

ASSORISORSE

FILCTEM-CGIL FEMCA-CISL UILTEC-UIL

IPOTESI DI RINNOVO DEL CCNL del 13 luglio 2022

ATTIVITÀ MINERARIE

Costituzione delle Parti

Addì 11 luglio 2025, presso il Centro Congressi Cavour in Via Cavour 50/a, Roma,

sono presenti

ASSORISORSE, Risorse Naturali ed Energie Sostenibili, rappresentata dal Presidente Stefano Maione, dal Vice Presidente del Settore Minerario Tiziano Mestriner, dal Consigliere Delegato Fabio Gentili, dal Direttore Generale Cosimo Imperiale unitamente alla Delegazione Aziendale formata da Cristina Borsetti, Floriana Damilano, Marzia Freni, Martina Giacchello, Michela Gianni, Patrizia Mecucci, Federica Serra, Massimiliano Vacca, assistiti da Monica Giarda e Manuela Venturini,

e

la **FILCTEM CGIL**, rappresentata dal Segretario Generale Marco Falcinelli, dalla Segreteria Nazionale del dipartimento Energia rappresentata da Antonio Pepe e William Schirru, con l'assistenza della Segreteria Confederale della CGIL nella persona del Segretario Generale Maurizio Landini,

la **FEMCA CISL**, rappresentata dal Segretario Generale Nora Garofalo, dal Segretario Nazionale Sebastiano Tripoli, dai Segretari di Comparto Maurizio Scandurra, Romeo Bregata, Roberto Scarlatella, dai Segretari Nazionali Gianni Rizzuto, Raffaele Salvatoni e Lorenzo Zoli, assistiti dal Segretario Generale della CISL Daniela Fumarola,

la **UILTEC UIL**, rappresentata dal Segretario Generale Daniela Piras, dal Segretario Nazionale Daniele Bailo e dal funzionario di comparto Salvatore Sini, assistiti dal Segretario Generale della UIL Pierpaolo Bombardieri,

tutti e tre unitamente a strutture territoriali ed aziendali,

per stipulare il rinnovo del CCNL **per le Attività Minerarie** dell'13 luglio 2022.

Contesto

Assorisorse – Risorse Naturali ed Energie sostenibili è l'Associazione di Confindustria che deriva da Assomineraria – Associazione Mineraria Italiana. È costituita da circa 90 aziende impegnate a valorizzare risorse naturali e competenze intellettuali attraverso l'innovazione

Am

f

mp VCB

ds

g

cm

ms

tecnologica e l'economia circolare che hanno come obiettivo la decarbonizzazione dei processi industriali e la sostenibilità ambientale, economica e sociale.

Le imprese di Assorisorse forniscono materie prime e sviluppano tecnologie altamente specializzate, riconosciute nel mondo per la loro eccellenza e la loro capacità operativa. Assorisorse rappresenta circa 1050 addetti (riferibili al CCNL per le attività minerarie), impiegati in 70 siti, collocati in 8 regioni. In un contesto globale caratterizzato da incertezze e tensioni geopolitiche, l'approvvigionamento di materie prime minerarie è sempre più soggetto a variabili economiche, logistiche e strategiche che possono compromettere la stabilità delle filiere industriali. Per questo motivo, Assorisorse ribadisce la necessità di affiancare alle importazioni soluzioni locali più sicure e affidabili, capaci di offrire continuità e assicurare gli investitori sul lungo periodo.

Accrescere la consapevolezza del valore dei minerali per l'industria è oggi più che mai fondamentale. Queste materie prime sono alla base di numerosi beni di uso quotidiano e settori strategici: basti pensare che la carta è composta per il 50% da minerali (come carbonato di calcio, talco, caolino, bentonite), il vetro per il 100% (silice, feldspati, borato, dolomite) e che un'automobile può contenere fino a 100 chilogrammi di minerali industriali.

Il settore minerario è un pilastro per la manifattura italiana, fornendo risorse essenziali per comparti come vernici, elettronica, fonderie, carta, plastiche, vetro, ceramiche, detergenza, farmaceutica, cosmetica, materiali da costruzione, agricoltura, alimentazione, mangimi e ingegneria ambientale. Sostenere questa filiera significa rafforzare la resilienza e la competitività del sistema produttivo nazionale.

Non sempre però questo settore strategico è sufficientemente conosciuto e valorizzato, anzi è spesso ritenuto un marginale e non analizzato in modo armonico a livello statistico e normativo.

Rafforzare il valore del Contratto, individuando insieme un percorso comune, potrebbe essere un approccio strategico proprio in questa direzione. Condividiamo pertanto le finalità generali della Piattaforma di rinnovo, tuttavia riteniamo fondamentale richiamare l'attenzione sul momento delicato che il settore sta attraversando.

Il settore dei minerali industriali in Italia sta attraversando una fase di crisi profonda e complessa, determinata da un intreccio di fattori economici, normativi, ambientali e di mercato. Questo comparto, che comprende materiali come feldspato, caolino, carbonato di calcio, talco, bentonite, e altri minerali non metallici, è strettamente legato a settori produttivi chiave come la ceramica, il vetro, la carta, le vernici, la plastica e le costruzioni.

La difficoltà di questi settori a mantenere alti volumi di produzione e a restare competitivi ha avuto un impatto diretto sulla domanda di materie prime industriali.

Uno dei problemi principali è la contrazione della domanda interna ed europea. In particolare, il rallentamento del settore edile, combinato con una produzione industriale non ancora pienamente ripresa dopo la pandemia e l'inflazione, ha generato una sensibile riduzione delle commesse. Anche il settore della ceramica e del vetro, che rappresentano i

principali utilizzatori di minerali come il feldspato, il caolino e la silice, hanno registrato un calo, a causa della diminuzione delle esportazioni e dell'aumento dei costi produttivi.

Un altro fattore critico è rappresentato dalla crescente concorrenza internazionale, soprattutto da Paesi extra-europei dove il costo del lavoro, dell'energia e delle normative ambientali è decisamente inferiore. Le importazioni di materiali a basso costo, spesso non soggette agli stessi vincoli qualitativi o ambientali delle produzioni italiane, mettono in seria difficoltà le aziende nazionali, comprimendo i margini di guadagno e riducendo la competitività.

In parallelo, le imprese si trovano a dover affrontare un quadro normativo complesso e frammentato. Le procedure per l'ottenimento o il rinnovo delle concessioni minerarie sono spesso lunghe, burocratiche e diverse da regione a regione. Questa incertezza normativa scoraggia nuovi investimenti e ostacola la programmazione a medio-lungo termine, rendendo difficile anche l'accesso a finanziamenti pubblici o privati.

A ciò si aggiungono i forti aumenti nei costi di produzione, in particolare per l'energia – componente fondamentale nei processi di estrazione, frantumazione e trattamento – e per i trasporti, che incidono in maniera significativa soprattutto quando i giacimenti si trovano in aree poco servite dalle infrastrutture logistiche.

Infine, va evidenziata una carenza strutturale di investimenti in innovazione tecnologica e digitalizzazione. Molte imprese del settore, spesso di dimensioni medio-piccole, faticano ad aggiornare i propri impianti, a ottimizzare i processi e a cogliere le opportunità offerte dalle nuove tecnologie, con conseguente perdita di efficienza e competitività.

Nonostante queste criticità, il settore è sempre più orientato verso un futuro di sviluppo tecnologico e sostenibile. Un esempio virtuoso è rappresentato dalla riconversione dei siti minerari dismessi o non più produttivi: oltre 50 aree, localizzate in diverse regioni — in particolare in Sardegna — sono oggi al centro di nuovi progetti industriali e scientifici. Tra questi, spiccano iniziative di rilievo europeo, come il Progetto Einstein Telescope e Cesa, che puntano alla creazione di centri di eccellenza per la sostenibilità ambientale e l'innovazione tecnologica.

Le strategie di riconversione includono inoltre la gestione di discariche per rifiuti speciali non pericolosi, la produzione e lo stoccaggio di energia da fonti rinnovabili, la realizzazione di coworking industriali e il riutilizzo delle infrastrutture minerarie per nuove attività economiche, come la produzione di isotopi, la gestione di data center e la produzione di fertilizzanti. Queste nuove progettualità si sviluppano in collaborazione con centri di ricerca di eccellenza, unendo bonifica e rigenerazione del territorio a una visione prospettica di sviluppo sostenibile.

Infine, particolare attenzione è rivolta anche alla valorizzazione del patrimonio storico industriale dei siti minerari, con interventi di manutenzione straordinaria in aree di alto valore turistico e archeo-industriale, capaci di raccontare un passato illustre e offrire opportunità per il futuro.

Assorisorse continuerà a promuovere il dialogo tra istituzioni, imprese e mondo della ricerca per sostenere una filiera mineraria sempre più efficiente, sostenibile e innovativa, capace di affrontare le sfide del presente e contribuire attivamente alla crescita del Paese.

Il tutto si inserisce in un contesto generale in cui manca, a livello nazionale, una visione strategica di lungo periodo per il settore dei minerali industriali, nonostante il suo ruolo fondamentale per la filiera industriale e per gli obiettivi della transizione ecologica. È quindi urgente adottare politiche coordinate che sostengano le imprese, semplifichino le normative, incentivino l'innovazione e promuovano una cultura estrattiva sostenibile e moderna.

Nonostante il contesto di incertezza e le difficoltà economiche che il settore sta attraversando, le imprese mantengono saldo un principio fondamentale: la centralità della persona. Il lavoratore non è visto soltanto come una risorsa produttiva, ma come un attore protagonista del sistema aziendale, da valorizzare e tutelare in modo concreto e duraturo.

Proprio per questo, nelle valutazioni compiute in vista del rinnovo contrattuale, le imprese hanno scelto di mettere al centro i bisogni, le aspettative e le proposte provenienti dal personale e dalle rappresentanze sindacali. È stato avviato un ascolto attivo e responsabile, che ha portato non solo ad accogliere molte delle istanze presentate, ma anche a proporre misure aggiuntive, in particolare sul fronte del welfare aziendale.

L'obiettivo è quello di costruire un modello più inclusivo e moderno di benessere organizzativo, che non si limiti alla retribuzione, ma abbracci anche aspetti fondamentali come:

- la flessibilità lavorativa e la conciliazione tra vita privata e professionale;
- l'accesso a servizi di supporto per la famiglia, la salute e la formazione continua;
- il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze.

Questa visione rappresenta un segnale forte di responsabilità sociale da parte delle aziende, che scelgono di investire nel capitale umano anche in una fase di difficoltà congiunturale.

Dal punto di vista economico, è importante sottolineare che il precedente rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ha dimostrato, con il tempo, la propria solidità. Gli aumenti concordati si sono rivelati equilibrati, capaci di garantire potere d'acquisto ai lavoratori, pur senza compromettere la sostenibilità economica delle imprese. Questo è stato possibile grazie a una gestione attenta e lungimirante, che ha saputo leggere in anticipo l'evoluzione dei fenomeni inflattivi.

Modello Contrattuale

Nel quadro di questa comune responsabilità, il modello contrattuale trova conferma nella piena valorizzazione dei due livelli di contrattazione – nazionale e aziendale – come

previsto dagli accordi interconfederali. Il rinnovo del contratto pone la necessità di consolidarne e ampliarne il campo di applicazione, ma anche di rafforzare la contrattazione di secondo livello.

Le Parti decidono di istituire un Osservatorio di Settore per individuare gli aspetti da inserire nel prossimo rinnovo contrattuale.

Previdenza Integrativa e Assistenza Integrativa

Le Parti convengono di realizzare una serie di specifici incontri formativi con i lavoratori sulle forme di assistenza e previdenza complementari, con l'obiettivo di illustrare al meglio i vantaggi e i benefici di tali strumenti al fine di incrementare il tasso di adesione.

Verranno realizzati calendari specifici che consentano ai lavoratori in tutta Italia di poter partecipare.

Le Parti si incontreranno a livello di Segreterie per verificare lo stato di adesione ai Fondi.

e si impegnano congiuntamente per garantire l'efficiente funzionamento degli strumenti a supporto del lavoratore.

Previdenza complementare

A far data dal 11 luglio 2025 la quota aziendale è aumentata al 4% comprensiva dello 0,2% per la quota di premiorienza

Assistenza sanitaria complementare

A far data dal 11 luglio 2025 la quota della Assistenza Sanitaria Complementare (livello BASE) è a carico dell'Azienda, per il solo lavoratore dipendente. Spetterà al lavoratore integrare la quota per eventuali famigliari o per un livello superiore.

Commissione Classificazione

La Commissione istituita ha come obiettivo il rinnovo del sistema classificatorio e continuerà il lavoro di confronto per sviluppare ulteriormente l'art.12, con lo scopo di rendere il CCNL maggiormente flessibile e rispondente all'attuale mercato del lavoro ai processi di digitalizzazione dei sistemi produttivi rappresentando al meglio la nuova realtà estremamente mutevole e dinamica.

Le Parti concordano infatti che l'evoluzione tecnologica unitamente al ricambio generazionale rappresentino l'opportunità di una revisione generale dei modelli organizzativi, rappresentati anche dal sistema classificatorio. La Commissione si insedierà appena sciolta la riserva e completerà i suoi lavori entro aprile 2026 per integrare l'attuale articolato nella vigenza contrattuale.

Lavoro agile

Riteniamo che il lavoro agile, non possa essere soltanto considerato solo un fine per equilibrare le condizioni di vita/lavoro, ma rappresenti sempre più un mezzo per governare un cambiamento culturale e di processo dei sistemi produttivi.

Appalti

In materia di appalti va rafforzato il mantenimento all'interno delle organizzazioni aziendali di una politica mirata alla regolamentazione dei rapporti di lavoro nel settore, promuovendo l'applicazione degli stessi diritti e tutele dei propri lavoratori da parte delle aziende appaltatrici, mutuando lo stesso modello contrattuale. Inoltre si ritiene indispensabile provvedere ad estendere la formazione, relativa alle norme di salute e sicurezza sull'ambiente di lavoro, anche ai lavoratori delle ditte appaltatrici inclusa l'osservanza delle policy aziendali nonché all'informazione dei rischi connessi alle attività proprie e distintive delle produzioni, delle manutenzioni e dei servizi ausiliari, ciò anche attraverso la definizione di modelli organizzativi più agili e flessibili in grado di rendere inclusiva la partecipazione alle dinamiche aziendali nel rispetto del D.L. 81/2008 nonché D.L. 624/96.

Si ritiene inoltre che un corretto sistema di gestione delle politiche Diversity, Equity & Inclusion possa essere esteso anche alle Imprese Appaltatrici e Subappaltatrici. L'affidamento di contratti a soggetti terzi debba quindi tenere in considerazione l'adozione di politiche che siano in conformità da quanto previsto dal presente CCNL da parte delle aziende appaltatrici.

Intelligenza Artificiale

Siamo dentro alla più grande trasformazione dell'organizzazione del lavoro mai avuta nella storia recente, l'impatto delle nuove tecnologie AI, che ben lungi dall'essere solo uno strumento in più pongono nuove sfide e rischi per i quali riteniamo di non essere pronti dal punto di vista normativo, quindi dobbiamo sentirci pronti ad aprire una discussione tra le parti per la creazione di un nuovo sistema per adeguare l'organizzazione del lavoro alla tecnologia e non viceversa.

Vi è infatti una stretta correlazione esistente tra l'innovazione tecnologica, le nuove competenze che la digitalizzazione, condizione questa che richiede a imprese e lavoratori l'adeguamento delle ODL e dei sistemi di classificazione del personale. In altri termini, l'introduzione delle nuove tecnologie applicate ai rapporti di lavoro comporta, innanzitutto, una revisione dei modelli organizzativi, che devono essere sempre più digitali, dinamici e snelli, oltre che adeguati ai meccanismi di IA su cui si fondano. Inoltre, essa aumenta la necessità di rivedere le mansioni dei lavoratori, ai quali è continuamente richiesto l'aggiornamento del proprio bagaglio formativo. Il che determina, a sua volta, l'ulteriore esigenza di aggiornare gli inquadramenti del personale, attraverso un impegno delle parti sociali da riversare tanto nel CCNL, quanto nella contrattazione decentrata.

Per rispondere a questa esigenza la Commissione Nazionale paritetica si dedicherà ad aprire una discussione anche con esperti del settore utilizzando le forme seminariali per la creazione di un nuovo sistema di regole condiviso e partecipato di costruzione di norme contrattuali che governino l'impatto delle IA nel nostro settore.

Diritti sindacali

Diritto di equivalenza dei diritti sindacali nelle forme digitali.

Pari opportunità e politiche di genere

Si concorda l'istituzione dell'Osservatorio Pari Opportunità, per andare incontro alle forti sollecitazioni giunte dai lavoratori sul tema ma anche da una rinnovata sensibilità verso tutti i temi di ESG da parte delle imprese.

Quadri

In funzione dell'elevato livello professionale proprio delle figure dei quadri, anche in considerazione dell'evoluzione organizzativa e tecnologica delle aziende, si coglie l'opportunità di valorizzare maggiormente i ruoli dei quadri riconoscendo un aumento relativo alla loro indennità di 20 euro lordi mensili.

Articolo 17 - Minimi di Retribuzione

Aumento dei minimi

L'aumento di retribuzione è definito come segue:

Aumento dei Minimi di retribuzione

Livelli	Scala	1a tranche				2a tranche				3a tranche				4a tranche				aumento tot
		dic-25				mar-26				gen-27				gen-28				
1S	215	31,85				95,56				127,41				119,44				374,26
1	207	30,67				92,00				122,67				108,87				354,20
2	190	28,15				84,44				112,59				99,93				325,11
3	165	24,44				73,33				97,78				86,78				282,33
4	145	21,48				64,44				85,93				76,26				248,11
5	135	20,00				60,00				80,00				71,00				231,00
6	125	18,52				55,56				74,07				65,74				213,89
7	115	17,04				51,11				68,15				60,48				196,78
8	100	14,81				44,44				59,26				52,59				171,11

pagina 7 di 8

Minimi di retribuzione da 01.12.2025

Livelli	Scala	Minimi da 01.12.25	Minimi da 01.03.26	Minimi da 01.01.27	Minimi da 01.01.28	
1S	3.037,90	215	3.069,75	3.165,31	3.292,71	3.412,16
1	2.991,12	207	3.021,79	3.113,79	3.236,45	3.345,32
2	2.768,11	190	2.796,26	2.880,70	2.993,30	3.093,22
3	2.460,23	165	2.484,67	2.558,01	2.655,79	2.742,56
4	2.228,16	145	2.249,64	2.314,09	2.400,01	2.476,27
5	2.103,19	135	2.123,19	2.183,19	2.263,19	2.334,19
6	1.981,70	125	2.000,22	2.055,77	2.129,85	2.195,59
7	1.856,57	115	1.873,61	1.924,72	1.992,87	2.053,35
8	1.705,38	100	1.720,19	1.764,64	1.823,90	1.876,49

Articolo 53 – Decorrenza e durata

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ha decorrenza dal 1 aprile 2025 ed avrà durata fino al 31 marzo 2028.

Lo scioglimento della riserva verrà comunicata entro il 31 luglio, a valle del percorso assembleare.

Roma, addì 11 luglio 2025

ASSORISORSE

[Handwritten signatures of ASSORISORSE representatives]

FILCTEMCGIL

[Handwritten signature of FILCTEMCGIL representative]

FEMCA

UILTEG UIL

[Handwritten signatures of FEMCA and UILTEG UIL representatives]