



Roma, 5 aprile 2016

ALLE AZIENDE ASSOCIATE

**ALLE ASSOCIAZIONI E FEDERAZIONI
TERRITORIALI**

**CIRCOLARE ESPLICATIVA - RINNOVO DEL CCNL SETTORE LATERIZI E
MANUFATTI CEMENTIZI 31 MARZO 2016**

Informiamo che lo scorso 31 marzo si è conclusa la trattativa tra Andil ed Assobeton da una parte e le organizzazioni sindacali di settore Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil, dall'altra, per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 7 novembre 2013 per i dipendenti dell'industria **dei laterizi e dei manufatti cementizi**, scaduto il 31 marzo scorso e che interessa circa 30 mila addetti.

La trattativa era iniziata il 14 dicembre scorso, sulla base di un' articolata piattaforma unitaria che conteneva, tra l'altro, oltre a numerose rivendicazioni di tipo normativo, anche una richiesta di aumento salariale medio (alla categoria C) di 116,99 euro mensili.

A seguito della nostra comunicazione immediata con i primi adempimenti economici (a partire dagli arretrati relativi al mese di aprile), provvediamo ora ad evidenziare nel dettaglio i vari punti dell'intesa, come di seguito elencati

Decorrenza e durata

Il nuovo contratto ha decorrenza **dal 1° aprile 2016** e validità **fino al 31 marzo 2019**, sia per la parte normativa che per la parte economica.

Salario

Le soluzioni individuate, valide per l'intera durata contrattuale, stabiliscono, a regime, un incremento medio (parametro 136 livello C) di **70,00 euro** lordi mensili, distribuiti in tre quote.

I minimi tabellari mensili vigenti vengono incrementati nelle seguenti misure e decorrenze:



Cat.	Parametri	1.4.2016	1.4.2017	1.7.2018	totali
		1° tranche	2° tranche	3° tranche	
AS	220	24,26	40,44	48,53	113,24
A	185	20,40	34,01	40,81	95,22
B	151	16,65	27,76	33,31	77,72
CS	143	15,77	26,29	31,54	73,60
C	136	15,00	25,00	30,00	70,00
D	126	13,90	23,16	27,79	64,85
E	117	12,90	21,51	25,81	60,22
F	100	11,03	18,38	22,06	51,47

Di seguito, quindi, i nuovi minimi **a partire da aprile 2016**:

Cat.	Parametri	Minimi al 31.3.2016	1° tranche 1.4.2016	minimi dall'1.4.2016
AS	220	1.860,72	24,26	1.884,98
A	185	1.564,67	20,40	1.585,07
B	151	1.277,12	16,65	1.293,77
CS	143	1.207,88	15,77	1.223,65
C	136	1.149,23	15,00	1.164,23
D	126	1.068,76	13,90	1.082,66
E	117	990,52	12,90	1.003,42
F	100	847,66	11,03	858,69

Previdenza complementare

Con l'intesa del 31.3.2016, si è deciso che l'aumento dello 0,10% previsto dal CCNL 7.11.2013 in capo sia al lavoratore che alle aziende **verrà versato unicamente da queste ultime**, con esclusivo riferimento ai lavoratori iscritti al Fondo.

La contribuzione al Fondo Arco sarà quindi, a partire dal **1° aprile 2016, dell'1,60% a carico delle aziende e dell'1,50% a carico dei lavoratori iscritti**, ferma restando la base di calcolo già prevista.

A partire **dal 1° marzo 2019**, invece, la contribuzione da versare al Fondo Arco, da parte delle aziende con esclusivo riferimento ai lavoratori iscritti al fondo, viene fissata nella misura **dell'1,70%**, ferma restando la base di calcolo.

Ricapitolando: alla data dell'1.3.2019 il contributo delle aziende sarà dell'1,7% mentre quello del lavoratore sarà dell'1,5%.

Assistenza sanitaria integrativa

L'accordo prevede che a partire dalla data dell'1.11.2016 viene individuato come Fondo di assistenza sanitaria il Fondo Altea (www.fondoaltea.it).

ANDIL Associazione Nazionale degli Industriali dei Laterizi

Via A.Torlonia 15 - 00161 ROMA - Tel 06/44236926 - Fax 06/44237930 - andil@laterizio.it
www.laterizio.it - www.copertureinlaterizio.it - www.lateriziofacciavista.it - www.solaioinlaterizio.it



La contribuzione da inviare con decorrenza dalla data suddetta al Fondo Altea sarà pari ad **3,00 euro** mensili a carico dei lavoratori che decidano di aderire e di **6,00 euro** mensili da parte delle aziende in favore degli stessi dipendenti. Che aderiranno al Fondo.

Sulla base dell'accordo, inoltre, le cifre accantonate dalle aziende in attuazione di quanto previsto dai CCNL 9.9.2010 e 7.11.2013 **rientreranno nella piena disponibilità delle aziende senza nulla a pretendere.**

Il citati CCNL, infatti, prevedevano un accantonamento da parte delle aziende di una cifra mensile per ciascun dipendente, in attesa che il Fondo venisse individuato.

Sistema di relazioni industriali a livello aziendale

Oltre all'elenco di informazioni che le aziende con più di 50 dipendenti devono fornire si aggiunge un punto riguardante la distribuzione del personale per categoria, per gruppi professionali di classificazione, per tipologia di impiego e per sesso, andamento complessivo degli orari di lavoro, delle assenze dal lavoro e della CIG ordinaria e straordinaria.

Contrattazione di secondo livello

Le parti con l'intesa del 31 marzo scorso hanno ribadito l'importanza della contrattazione di secondo livello con l'obiettivo di aumentare la produttività, l'efficienza e la competitività delle aziende.

Intendono inoltre ridurre i rischi di concorrenza sleale tra le stesse, aumentare la professionalità e le competenze dei lavoratori per migliorare qualitativamente la filiera di processo e di prodotto.

Al fine di raggiungere questi obiettivi, dichiarano formalmente nel nuovo testo contrattuale che la contrattazione di secondo livello può avvenire a livello di azienda e/o di gruppo, così come definito nella parte generale - lettera A), per il tramite delle RSU/RSA o delle OO.SS. territoriali.

Osservatorio

Viene stabilita l'attivazione dell'Osservatorio dei settori Laterizi e Manufatti Cementizi composto da 12 rappresentanti (6 di parte datoriale e 6 di parte sindacale) e la reciproca disponibilità a verificare la possibilità di pervenire alla **costituzione di un sistema bilaterale dei materiali da costruzione** (cemento, calce, gesso, lapidei, laterizi, manufatti cementizi) quale strumento idoneo al monitoraggio ed alla elaborazione di tematiche d'interesse comune.

Gestione delle crisi occupazionali

Fermo restando che l'utilizzo degli strumenti legislativi di gestione delle crisi deve corrispondere, in via prioritaria, alle diversificate e specifiche esigenze tecniche, organizzative ed economiche delle aziende, le Parti stipulanti



concordano sulla valutazione della stipula del contratto di solidarietà come soluzione.

Ambiente di lavoro - Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Per la realizzazione e la quantificazione oraria delle attività formative in tema di sicurezza, le aziende si atterranno, specie per i neo assunti, a quanto stabilito dallo specifico accordo Stato-Regioni., attraverso un confronto con la RSU e la RLS.

Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

Le aziende dovranno considerare con la massima attenzione, oltre alle già previste casistiche di lavoratori sottoposti al trattamento di emodialisi, o dei lavoratori affetti da neoplasie, ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie, anche quelle che comportino terapie salvavita.

Tutela da tossicodipendenza e da disturbi comportamentali patologici

Le Parti convengono che il diritto alla conservazione del posto, viene esteso, oltre ai già previsti casi di tossicodipendenza in presenza di **disturbi comportamentali patologici quali alcolismo, anoressia, bulimia**.

I lavoratori che intendono avvalersi della facoltà di cui sopra dovranno avanzare la relativa richiesta alla Direzione aziendale almeno 15 giorni prima dell'inizio del programma delle ASL o di altre strutture terapeutiche o socio-assistenziali cui intendono partecipare, fornendo adeguata documentazione circa il programma stesso e la sua presumibile durata.

Formazione professionale

Al fine di elevare la professionalità dei lavoratori e di renderla sempre più compatibile con le innovazioni tecnologiche dei processi produttivi, laddove l'azienda ne ravvisi la necessità, la stessa unitamente alle RSU e/o alle Organizzazioni Territoriali definiranno l'adeguato numero di ore e le relative modalità di formazione annuale dei lavoratori (i percorsi formativi saranno ovviamente certificati secondo le norme vigenti).

Congedi

Ai lavoratori che hanno diritto ai congedi per eventi e cause particolari, per gravi motivi familiari o per la formazione, sarà concesso, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, la riduzione dell'orario di lavoro (*Part time reversibile*) per un periodo di 1 anno con possibilità di proroga.

Tutela della maternità e della paternità



Al padre e alla madre lavoratori viene concesso, come da legislazione vigente, anche in forma oraria, l'utilizzo dei congedi di cui all'articolo 32 del D.Lgs. n.151/2000 e normative successive.

Rappresentanze Sindacali Unitarie

In tema di costituzione della RSU viene previsto che l'iniziativa per la costituzione della RSU può essere assunta anche dalle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL a condizione che abbiamo comunque effettuato adesione formale al contenuto dell'accordo Interconfederale del 28 Giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e dell'accordo Interconfederale del 10 Gennaio 2014.

Sulla composizione della RSU invece si procede mediante elezioni a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.

Dichiarazione comune sulla lotta alle discriminazioni

Viene introdotta nella Parte Generale del contratto collettivo una disposizione che, sulla base del recente Accordo Interconfederale sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25 gennaio 2016 tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, prevede la costituzione di un Gruppo di lavoro paritetico che individui un proprio **Codice di condotta** per le aziende, allo scopo di ottenere una comune convivenza civile, nel rispetto reciproco dei diritti della persona.

Ambiente di lavoro - controllo a distanza

Viene introdotto un nuovo articolo nel contratto collettivo che prevede che se il controllo a distanza fosse anche effetto indiretto di un sistema di videosorveglianza realizzato per esigenze produttive o per la sicurezza sul lavoro, l'azienda ne darà comunicazione alla RSU e/o alle OO.SS Territoriali.

Certificazione lavoro notturno

Si è deciso che con riferimento alle leggi vigenti in materia di lavorazioni faticose, pesanti e usuranti, l'azienda mensilmente evidenzierà in busta paga le ore nelle quali il lavoratore ha svolto il lavoro notturno. Inoltre, **a seguito di richiesta scritta del lavoratore**, annualmente l'azienda rilascerà la certificazione delle ore e del numero di giorni nei quali il lavoratore ha svolto il lavoro notturno.

A disposizione per eventuali richieste di informazioni.

Cordiali saluti.
Maurizio Piccinno