati, individuano nel Gruppo di lavoro sull'inquadramento di cui all'art. 29 (Classificazione del personale) l'organo al quale demandare, nel corso della vigenza del presente ccnl, il compito di procedere ad un aggiornamento, una chiarificazione e una semplificazione della materia.

[Large area of handwritten signatures and marks]

Art. 74 Premio di anzianità

Al lavoratore che abbia conseguito complessivamente, anche in aree, livelli e categorie diversi, presso la stessa Azienda salvo quanto disposto dal penultimo comma dell'art. 59 (Trasferimenti) i periodi di anzianità sottoindicati, compete un premio di anzianità.

Tale premio sarà corrisposto in due quote:

- a. al compimento del quindicesimo anno di anzianità di servizio (operai, intermedi e impiegati);
- b. al compimento del ventitreesimo anno di anzianità di servizio (intermedi e impiegati)

in ragione rispettivamente di un importo pari alla retribuzione mensile (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, EDR, eventuali aumenti periodici di anzianità) percepita all'atto della maturazione del diritto.

A far data dal 1° gennaio 2027 la quota relativa al già menzionato punto b. (compimento del ventitreesimo anno di anzianità di servizio) sarà estesa anche alla categoria degli operai.

In via transitoria per il biennio 2025 e 2026 il premio al ventitreesimo anno di anzianità di servizio è riconosciuto anche agli operai - in forza alla data di sottoscrizione del presente ccnl - che ne abbiano maturato i requisiti e che cessino il rapporto di lavoro per pensionamento, prepensionamento o decesso.

A scelta del lavoratore da rendere nota all'Azienda entro il mese di compimento della maturazione del diritto il premio potrà essere versato al Fondo Pensione Concreto di cui all'art. 61 (~~Benessere organizzativo~~ - Previdenza Complementare - Assistenza Sanitaria integrativa - Banca ore solidale).

Nel caso in cui sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, è computabile, agli effetti della percezione delle quote di premio, anche il periodo di tempo trascorso in servizio presso la stessa Azienda salvo quanto disposto dal penultimo comma dell'art. 59 (Trasferimenti) prima della detta risoluzione sempre che l'interruzione non abbia avuto durata superiore a un anno; è ferma in ogni caso la non computabilità del suddetto periodo di assenza dal lavoro.

Chiarimenti a verbale

Il lavoratore che, provenendo dalla categoria operai o intermedi e abbia già percepito la prima quota del premio di anzianità in base alle disposizioni del contratto di lavoro relativo a dette qualifiche, avrà diritto a usufruire della sola seconda quota di premio prevista per gli intermedi e per gli impiegati.

Qualora il lavoratore abbia già percepito, ambedue le quote di premio, sarà considerato estinto il suo diritto al premio di anzianità come lavoratore appartenente alla qualifica impiegato.

Adm. L. in Ardena 4/2/2014

Dichiarazione comune

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 compreso il premio "fedeli alla miniera".

Handwritten signatures and initials, including names like BST, mt, and others, covering the lower half of the page.

Allegato al Verbale di Accordo **8/ MAGG. 25**

Rm, .. **8/5/25**

**Quota contribuzione una tantum a favore
di Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil**

Le Aziende, entro il **31 LUGLIO 2025** 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 **10 SETTEMBRE 2025** 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 2025**

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

Federazione dei Lavoratori delle Costruzioni
presso Banca Popolare di Sondrio Filiale 054 Roma – AG.11
IBAN: IT 83 F 05696 03200 000012811X17

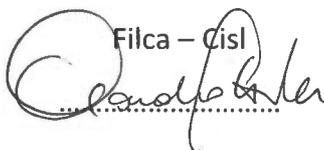
Federbeton



Feneal – Uil



Filca – Cisl



Fillea - Cgil

