

Tipologia: Accordo per il rinnovo

Data firma: 20 marzo 2013

Validità: 20.03.2013 - 31.12.2015

Parti : Federmaco e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil

Settori : Edilizia, Cemento ecc.

Fonte: FILCA-CISL

## **Sommario:**

[Premessa all'Accordo di rinnovo del CCNL 18 febbraio 2010](#)

### **Disposizioni generali e sistema di relazioni industriali**

[Art. 1 Sistema contrattuale](#)

[A\) Contratto collettivo nazionale di lavoro](#)

[B\) Contrattazione aziendale](#)

[C\) Impegni delle parti](#)

[Nota a verbale](#)

[Chiarimenti a verbale](#)

[Art. 2. Sistema di relazioni industriali e Comitato Paritetico Nazionale \(CPN\) - Sviluppo sostenibile e Responsabilità sociale d'impresa](#)

### **Disciplina comune**

[Art. 21 Periodo di prova](#)

[Art. 25 Contratto di lavoro a tempo determinato](#)

[Art. 33 Orario di lavoro](#)

Art. 44 Aumenti retributivi e nuovi minimi tabellari contrattuali

Art. 55 Malattia ed infortunio non sul lavoro

Art. 59 Trasferimenti

Art. 61 Previdenza Complementare

Art. 62 Assistenza sanitaria integrativa

Art. 70 Decorrenza e durata

Una tantum

Allegato n. 1 Quota contribuzione una tantum a favore delle organizzazioni sindacali Feneal-Uil, Filca-C

---

## **Verbale di Accordo**

Roma, 20 marzo 2013, tra Federmaco Federazione Italiana dei Materiali di Base per le Costruzioni e Feneal - Uil, Filca - Cisl, Fillea - Cgil, è stato stipulato il presente accordo per il rinnovo del

[contratto collettivo nazionale di lavoro 18 febbraio 2010](#)

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

## **Premessa all'Accordo di rinnovo del CCNL 18 febbraio 2010**

La scadenza del [CCNL 18 febbraio 2010](#) ha coinciso con la fase forse più acuta del processo recessivo, iniziato con la fine del 2008. Anche il 2012 si è chiuso con risultati fortemente negativi per le aziende del settore cemento e sono state attivate numerose procedure di riduzione e flessibilizzazione della forza lavoro, che interessano, ad oggi, oltre il 25% degli addetti delle aziende associate a Federmaco.

Le prospettive per il 2013 a livello nazionale sono di un'ulteriore e pesante diminuzione dell'attività produttiva.

Il presente accordo di rinnovo costituisce pertanto la sintesi degli sforzi che le parti, consapevoli della gravità della situazione, hanno posto in essere al fine di raggiungere l'intesa, nonostante le difficoltà attuali e le criticità del futuro.

Per questi motivi il presente accordo di rinnovo è concentrato sui pochi punti agibili, al fine di poter dare una risposta alle esigenze di tutela della retribuzioni dei lavoratori e ampliare, ove possibile, gli strumenti per contrastare la congiuntura negativa, senza influire, se non in parte limitata, sulla struttura dei costi per le aziende.

## **Disposizioni generali e sistema di relazioni industriali**

### **Art. 1 Sistema contrattuale**

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

Le parti realizzano e confermano con il presente CCNL una struttura contrattuale su due livelli: nazionale ed aziendale.

### **A) Contratto collettivo nazionale di lavoro**

[...]

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro garantisce la certezza e l'uniformità dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale.

[...]

### **B) Contrattazione aziendale**

La contrattazione a livello aziendale riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto collettivo nazionale di lavoro e sarà pertanto svolta solo per le materie per le quali nel contratto nazionale è prevista tale possibilità di regolamentazione nei limiti e secondo le procedure specificamente indicate.

Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente CCNL, ha la funzione di negoziare erogazioni economiche correlate a risultati aziendali conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti come, ad esempio: incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese, maggiore efficienza organizzativa, efficacia, qualità, redditività, tutti risultati legati all'andamento economico dell'impresa. La relativa disciplina è contenuta nell'art. 51 (Premio di risultato) del presente CCNL.

[...]

Titolari e competenti per questo livello di contrattazione, in rappresentanza rispettivamente dei lavoratori e delle aziende, saranno da un lato le RSU, costituite ai sensi dell' [Accordo interconfederale 20-12-1993](#)

, e i sindacati territoriali delle Organizzazioni stipulanti e, dall'altro, le Direzioni aziendali assistite dalle Associazioni imprenditoriali territorialmente competenti. Per i Gruppi la titolarità e la competenza appartengono, da una parte, alle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria e al Coordinamento delle RSU se costituito, ovvero alle RSU, e, dall'altra, alle Direzioni aziendali assistite dalla Organizzazione imprenditoriale nazionale.

[...]

### ***C) Impegni delle parti***

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti, per il periodo di loro validità, il presente contratto e le norme applicative aziendali da esso previste. A tale fine l'Associazione industriali è impegnata ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere e ad intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli.

Nel quadro di quanto sopra convenuto, si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per i lavoratori dipendenti dalle aziende che producono cemento, calce e suoi derivati (es.: premiscelati) gesso e relativi manufatti, malte e materiali di base per le costruzioni nonché abbiano la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte.

### ***Nota a verbale***

Le parti nel considerare la contrattazione collettiva esercitata nel rispetto delle regole sopracitate e condivise un valore nelle relazioni sindacali e nel comune obiettivo di consolidare il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione, concordano di istituire, entro il primo anno di vigenza del presente CCNL, una Commissione paritetica il cui compito sarà quello di sottoporre alla valutazione delle stesse una disciplina compiuta sulla individuazione delle materie di esclusiva competenza della contrattazione nazionale, quelle della sola contrattazione aziendale, e le materie su cui si esercita una competenza concorrente.

### ***Chiarimenti a verbale***

Le parti stipulanti il presente CCNL, come definito con l'accordo 30/11/2011 "linee guida", Convengono sull'opportunità di favorire l'adozione a livello aziendale di intese finalizzate alla crescita della produttività nelle diverse peculiarità individuabili nella filiera.

Conseguentemente le parti - in considerazione delle possibili evoluzioni normative anche di carattere fiscale e previdenziale volte a incentivare la contrattazione di secondo livello - qualora durante la vigenza del presente CCNL intervengano modifiche normative o interconfederale, si impegnano ad incontrarsi per valutare gli impatti e le eventuali opportunità che potrebbero essere generati da misure incentivanti la produttività e la competitività.

## **Art. 2. Sistema di relazioni industriali e Comitato Paritetico Nazionale (CPN) - Sviluppo sostenibile e Responsabilità sociale d'impresa**

*1. Sistema di relazioni industriali e Comitato Paritetico Nazionale (CPN) (Omissis)*

*A) Settore cemento (Omissis)*

*B) Settori calce, gesso e malte (Omissis)*

*Dichiarazione comune*

Le parti nel convenire sull'utilità di procedere ad 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, concordano di istituire un "Gruppo di lavoro" entro il 1 ottobre 2013 quale idonea sede di analisi, verifica, confronto e proposta che, nel corso della vigenza del presente CCNL, dovrà presentare alle parti medesime un progetto riguardante la fattibilità di poter attivare un organismo bilaterale nel settore dell'industria del cemento.

Tale "Gruppo di lavoro" sarà formato da 6 rappresentanti delle Organizzazioni sindacali e da 6 rappresentanti Federmaco. Pertanto, nella condivisione del valore della crescita della produttività di sistema e della redditività, della diffusione dell'innovazione, della strategicità della ricerca e degli aspetti sociali e ambientali, il progetto elaborato congiuntamente dal citato Gruppo di lavoro" paritetico dovrà contenere una proposta da sottoporre alle parti stipulanti su:

- i presupposti giuridici e gli adempimenti propedeutici all'operatività dell'eventuale organismo bilaterale;
- gli aspetti costitutivi, organizzativi e funzionali dell'eventuale organismo bilaterale;
- i compiti e l'individuazione delle materie di attribuzione quali il mercato del lavoro, la formazione professionale, la sicurezza sul lavoro, il welfare integrativo e la responsabilità sociale d'impresa;
- il coordinamento con i compiti e le funzioni oggi attribuite dall'art. 2 del CCNL al Comitato Paritetico Nazionale (CPN);
- e misure e le modalità di finanziamento, fermo restando che tutte le cariche dell'eventuale organismo bilaterale - in quanto non diversamente previsto dalla legge - non potranno che essere a titolo gratuito.

*Dichiarazione a verbale*

Con specifico riferimento alla politica occupazionale, le parti concordano di affidare al "Gruppo di lavoro" richiamato nella precedente dichiarazione comune il compito di approfondire entro 1 ottobre 2013, la strumentazione prevista dalla [Legge 28 giugno 2012 n. 92](#) (Riforma del Mercato del Lavoro).

Altresì, in considerazione dei connessi aspetti occupazionali, il "Gruppo di lavoro" di cui sopra dovrà sviluppare uno specifico approfondimento dedicato all'andamento del mercato nazionale nonché alle prospettive produttive e di sviluppo in particolare del settore dell'industria del cemento alla luce delle attuali difficoltà critiche di contesto anche allo scopo di esprimere sulla materia una posizione comune con un "Avviso" da sottoporre all'attenzione delle Istituzioni interessate in particolare il Ministero dello Sviluppo economico e il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali come d'altra parte già avvenuto con la "Dichiarazione comune Federmaco Feneal - Uil, Filca - Cisl e Fillea - Cgil sullo stato di crisi del settore dell'industria del cemento calce e gesso" del 25 ottobre 2011.

*Nota a verbale*

Attivazione di un "Gruppo di studio paritetico" in materia di mercato del lavoro e partecipazione dei lavoratori (*Omissis*)

**Disciplina comune**

**Art. 25 Apprendistato professionalizzante**

Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può costituire un fattore strategico

di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese e al contempo, grazie ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro idoneo a favorire una occupazione di qualità nelle aziende che applicano il presente CCNL.

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la disciplina che segue dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato professionalizzante dal "Testo unico dell'apprendistato" di cui al [D.Lgs 14 settembre 2011, n. 167](#) così come modificato dalla

[Legge 28 giugno 2012 n. 92](#)

(Riforma del Mercato del Lavoro) e successive modificazioni.

Per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante - che, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del [D.Lgs 167/2011](#)

, è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, - si fa richiamo alle vigenti norme di legge salvo quanto disposto nei commi seguenti.

In attuazione delle disposizioni di cui al [D.Lgs 167/2011](#), il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età non inferiore ai 18 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del [D.Lgs. 226/2005](#), e non superiore ai 29 anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

[...]

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori operai, intermedi e impiegati destinati a svolgere le mansioni proprie dell'area qualificata, 2° livello, dell'area specialistica, 1°, 2° e 3° livello, dell'area concettuale, 1°, 2° e 3° livello e dell'area direttiva, 1° e 2° livello.

La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi.

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi è così determinata:

Durata minima	Durata massima
Area qualificata 2° livello	12 mesi
Area specialistica 1° livello	18 mesi
Area specialistica 2° e 3° livello	24 mesi
Area concettuale 1° livello	24 mesi
Area concettuale 2° e 3° livello	36 mesi
Area direttiva 2° livello	36 mesi

[...]

Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, la durata del periodo di apprendistato, la qualifica professionale che sarà acquisita al termine previsto del periodo di apprendistato sulla base degli esiti della formazione, il piano formativo individuale il cui schema si allega al presente cenì unitamente allo schema della scheda di rilevazione dell'attività formativa (Allegato n. 5),

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

Per quanto non previsto espressamente valgono le norme del vigente CCNL in quanto applicabili.

[...]

#### *Formazione*

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

I principi convenuti nel presente capitolo sono finalizzati a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Ai fini del conseguimento della qualificazione è destinato, nel triennio, un monte ore di 120 ore annue retribuite salvo il caso in cui le normative regionali prevedano la riduzione di detto monte ore per casi specifici. Le ore complessive di formazione possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato, salva una quantità minima annua pari a 60-40 ore, sulla base di quanto previsto nel Piano formativo individuale.

Le modalità e l'articolazione della formazione (interna e/o esterna) potranno essere definite a livello aziendale, tenendo presente che una quota del monte ore dovrà essere destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro; una quota sarà riservata alla conoscenza dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro; una quota concernerà l'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo ai fini del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro.

Le ore di formazione relative all'antinfortunistica e all'organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro. Le ulteriori ore di formazione specificatamente rivolte al conseguimento della qualificazione, potranno essere realizzate attraverso modalità di formazione in alternanza, on the job, in affiancamento e moduli di formazione teorica.

La formazione interna, anche con modalità e-learning, è prevista per le materie collegate alla realtà aziendale/professionale, mentre le altre materie potranno essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda, sempre facendo ricorso anche a modalità e-learning, qualora l'azienda disponga di capacità formativa interna.

La formazione esterna dovrà essere affidata a soggetti abilitati e qualitativamente riconosciuti.

Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne ed interne all'azienda. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Le funzioni di tutor possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutor della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro o presso la medesima azienda si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività e mansioni.

Nel caso di cumulabilità di più rapporti, le ore di formazione di cui sopra saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere. A quest'ultimo fine l'apprendista deve documentare l'avvenuta partecipazione all'attività formativa con l'attestato di frequenza rilasciato dall'istituto formativo e/o con l'attestazione del tutor aziendale nel libretto di formazione.

Al termine del periodo di apprendistato l'azienda rilascerà all'apprendista, oltre alle normali registrazioni nella scheda professionale, un documento che attesti i periodi di apprendistato compiuti e le attività lavorative per le quali sono stati effettuati i periodi medesimi.

*Dichiarazione a verbale*

Le parti si danno reciprocamente atto che procederanno ad un nuovo esame della materia qualora vengano stipulate ulteriori intese a livello interconfederale finalizzate a dare piena operatività al "Testo unico dell'apprendistato" di cui al [D.Lgs 14 settembre 2011, n. 167](#) così come modificato dalla

[Legge 28 giugno 2012 n. 92](#)

(Riforma del Mercato del Lavoro) successive modificazioni.

*Profili formativi*

*(omissis)*

**Art. 27 Contratto di lavoro a tempo determinato**

L'assunzione del lavoratore può essere effettuata anche con contratto a tempo determinato in base alle norme ed alle condizioni previste dalle vigenti disposizioni di legge.

L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro è consentita, ai sensi e per gli effetti dell'art. 10, comma 7 prima parte del [D.Lgs. n. 368/2001](#), nelle seguenti ipotesi:

1. per l'esecuzione di un'opera e/o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo;
2. per punte di più intensa attività dovute a particolari richieste di mercato, anche stagionali, o per particolari commesse;
3. per fasi di avvio di nuove attività, intendendo per tali anche l'avvio di nuovi impianti e/o nuove linee/sistemi di produzione definite e predeterminate nel tempo, per un periodo comunque non superiore a 24 mesi.

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a tempo determinato per le ipotesi sopra indicate è pari al 12% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva.

Nelle singole unità produttive è consentita in ogni caso l'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, per le ipotesi sopra indicate, di almeno n. 6 lavoratori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'unità produttiva.

Qualora se ne ravvisi la necessità, la percentuale di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato nonché le ipotesi che consentono le sopraddette assunzioni possono essere modificate con accordo sindacale (tra Azienda e RSU, entrambe assistite dalle Organizzazioni territoriali competenti), in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

L'azienda, quando reputi necessario instaurare rapporti a tempo determinato per una o più delle ipotesi sopra indicate, procederà all'assunzione con contratto a tempo determinato previa comunicazione alla RSU, relativamente al numero dei rapporti a termine, alle cause ed alle lavorazioni e/o reparti interessati.

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato, l'azienda dovrà fornire, entro 15 giorni dalla data di assunzione, una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto anche al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro. Inoltre, gli stessi lavoratori potranno avere accesso ai progetti formativi di cui all'art. 3 del presente contratto.

Le aziende, nell'ambito del sistema di relazioni industriali di cui all' [art. 2](#) del presente contratto in occasione degli incontri ivi previsti, forniranno informazioni sulla dimensione quantitativa, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati

nonché sulla durata degli stessi.

[...]

Ai contratti a tempo determinato si applicano le norme del presente contratto che non siano incompatibili con la natura del contratto a termine.

*Clausola di salvaguardia*

Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo contrattuale, procederanno ad una armonizzazione entro sei mesi dall'entrata in vigore della nuova disciplina legale.

**Art. 33 Orario di lavoro**

*1- Orario di lavoro settimanale - Flessibilità*

A)

La durata dell'orario normale contrattuale è di 40 ore settimanali.

L'orario settimanale contrattuale di lavoro viene distribuito su 5 giorni con riposo, di norma, cadente il sabato con possibilità per l'Azienda di far usufruire la seconda giornata, non lavorata, o nel giorno precedente o susseguente le domeniche e tutte le altre festività, compatibilmente con le esigenze tecniche e organizzative del lavoro verificate con la RSU.

Per i lavoratori turnisti su tre turni, le 40 ore settimanali dell'orario contrattuale si intendono mediamente realizzate nell'arco di 8 settimane.

Tenuto conto delle esigenze organizzative delle aziende dei settori a cui si applica il presente contratto collettivo nazionale di lavoro caratterizzate da variazioni di intensità dell'attività lavorativa, ai sensi dell' art. 4, comma 4, del [D.Lgs. n. 66/2003](#) la durata media dell'orario di lavoro, ai fini del D.Lgs. citato, viene calcolata con riferimento ad un periodo di sei mesi. In caso di particolari esigenze organizzative, la Direzione aziendale e la RSU potranno elevare tale periodo.

*(omissis)*