

Verb.acc. 24-11-2015

Verbale di accordo 24 novembre 2015 per il rinnovo del c.c.n.l.

per i dipendenti dalle aziende esercenti la produzione

del cemento, della calce, del gesso e delle malte

Epigrafe

Scadenze contrattuali

Parti stipulanti

Testo del verbale di accordo

Art. 2 (Sistema di relazioni industriali e Comitato paritetico nazionale - CPN - Sviluppo sostenibile e responsabilità sociale d'impresa)

Art. 5 (Appalti)

Art. 6 (Tutela salute dei lavoratori e tutela ambientale - Prevenzione e sicurezza sul lavoro)

Art. 31 (Mutamento di mansioni)

Art. 34 (Lavoro a turni)

Art. 44 (Aumenti retributivi e nuovi minimi tabellari contrattuali)

Art. 51 bis (Elemento di garanzia retributiva)

Art. 57 (Richiamo alle armi)

Art. 60 (Lavoratori studenti - Diritto allo studio)

Art. 61 (Previdenza complementare)

Art. 62 (Assistenza sanitaria integrativa)

Art. 63 (Tutela tossicodipendenza e disturbi comportamentali patologici)

Art. 70 (Decorrenza e durata)

Avviso comune Utilizzo dei combustibili alternativi

Avviso comune Utilizzo delle cave

Verb.acc. 24 novembre 2015

Verbale di accordo 24 novembre 2015 per il rinnovo del c.c.n.l. per i dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del cemento, della calce, del gesso e delle malte

Decorrenza: 24 novembre 2015 - Scadenza: 31 dicembre 2018

FEDERMACO - Confindustria

e

FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL

Testo del verbale di accordo E' stato stipulato il presente accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 20 marzo 2013 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.

Art. 2 (Sistema di relazioni industriali e Comitato paritetico nazionale - CPN - Sviluppo sostenibile e responsabilità sociale d'impresa)

(Omissis)

A) Settore cemento

(Omissis)

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, 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;
- l'andamento della fruizione delle ferie e dei permessi per riduzione d'orario ed ex festività;
- l'eventuale ricorso alla C.i.g. ordinaria e straordinaria;
- le attività conferite in appalto.

(Omissis)

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 C.i.g. ordinaria e straordinaria, della fruizione delle ferie e dei permessi per riduzione d'orario ed ex festività.

(Omissis)

B) Settori Calce, Gesso e Malte

(Omissis)

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 ed 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, 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.

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;

- 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.

(Omissis)

Dichiarazione a verbale

(Omissis)

Nota a verbale

(Omissis)

Dichiarazione congiunta

Attivazione di un "Gruppo di lavoro" in materia di mobbing e/o molestie sessuali

Le parti concordano sulla necessità che le aziende dei settori rappresentati siano dotate di un Codice di condotta per la prevenzione di casi di mobbing e/o molestie sessuali.

A tal fine, viene istituito un "Gruppo di lavoro", formato da 3 Rappresentanti delle Organizzazioni sindacali e da 3 rappresentanti di Federmaco, che dovrà presentare entro il 1° febbraio 2016 alle parti stipulanti il presente c.c.n.l., una proposta di Codice di condotta in materia di mobbing e/o molestie sessuali.

Il "Gruppo di lavoro" dovrà avviare i propri lavori entro il 30 settembre 2016.

Art. 5 (Appalti)

Le parti concordano che i lavori ed i servizi dati in appalto debbano rigorosamente rispecchiare le norme di legge.

In particolare le aziende si impegnano a non affidare in appalto, all'interno dei propri stabilimenti, le attività di produzione e l'esecuzione della manutenzione ordinaria a carattere continuativo a meno che, quest'ultima, non debba essere necessariamente svolta al di fuori dei normali turni di lavoro.

In queste situazioni la Direzione aziendale e la R.S.U. si incontreranno per approfondire i casi specifici e valutare eventuali soluzioni alternative.

Le aziende informeranno, trimestralmente per iscritto, la R.S.U. sulla natura delle attività conferite in appalto, sui nominativi delle imprese appaltatrici e relativi contratti collettivi nazionali di lavoro applicati sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e sulla prevedibile durata dei lavori dati in appalto. Su richiesta della R.S.U. sarà effettuato un incontro per l'esame della materia.

Le aziende inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge, assicurative, previdenziali, di igiene del lavoro e di sicurezza del lavoro, nonché dei rispettivi contratti di lavoro sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Sono fatti salvi, comunque, fino alla loro scadenza, i contratti di appalto stipulati prima della sottoscrizione del presente accordo.

Le aziende informeranno la R.S.U. sulle date di scadenza dei contratti di appalto.

Art. 6 (Tutela salute dei lavoratori e tutela ambientale - Prevenzione e sicurezza sul lavoro)

A) Tutela salute dei lavoratori e tutela ambientale

1. (Omissis).

2. Fermo restando che al R.L.S.S.A. sono attribuite le prerogative previste dalle vigenti disposizioni di legge ed in particolare dell'art. 50, D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, le parti riconoscono che l'attività del R.L.S.S.A. in materia di sicurezza, salute e ambiente deve rispondere a criteri di partecipazione, condivisione degli obiettivi e collaborazione per il loro raggiungimento. A tal fine l'azienda assicurerà la necessaria informazione/formazione del R.L.S.S.A., in particolare:

- sui temi della tutela dell'ambiente;
- sui programmi di miglioramento delle prestazioni ambientali;
- sullo sviluppo di sistemi di gestione che rispondano ai requisiti previsti a livello internazionale.

Il R.L.S.S.A., oltre ai permessi retribuiti di cui al successivo comma potrà utilizzare 24 ore annue retribuite aggiuntive, per le cementerie a ciclo completo, da dedicare, inizialmente, alla formazione; per tutte le altre unità produttive del cemento, nonché per i settori calce, gesso e malte, tali ore aggiuntive, da dedicare inizialmente alla formazione, sono pari a 16 ore annue.

(Omissis)

Art. 31 (Mutamento di mansioni)

Nell'ambito dell'area di appartenenza il lavoratore può, in relazione ad esigenze organizzative, tecniche e produttive, essere adibito anche a mansioni relative ad altri livelli della stessa area senza alcun peggioramento economico in caso di mansioni proprie di un livello inferiore ovvero percependo la differenza retributiva in caso di mansioni di un livello superiore.

Tra Direzione aziendale e la R.S.U., in caso di mutamento di mansioni a un livello inferiore, si dovrà svolgere un incontro in via preventiva a livello aziendale o/e di unità produttiva per valutare le possibili implicazioni anche in relazione alla eventuale attività di formazione professionale legata allo svolgimento delle nuove mansioni richieste.

Trascorso un periodo di 5 mesi consecutivi nel disimpegno di mansioni superiori avverrà a tutti gli effetti il passaggio al livello superiore sempreché non si tratti di sostituzione di lavoratore assente, con diritto alla conservazione del posto (malattia o infortunio, ferie, chiamata o richiamo alle armi, aspettativa, gravidanza o puerperio, permesso o trasferta) che non dà diritto a passaggio di livello per tutta la durata dell'assenza. Il passaggio avverrà qualora il lavoratore sostituito non sia rientrato in servizio entro il termine dovuto.

Ogni passaggio di livello sarà comunicato per iscritto al lavoratore.

Qualora si rendessero vacanti dei posti che non debbano essere soppressi, le aziende procureranno di riservare la precedenza nell'occuparli a quei dipendenti che ne siano idonei per qualità, capacità, anzianità e che abbiano precedentemente sostituito il titolare del posto che si è reso vacante.

Chiarimento a verbale

Fermo restando che le indennità di cui agli artt. 73 e 79 (Lavori pesanti e disagiati) competono soltanto in quanto si svolgono le mansioni e si verificano le condizioni di lavoro per le quali sono state istituite, si chiarisce che nei casi in cui esista la consuetudine di mantenere temporaneamente le indennità in questione, quando siano effettuati passaggi non definitivi a mansioni che non le comportino, tale trattamento di miglior favore sarà conservato in conformità a quanto previsto dall'art. 11 (Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore).

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 ad 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 dagli articoli 71, 77 e 86 (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, E.d.r., 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);
- 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. 44 (Aumenti retributivi e nuovi minimi tabellari contrattuali)

I minimi tabellari contrattuali in vigore al 31 dicembre 2015 sono incrementati, a partire dalle date sottoindicate, dei seguenti importi lordi mensili:

Aumenti retributivi triennio 2016-2017-2018

Area professionale

Livelli

Parametri

Dal 1 ° dicembre 2016

(euro mese)

Dal 1 ° dicembre 2017

(euro mese)

Dal 1 ° ottobre 2018

(euro mese)

Totale

euro

Area direttiva	3°	210	60,00
2°	188	53,71	40,29
1°	172	49,14	36,86
Area concettuale	3°	163	46,57
2°	157	44,86	33,64
1°	149	42,57	31,93

Area specialistica	3°	140	40,00
	2°	134	38,29
	1°	129	36,86
Area qualificata	2°	121	34,57
	1°	116	33,14
Area esecutiva	1°	100	28,57

N.B.: 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 2013, 2014 e 2015 senza ulteriori verifiche e conguagli.

Nel 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, 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. 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 contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato 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 individuali o collettivi comunque soggetti a contribuzione oltre a quanto spettante dal presente c.c.n.l., sarà riconosciuto un importo annuo pari a euro 120,00 lordi, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal c.c.n.l.

A decorrere dal 1° gennaio 2016 l'importo dell'Elemento di garanzia retributiva sarà di 150,10 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 ed 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.

(Omissis)

Art. 57 (Richiamo alle armi)

In caso di richiamo alle armi si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti al momento del richiamo stesso, nonché a quanto contenuto nella legge 28 agosto 1991, n. 288 e successive modifiche e integrazioni sulla disciplina della cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo.

Art. 60 (Lavoratori studenti - Diritto allo studio)

1) Lavoratori studenti

(Omissis)

2) Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti nonché, ferma restando la previsione di cui al terzo comma del precedente punto 1), corsi di studio universitari la cui finalità sia quella del raggiungimento del titolo di studio di primo grado (laurea breve), di secondo grado (laurea magistrale) o corsi di laurea unici (durata cinque/sei anni) impartiti esclusivamente presso Università pubbliche o private parificate italiane.

I corsi di cui al comma precedente non potranno comunque avere una durata inferiore a 300 ore di insegnamento effettivo.

Il lavoratore potrà richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore per la durata normale del corso di studio, usufruibili anche in un solo anno.

Ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di formazione professionale correlati alle mansioni svolte saranno concessi permessi retribuiti commisurati ad un numero di ore pari alla metà delle ore di durata del corso e, in ogni caso, non superiori a 80 ore complessive. Tali permessi, usufruibili anche in un solo anno, saranno concessi per non più di una volta al singolo lavoratore.

Nell'arco di un anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3 per cento dei lavoratori occupati dall'azienda nell'unità produttiva, compatibilmente con l'esigenza del regolare svolgimento dell'attività produttiva. Potrà, comunque, usufruire dei permessi retribuiti un lavoratore nelle unità produttive che occupino almeno 25 dipendenti.

Tale ultimo limite tiene conto del fatto che la produzione dei settori si svolge prevalentemente su tre turni.

Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'azienda almeno un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore.

Il lavoratore dovrà fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative.

Nel caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopraindicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande, ferma restando la valutazione delle esigenze di cui al punto 2), comma quinto del presente articolo.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Art. 61 (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 matite 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° marzo 2008:

- le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore sono fissate nell'1,20% della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r.;

- 100% dell'accantonamento t.f.r. annualmente maturato nell'anno per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993;

- 40% dell'accantonamento t.f.r. annualmente maturato nell'anno per gli altri lavoratori.

A partire dal 1° luglio 2011, le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore sono fissate in ragione dell'1,30% della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r.

A partire dal 1° luglio 2012, le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore sono fissate in ragione dell'1,40% della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r.

A partire dal 1° gennaio 2014, l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata in ragione dell'1,50% della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r.

A partire dal 1° dicembre 2015, l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata in ragione dell'1,70% della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r.

A partire dal 1° luglio 2016, l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata in ragione dell'1,80% della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r.

A partire dal 1° luglio 2017, l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata in ragione dell'1,90% della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r.

Resta inteso che l'aliquota contributiva a carico del lavoratore, rimane fissata all'1,40% della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r.

A partire dal 1° marzo 2008, la quota di iscrizione, pari a euro 12,91 e dovuta "Una tantum" dai lavoratori che si iscrivono a Concreto, è posta a carico dell'azienda di riferimento.

Le contribuzioni volontarie versate dai lavoratori continueranno ad essere calcolate sulla retribuzione commisurata al valore del minimo tabellare, ex indennità di contingenza, E.d.r. e indennità di funzione quadri di spettanza di ciascun lavoratore, fermo restando che la materia, di competenza del Consiglio di amministrazione di Concreto, sarà portata all'esame del predetto Consiglio.

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

Al fine di favorire la partecipazione dei Rappresentanti dei lavoratori, ai lavoratori membri 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. 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 c.c.n.l. è dovuto esclusivamente a favore dei lavoratori iscritti a Concreto.

Le parti - nel confermare che il Fondo Concreto costituisce uno dei punti qualificanti del contratto collettivo nazionale di lavoro industria del cemento, calce, gesso e malte - convengono di costituire entro il 1° febbraio 2016 una "Commissione tecnica" composta da sei componenti, tre per la parte datoriale e tre per le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l.

Tale organismo, acquisita una idonea conoscenza del quadro di riferimento normativo in tema di sostenibilità economica e finanziaria dei fondi di previdenza complementare, avrà il compito di verificare la fattibilità della creazione di un unico Fondo previdenziale che possa includere tutti i settori dei materiali da costruzione così da ottenere un miglioramento del livello di efficienza gestionale fermo restando l'invariabilità della qualità delle prestazioni attualmente erogate dal Fondo Concreto.

Entro il 30 settembre 2016 la "Commissione tecnica" presenterà alle parti una proposta anche alla luce di quanto emergerà nel tavolo di consultazione tra la Commissione vigilanza dei Fondi pensione - COVIP, esperti di settore e rappresentanti delle parti sociali di cui al disegno di legge annuale per la concorrenza e l'apertura dei mercati approvato il 7 ottobre 2010 dall'assemblea della Camera dei deputati.

Art. 62 (Assistenza sanitaria integrativa)

Federmaco e FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL, in qualità di parti stipulanti, si danno atto che l'assistenza sanitaria integrativa non sostitutiva del Servizio sanitario nazionale definita dal c.c.n.l. costituisce uno dei punti qualificanti del presente rinnovo.

I dipendenti ai quali si applica il presente c.c.n.l., 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 le quantità e le scadenze di seguito riportate.

a) A decorrere dal 1° settembre 2014: 11,00 euro mensili a carico dell'azienda per ogni dipendente che abbia volontariamente aderito al Fondo Altea e 2,00 euro mensili a carico del dipendente aderente al citato fondo.

b) Dal 1° gennaio 2016 il contributo di 2,00 euro mensili a carico del dipendente aderente al Fondo Altea cesserà di essere dovuto, pertanto l'intera contribuzione di 13,00 euro mensili sarà a carico dell'azienda.

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 (in allegato al presente c.c.n.l.) e del regolamento del Fondo Altea (www.fondoaltea.it).

Ove un lavoratore iscritto al Fondo Altea cessi la sua iscrizione al fondo, decadrà automaticamente la contribuzione da parte dell'azienda.

Art. 63 (Tutela tossicodipendenza e disturbi comportamentali patologici)

Le parti, anche in attuazione di quanto previsto dalla legge 26 giugno 1990, n. 162 e successive modifiche e integrazioni, convengono quanto segue.

I lavoratori di cui viene accertato, secondo le previsioni di legge, lo stato di tossicodipendenza ovvero la presenza di disturbi comportamentali patologici quali alcolismo, anoressia, bulimia e ludopatia, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto, per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

Il lavoratore che intende avvalersi della facoltà di cui sopra dovrà avanzare la relativa richiesta alla Direzione aziendale almeno 15 giorni prima dell'inizio del programma cui intende partecipare, fornendo adeguata documentazione circa il programma stesso e la sua presumibile durata.

I lavoratori familiari - intendendosi per tali il coniuge, il genitore, i figli o il convivente "more uxorio" - di un una persona tossicodipendente o affetta da un disturbo comportamentale patologico come esplicitato nel secondo comma del presente articolo possono, a loro volta, essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo della persona correlato al disturbo comportamentale patologico certificato dai servizi sanitari delle Unità sanitarie locali qualora gli stessi servizi ne accertino la necessità. Gli interessati dovranno avanzare la relativa richiesta alla Direzione aziendale almeno 15 giorni prima dell'inizio dell'aspettativa, fornendo adeguata documentazione circa lo stato di tossicodipendenza del familiare, il programma cui questi

partecipa, nonché l'attestazione di cui sopra.

I lavoratori in aspettativa dovranno fornire periodica attestazione circa la prosecuzione della loro partecipazione al trattamento riabilitativo.

Le aspettative di cui sopra possono essere concesse una sola volta e non sono frazionabili.

Per la sostituzione dei lavoratori in aspettativa l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato.

Art. 70 (Decorrenza e durata)

Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto - che ha valenza per il triennio 2016, 2017 e 2018 - decorre dalla data di stipula e scade il 31 dicembre 2018.

Il c.c.n.l. s'intenderà rinnovato se non disdettato almeno sei mesi prima della scadenza con raccomandata con avviso di ricevimento. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto collettivo nazionale di lavoro.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlate ed inscindibili.

Avviso comune Utilizzo dei combustibili alternativi

Premesso che:

- nel ciclo di produzione del cemento, conformemente alle vigenti disposizioni normative comunitarie e nazionali, si possono recuperare e valorizzare materiali derivanti da altri processi produttivi e di consumo, sia come apportatori di materia, in sostituzione delle materie prime naturali (calcare, argilla, gesso), sia come combustibili, in sostituzione dei combustibili fossili non rinnovabili (carbone, olio combustibile, coke di petrolio);
- l'utilizzo di tali materiali nel processo produttivo del cemento è considerato a livello europeo una delle migliori tecniche disponibili per il settore per contribuire a una efficace tutela ambientale, come confermato dalla Commissione europea;
- l'Unione europea ha stabilito autonomamente i seguenti obiettivi in materia di clima ed energia per l'anno 2020:
 - ridurre le emissioni di gas a effetto serra almeno del 20% rispetto ai livelli del 1990;
 - ottenere il 20% dell'energia da fonti rinnovabili;

- migliorare l'efficienza energetica del 20%.

Considerato che:

- l'utilizzo nella produzione del cemento dei materiali e dei prodotti indicati in premessa può creare impatti positivi per la collettività, per l'ambiente, per i dipendenti e per le aziende. Più in particolare:

per la collettività:

- tracciabilità dei rifiuti: l'obiettivo primario delle aziende del settore cementiero è produrre cemento di qualità conforme agli standards di qualità internazionali, pertanto ogni carico di materiale in ingresso alle cementerie, che sia materia prima o prodotto derivato da rifiuti, è sottoposto a rigorosi controlli in accettazione, per accertare la provenienza e la qualità del prodotto derivato dai rifiuti, per garantirne la compatibilità con il processo produttivo e con la qualità del prodotto finale;

- attuare il completo utilizzo del prodotto rifiuti in modo conforme alle disposizioni legislative evitando l'abbandono illegale in discariche non autorizzate sul territorio;

- possibilità di utilizzare punti di emissione esistenti per il recupero energetico da frazioni selezionate da rifiuti civili e industriali senza doverne realizzare di nuovi;

per l'ambiente:

- risparmio di materie prime e diminuzione delle attività estrattive;
- riduzione del consumo di combustibili fossili non rinnovabili;
- minor ricorso allo smaltimento in discarica;
- calo delle emissioni di CO₂ associate alla produzione di cemento;
- assenza di rifiuti solidi di processo da smaltire;

per i dipendenti:

- la creazione di nuove figure professionali correlate all'introduzione di nuove tecnologie nelle aziende del settore cemento;
- l'incremento delle risorse e del numero di occupati delle realtà industriali che formano la filiera della gestione integrata del ciclo dei rifiuti;

per le aziende:

- diminuzione della dipendenza del settore da combustibili fossili non rinnovabili,

prevalentemente d'importazione e che risentono quindi dell'andamento del prezzo del petrolio;

- contenimento dei costi di produzione, dei quali i costi energetici rappresentano attualmente circa il 40%, e conseguente aumento della competitività.

Tenuto altresì conto che:

- nell'anno 2014 nel nostro Paese la media di sostituzione calorica di combustibili tradizionali con combustibili alternativi nei forni da cemento è risultata pari al 13%, contro una media europea del 27% (con punte del 60% in Germania) pari a 5 milioni di tonnellate di combustibili fossili tradizionali risparmiati;

- l'Italia è stato il primo Paese in ambito europeo, ad aver applicato il concetto comunitario di End of Waste (cessazione della qualifica di rifiuto) per i combustibili derivati dai rifiuti pubblicando il decreto 14 febbraio 2013, n. 22 dal titolo "Regolamento recante disciplina della cessazione della qualifica di rifiuto di determinate tipologie di Combustibili solidi secondari (CSS)".

Il decreto 14 febbraio 2013, n. 22 sopra citato continua a non trovare una piena e omogenea applicazione sul territorio nazionale a causa della complessità normativa e della frammentazione dei livelli decisionali in seno alla Pubblica Amministrazione, il che favorisce talvolta situazioni di disinformazione e di opposizione pregiudiziale.

Tutto ciò premesso e considerato,

le parti concordano di attivare un "Gruppo di coordinamento" - con funzioni consultive e propositive sulla materia oggetto del presente Avviso comune - composto da sei componenti, tre per la parte datoriale e tre per le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

A tale "Gruppo di coordinamento" nel corso della vigenza del presente contratto è affidato il compito di:

- approfondire gli aspetti tecnici in materia di sicurezza, ambiente e salute pubblica, dell'utilizzo di materiali derivanti da rifiuti in cemeniteria anche con l'ausilio di esperti provenienti dalle aziende del settore, da Istituti di ricerca indipendenti e/o da Associazioni a livello nazionale;

- concordare iniziative di interesse comune dirette a promuovere l'impiego dei Combustibili solidi secondari (CSS) delle cemeniterie con l'obiettivo di agevolare il dialogo e la collaborazione con le Autorità nazionali, gli enti locali nonché i dipendenti delle aziende interessate;

- preparare materiale informativo/divulgativo volto a stimolare la sensibilizzazione dell'opinione pubblica sui benefici dell'utilizzo negli stabilimenti cementieri di tutti i materiali di cui al presente Avviso comune.

Avviso comune Utilizzo delle cave

Premesso che:

- la disponibilità di materie prime naturali rappresenta un fattore determinante per la produzione del cemento;
- l'estrazione di materie prime naturali in cave e miniere è la prima attività del ciclo produttivo dell'industria del cemento in termini temporali e una delle principali in termini di progettazione e di investimento in risorse economiche e umane;
- l'attività estrattiva è strategica e condiziona fortemente il normale esercizio dei siti produttivi dell'industria del cemento, della calce, del gesso e delle malte.

Considerato che:

- l'attività estrattiva genera un cambiamento dello stato dei luoghi, sull'ambiente, sugli ecosistemi locali e sul paesaggio;
- l'obiettivo prioritario delle aziende è quello di mettere in campo tutte le azioni che possano non solo mitigare gli impatti, ma rendere possibile ed esigibile un recupero ambientale tale da creare nuovo valore naturalistico, apportare benefici alla biodiversità e agli ecosistemi offrendo nuovi spazi fruibili alla collettività.

Tenuto altresì conto che:

- l'attuale quadro regolamentare dell'attività estrattiva risulta per molti aspetti obsoleto e inadeguato alle esigenze gestionali e dei mercati in cui si trovano ad operare le imprese ed è inoltre estremamente frammentato nella sua applicazione a livello locale prevedendo contemporaneamente il coinvolgimento di più competenze (comune, provincia e regione) a volte anche in contrasto tra loro;
- le aziende hanno bisogno di orizzonti temporali certi e di una normativa il più possibile uniforme a livello nazionale per poter programmare gli investimenti su periodi di medio-lungo termine così da poter favorire la stabilità dei livelli occupazionali.

Tutto ciò premesso e considerato,

le parti stipulanti concordano sulla necessità di perseguire, nel corso della vigenza del presente contratto, una strategia comune che:

- favorisca l'approvazione di una normativa statale di indirizzo e coordinamento, c.d. "Legge quadro nazionale" che disciplini il rapporto tra attività di coltivazione delle materie prime naturali e tutela dei valori paesaggistici e ambientali;
- coinvolga gli "stakeholders" con azioni di trasparenza, legalità, ascolto e valutazione delle

esigenze del territorio e delle comunità locali;

- promuova una accelerazione e snellimento delle procedure amministrative in materia di utilizzo delle cave;

- sensibilizzi le autorità preposte (comuni, province e regioni) sul tema della durata delle autorizzazioni, per renderla compatibile con le previsioni di pianificazione delle attività estrattive e industriali a tutti gli effetti, nonché riguardo alle condizioni di rinnovo per attività già in essere.

Quota contribuzione "una tantum" a favore delle Organizzazioni sindacali FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL

Le aziende, mediante affissione in bacheca da effettuarsi dal 1° febbraio 2016 al 29 febbraio 2016, comunicheranno 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 di trenta (30/00) euro da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel corso del mese di aprile 2016.

Le aziende distribuiranno insieme alle buste paga corrisposte nel mese di marzo 2016, l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del Sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 31 marzo 2016.

Federmaco, entro il 31 maggio 2016 provvederà a comunicare alle Segreterie nazionali di FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL il numero complessivo delle trattenute effettuate dalle aziende associate.

Le quote trattenute verranno versate dalle aziende sul conto corrente bancario che le Organizzazioni sindacali FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL avranno cura di indicare nei prossimi giorni a Federmaco.