

Mercoledì 18 luglio 2018 è stato sottoscritto il verbale di accordo per il rinnovo del CCNL edilizia industria e cooperazione. Questo rinnovo segna un momento decisivo per un rilancio del sistema bilaterale, la conferma e il rafforzamento di un sistema di Welfare contrattuale erogato dalla bilateralità ed introduce misure innovative per governare al meglio un settore tanto complesso come quello dell'edilizia, a partire da un Protocollo per il rilancio del settore che prevede elementi strategici condivisi per affrontare le sfide che ci attendono. A tal riguardo le parti si impegnano al ripristino del Durc nella sua originaria formulazione, dando anche attuazione al Durc per congruità, e a verificare la corretta applicazione del CCNL edile all'interno dei cantieri.

Attraverso un Protocollo Enti Bilaterali si stabiliscono nuove regole incentrate su sostenibilità, efficienza ed efficacia, per assicurare che le risorse siano finalizzate soprattutto a incrementare le prestazioni e i servizi a favore dei lavoratori e delle imprese in modo paritetico e in eguale misura economica.

In un'ottica di razionalizzazione, a livello nazionale è previsto l'accorpamento in un Unico Ente di Formedil e CNCTP per garantire la semplificazione della gestione economica e sprigionare risorse da investire sui territori in formazione professionale ed iniziative su salute e sicurezza.

DECORRENZA E DURATA

Il CCNL avrà decorrenza dal
1° luglio 2018 al 30 settembre 2020



FIRMATO L'ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CCNL EDILIZIA INDUSTRIA E COOPERAZIONE

SISTEMA BILATERALE

WELFARE CONTRATTUALE

Nel CCNL le disposizioni a favore del welfare contrattuale sono state rafforzate ed implementate, soprattutto in chiave di una solidarietà sociale che favorisca l'uscita in pensione delle maestranze anziane e l'ingresso di giovani motivati e formati in grado di interpretare al meglio l'utilizzo delle nuove tecnologie e tecniche. In particolare:

- ◆ **FONDO PREPENSIONAMENTI** per favorire il raggiungimento del pensionamento anticipato di tutte le maestranze edili che ne abbiano i requisiti soggettivi e favorire quindi il ricambio generazionale nel settore: il contributo a totale carico delle imprese viene innalzato dall'attuale 0,10% allo 0,20%;
- ◆ **FONDO INCENTIVO OCCUPAZIONE** per rafforzare il ricambio generazionale e per promuovere l'assunzione dei giovani in cantiere viene creato un fondo, alimentato dallo 0,10%, a totale carico delle aziende, per incentivare le imprese che assumono giovani;
- ◆ **FONDO SANITARIO** istituzione di un Fondo Sanitario integrativo, a carattere obbligatorio e universalistico, a totale carico delle imprese, dedicato sia agli operai che agli impiegati e che prevede una uniformità di prestazioni a livello nazionale con un'ampia copertura di casistiche sanitarie;
- ◆ **PREVEDI E PREVIDENZA COOPERATIVA** aumento di 2€ a parametro 100 (operaio comune) a totale carico delle imprese.

LAVORATORI AUTONOMI

In un'ottica di integrazione delle professionalità all'interno del cantiere e di una contrattazione inclusiva, è data la facoltà ai lavoratori autonomi di iscriversi alla Cassa edile versando un contributo contrattualmente individuato per partecipare a corsi di formazione tecnica e richiedere l'assistenza dei CPT su formazione, prevenzione, sicurezza. Si prevede la possibilità di iscriversi alla sanità e alla previdenza integrativa con l'impegno entro 3 mesi a definire un contratto tipo. Inoltre il compenso minimo del lavoratore autonomo non deve essere inferiore a quello previsto dal CCNL per i lavoratori dipendenti.

CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

Ruolo determinante assume il secondo livello di contrattazione a cui sono demandati molti aspetti specifici e qualificanti. Il CCNL ribadisce, difende e rafforza il ruolo e l'importanza della contrattazione di secondo livello territoriale, stabilendo che avrà inizio a partire dal 1° luglio 2019 su tutto il territorio nazionale.



TABELLE

INDUSTRIA

LIVEL LI	PAR.	AUMENTI				NUOVI MINIMI		
		Complessivi	01/07/2018	01/07/2019	01/09/2020	01/07/2018	01/07/2019	01/09/2020
VII	200	110,00	40,00	20,00	50,00	1.720,71	1.740,71	1.790,71
VI	180	99,00	36,00	18,00	45,00	1.548,63	1.566,63	1.611,63
V	150	82,50	30,00	15,00	37,50	1.290,52	1.305,52	1.343,02
IV	140	77,00	28,00	14,00	35,00	1.204,51	1.218,51	1.253,51
III	130	71,50	26,00	13,00	32,50	1.118,46	1.131,46	1.163,96
II	117	64,35	23,40	11,70	29,25	1.006,62	1.018,32	1.047,57
I	100	55,00	20,00	10,00	25,00	860,36	870,36	895,36

COOPERAZIONE

LIVE LLI	PAR.	AUMENTI				NUOVI MINIMI		
		Complessivi	01/07/2018	01/07/2019	01/09/2020	01/07/2018	01/07/2019	01/09/2020
VIII	250	137,50	50,00	25,00	62,50	2.195,49	2.220,49	2.282,99
VII	210	115,50	42,00	21,00	52,50	1.840,20	1.861,20	1.913,70
VI	180	99,00	36,00	18,00	45,00	1.580,74	1.598,74	1.643,74
V	153	84,15	30,60	15,30	38,25	1.342,45	1.357,75	1.396,00
IV	136,5	75,08	27,30	13,65	34,13	1.202,93	1.216,58	1.250,71
III	127	69,85	25,40	12,70	31,75	1.118,92	1.131,62	1.163,37
II	114	62,70	22,80	11,40	28,50	1.004,74	1.016,14	1.044,64
I	100	55,00	20,00	10,00	25,00	878,21	888,21	913,21

PREVEDI E PREVIDENZA COOPERATIVA

	INDUSTRIA	COOPERATIVE	PREVEDI	PREVIDENZA COOPERATIVA	NUOVO CONTRIBUTO TOTALE PREVEDI	NUOVO CONTRIBUTO TOTALE COOP
LIV.	PAR.	PAR.	AUMENTO	AUMENTO		
VIII		250		5		25
VII	200	210	4	4,2	20	21
VI	180	180	3,6	3,6	18	18
V	150	153	3	3,06	15	15,3
IV	140	136,5	2,8	2,73	14	13,65
III	130	127	2,6	2,54	13	12,7
II	117	114	2,34	2,28	11,7	11,4
I	100	100	2	2	10	10

CCNL EDILIZIA INDUSTRIA E COOPERATIVE

IL TESTO DELL'IPOTESI
DI ACCORDO IN PILLOLE

ORA LA PAROLA PASSA
AI LAVORATORI



RELAZIONI SINDACALI E CONTRATTUALI

La contrattazione di secondo livello potrà avvenire a livello aziendale o territoriale (provinciale o regionale), per il tramite OO.SS. territoriali e delle RSU.

COMMISSIONE PER LA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Sarà costituita una Commissione Paritetica per la verifica delle figure professionali e un nuovo sistema di classificazione del personale.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Saranno istituiti corsi di studio inerenti ai materiali lapidei in Istituti Professionali vicini a distretti e bacini della pietra. L'azienda, unitamente alle RSU e/o le OO.SS. Territoriali, definiranno il numero delle ore e le relative modalità di formazione annuale dei lavoratori sui processi produttivi, distribuite uniformemente tra i vari profili professionali. Tali percorsi formativi saranno certificati.

SALUTE E SICUREZZA

Si prevede la costituzione di una Commissione con l'obiettivo di migliorare norme, protocolli operativi e formazione in materia di salute e sicurezza, in stretto contatto con il CPNL, l'Inail e le Asl. Prima dell'inizio dell'attività lavorativa obbligo di frequenza a 16 ore di formazione sui temi della salute e della sicurezza, i neo assunti (provenienti dal settore) dovranno frequentare 4 ore di formazione aggiuntive rispetto a quanto stabilito dall'accordo specifico Stato-Regioni.

EFFICIENZA ENERGETICA

Recepito l'Avviso Comune sottoscritto da Confindustria e Cgil Cisl Uil, in materia di informazione e formazione sull'efficienza energetica e dei suoi riflessi positivi verso consumatori, imprese, sistema industriale e la necessità di coinvolgere l'opinione pubblica del Paese nel suo insieme.

LEGALITÀ E APPALTI

Sarà istituito un tavolo di confronto per individuare comportamenti e buone prassi per la legalità e per il contrasto all'illegalità e al lavoro nero.

MOBBING E MOLESTIE SESSUALI

È stato recepito l'accordo quadro interconfederale sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE - FONDO ARCO

Il contributo a carico delle aziende per i lavoratori iscritti a Fondo Arco aumenta dello 0,10% dal 01.06.2016 e di un ulteriore 0,10% a partire dal 01.06.2017.

SANITÀ INTEGRATIVA - FONDO ALTEA

La contribuzione per ogni dipendente in forza, pari agli attuali 8€ a carico delle aziende, salirà a 13€ a partire dal 1° gennaio 2017 per tutti i lavoratori del settore, sempre a carico delle aziende.

E.G.R.

L'elemento di garanzia retributiva aumenta di 20€: nelle realtà che non riconoscono la contrattazione di secondo livello, le aziende erogheranno 170€ l'anno a valere per tutti i dipendenti (salvo il livello AS 182,40€).

CERTIFICAZIONE VERSAMENTI FONDO ALTEA E CPNL

Mensilmente ed annualmente il lavoratore avrà riscontro dei versamenti per la sanità integrativa e per il finanziamento del comitato paritetico nazionale lapidei. Ciò è importante per verificare il diritto alla copertura sanitaria offerta da Fondo Altea (13€ mensili dal 1° gennaio 2017) e della regolarità aziendale verso il CPNL (5€ annuali).



CONTRATTO NAZIONALE LAPIDEI ESCAVAZIONE SABBIA industria

AL VIA LA CONSULTAZIONE - PARTECIPA ALLE ASSEMBLEE!

IL SALARIO

Si riconferma il modello salariale esistente con aumenti certi e senza verifiche ex post dei minimi tabellari (TEM), comprensivi degli aumenti dovuti all'inflazione e dei processi di trasformazione ed innovazione del settore. Aumento previsto sarà in 3 tranches:

LIVELLI	PARAMETRI	DA 01.06.2019 EURO MESE	DA 01.12.2020 EURO MESE	DA 01.01.2022 EURO MESE	TOTALE EURO
AS	200	42,79	28,52	71,33	142,64
A	184	39,36	26,24	65,63	131,23
B	150	32,09	21,39	53,50	106,98
CS	144	30,81	20,54	51,35	102,70
C	136	29,10	19,40	48,50	97,00
D	128	27,38	18,25	45,66	91,29
E	118	25,24	16,83	42,09	84,16
F	100	21,39	14,26	35,67	71,32

CONTRATTO IN PILLOLE

DECORRENZA E DURATA

Il contratto ha valenza triennale: decorrenza dal 1 aprile 2019 al 31 marzo 2022

RELAZIONI INDUSTRIALI

Istituzione del CBMC - Comitato Bilaterale dei materiali da Costruzione - che consentirà di dialogare anche con gli altri settori dei materiali (cemento, laterizi e manufatti).

Assorbirà parte dei compiti e funzioni del CPNL che conclude la sua attività; il Comitato bilaterale continuerà a svolgere azioni volte all'utilizzo ed delle risorse accantonate dal settore , fino al loro esaurimento.

PARI OPPORTUNITÀ E DISCRIMINAZIONE DI GENERE

Impegno delle parti con cui viene comunemente riconosciuta ed affermata l'importanza di tali temi da perseguire con azioni concrete.

CONGEDI

E' prevista l'aspettativa retribuita di 3 mesi per le donne vittime di violenza che decidano di accedere a programmi di recupero ai sensi dell'art. 24 del Decreto Legislativo n. 80 del 15 giugno 2015. Il periodo necessario al completamento del percorso terapeutico non viene computato ai fini del periodo di compoto.

MERCATO DEL LAVORO

Si conferma la percentuale del 25% complessiva per il tempo determinato ed il tempo determinato in somministrazione (inferiore ai limiti di legge). Part-time: viene riconosciuta la possibilità alle donne, che rientrano dalla maternità, e ai lavoratori, che richiedono congedi per gravi motivi familiari, di accedere al lavoro part time reversibile per un anno.

EGR

Viene aumentato di 20 euro l'elemento di garanzia retributiva , arrivando a 190 euro annui per

lavoratore nelle aziende in cui non si pratica la contrattazione di secondo livello.

SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Viene definita la necessità che il welfare contrattuale sia concordato preventivamente dalle parti e che sia di supporto alle esigenze reali delle persone.

SALUTE E SICUREZZA

Istituzione dell'RLSSA nelle aziende sopra i 50 dipendenti.

A partire dal 1 luglio 2020 saranno versate mensilmente per ogni lavoratore in forza 4,25 euro lordi, per dodici mensilità, in un apposito fondo dedicato presso il Fondo Altea per esigenze e iniziative volte alla prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro.

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Due ore di assemblea retribuita sull'organizzazione del lavoro e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per porre al centro i bisogni delle persone.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE FONDO "ARCO"

Aumenta aliquota a carico dell'azienda in favore dei lavoratori iscritti al Fondo ARCO, passando a 1,80% a 2,50 % (0,35% dal 1 luglio 2019 e 0,35% dal 1 luglio 2021). Complessivamente con il contributo a carico del lavoratore, che rimane invariato a 1,30%, verranno versati mensilmente il 3,80%.

SANITÀ INTEGRATIVA

Dal 1 gennaio 2020 verranno versati al Fondo Altea 2 euro in più a lavoratore, per un totale di 15 euro mensili anziché 13 euro.





CONTRATTO NAZIONALE LATERIZI E MANUFATTI IN CEMENTO

**DECORRENZA CONTRATTUALE:
1 APRILE 2019 - 31 MARZO 2022**

AL VIA LA CONSULTAZIONE - PARTECIPA ALLE ASSEMBLEE!

IL SALARIO

Si riconferma il modello salariale esistente con aumenti dei minimi tabellari (**TEM**) comprensivi degli aumenti dovuti all'inflazione, senza verifica ex post, e delle valutazioni dell'andamento storico specifico dei settori rappresentati, superando di gran lunga gli indici ISTAT previsionali. Aumento previsto sarà in 3 tranches:

LIVELLI	PARAMETRI	DA 01.09.2019 EURO MESE	DA 01.07.2020 EURO MESE	DA 01.07.2021 EURO MESE	TOTALE EURO
AS	220	32,35	40,44	48,53	121,32
A	185	27,21	34,01	40,81	102,03
B	151	22,21	27,76	33,31	83,28
CS	143	21,03	26,29	31,54	78,86
C	136	20,00	25,00	30,00	75,00
D	126	18,53	23,16	27,79	69,48
E	117	17,21	21,51	25,81	65,53
F	100	14,71	18,38	22,06	55,15

CONTRATTO IN PILLOLE

RELAZIONI INDUSTRIALI

Istituzione del CBMC - Comitato Bilaterale dei materiali da Costruzione. Assorbirà i compiti e le funzioni dell'Osservatorio.

PARI OPPORTUNITÀ E DISCRIMINAZIONE DI GENERE

L'impegno delle parti a definire azioni precise nell'ambito del CBMC.

INQUADRAMENTI PROFESSIONALI

Percorso per analizzare ed aggiornare gli inquadramenti professionali.

Riconosciuto un livello superiore di inquadramento al responsabile della conduzione delle centrali di betonaggio con almeno 2 anni di esperienza.

CONGEDI

E' prevista l'aspettativa retribuita di 3 mesi per le donne vittime di violenza che decidano di accedere a programmi di recupero ai sensi dell'art. 24 del Decreto Legislativo n. 80 del 15 giugno 2015.

MERCATO DEL LAVORO

Si favorisce l'occupazione diretta e stabile, individuando un'unica percentuale per il ricorso ai tempi determinati e per il lavoro in somministrazione, a termine o indeterminato, del 20% (inferiore ai limiti di legge) con possibilità di aumentarla al 35% se la somministrazione viene tenuta sotto al 10%. Part-time: viene riconosciuta la possibilità alle donne che rientrano dalla maternità, e ai lavoratori che richiedono congedi per gravi

motivi familiari, di accedere al lavoro part time reversibile per un anno (n. 3 lavoratori in aziende sotto i 100 dipendenti; il 4% della forza lavoro a tempo pieno nelle aziende sopra i 100).

SALUTE E SICUREZZA

Vengono ampliate le azioni volte alla prevenzione per la salute e sicurezza sul luogo di lavoro e i diritti di formazione, informazione e consultazione preventiva del rappresentante per la sicurezza dei lavoratori (RLS). Sarà oggetto di confronto tempestivo e coinvolgimento dell'RLS la gestione dei rischi da interferenze in occasione

di manutenzioni e appalti.

Viene prolungato, inoltre, il periodo di comporto per le donne vittime di violenza coinvolte in percorsi di recupero.

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Impegno delle parti a intraprendere azioni per contrastare i rischi per la salute e per promuovere il benessere sull'organizzazione del lavoro e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE FONDO "ARCO"

Aumenta aliquota a carico dell'azienda in favore dei lavoratori iscritti al Fondo ARCO, passando a 1,70% a 1,80% da luglio 2020.



RELAZIONI INDUSTRIALI

Verso il Contratto Unico dei Materiali: apertura alla costituzione del **Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC)**

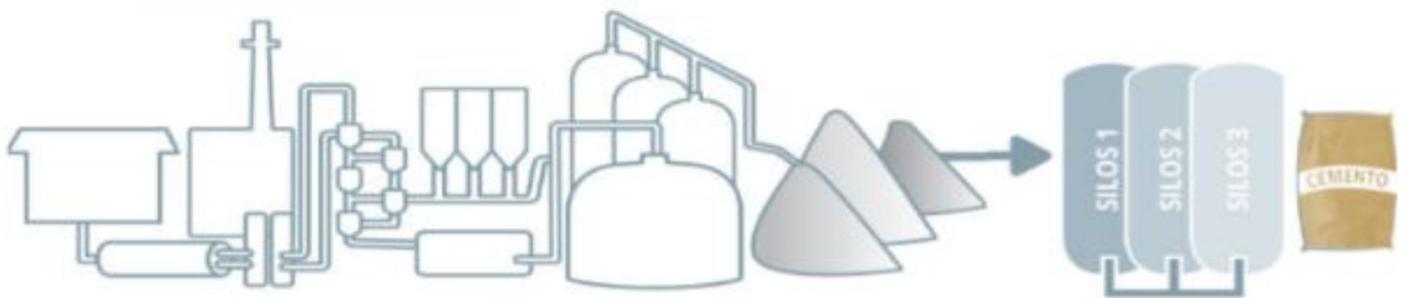
assorbe le funzioni del CPN, monitoraggio della contrattazione di II livello, analisi della classificazione professionale e parità uomo/donna, con gruppi di lavoro che lavoreranno da subito

**VOLANTINO RINNOVO
CCNL CEMENTO CALCE
GESSO
2019 - 2021**

CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Possibilità di deroga a 36 mesi a fronte della trasformazione a tempo indeterminato del

50% dei c. a termine degli ultimi 36 mesi. Il numero massimo di lavoratori a tempo determinato e somministrazione non può superare il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato nell'unità produttiva.



SALVAGUARDIA DEI LIVELLI OCCUPAZIONALI

in appositi incontri a livello aziendale o di Gruppo, saranno sviluppati confronti per verificare la possibilità di reinternalizzare lavorazioni affidate in appalto.

FORMAZIONE RLSSA

- 4 ore annue su impatto ambientale e delle rilevazioni dei fattori inquinanti;
- 4 ore annue su prevenzione dei disastri ambientali;
- 8 ore annue su gestione dei rapporti con Istituzioni, Associazioni, Enti di controllo, ecc..

TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI E TUTELA AMBIENTALE

Corsi di formazione obbligatori per i lavoratori stranieri .
Garanzia del rispetto dei livelli minimi di sicurezza previsti dalla normativa esistente in caso di presenza di un solo addetto durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.
Impegno alla gestione integrata della salute, della sicurezza e dell'ambiente con coinvolgimento delle RLSSA.

CONSOLIDAMENTO INDENNITA' DI TURNO

Periodo di permanenza in turno	Percentuale di copertura
15 anni	20%
20 anni	35%
25 anni	50%
30 anni	65%
35 anni	80%

al turnista che esce dal ciclo continuo, per decisione aziendale o accertata inidoneità, sarà riconosciuta

un'indennità mensile in cifra fissa.

ELEMENTO GARANZIA RETRIBUTIVA

Eliminato l'assorbimento di eventuali trattamenti economici individuali.
A decorrere dal 1° gennaio 2021, nelle aziende prive di riconoscimenti economici derivanti dalla contrattazione di II livello, a livello di Gruppo o di unità produttiva, l'importo dell'EGR aumenterà a 170 € lordi annui.

DONNE VITTIME DI VIOLENZA

Il congedo attivato dalle donne vittime di violenza, per il tempo necessario al percorso di protezione e recupero psicofisico, costituisce prolungamento del periodo di comperto.

TUTELA DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'

È riconosciuto, a far data dal 1° gennaio 2020, per il congedo di maternità e paternità, un trattamento aggiuntivo a quello previsto dalla Legge per i primi tre mesi:

- fino al 50% delle lavoratrici madri;
- fino al 70% per i lavoratori padri.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Dal 1° luglio 2020, i lavoratori non iscritti al Fondo Concreto o ad altro Fondo, saranno obbligatoriamente iscritti a Fondo Concreto con un contributo fisso mensile di **5 €** a carico dell'Azienda, salvo espressa volontà contraria da parte del lavoratore.

Per i lavoratori iscritti a Fondo Concreto, ferma restando la quota a carico del lavoratore pari all'1,40%.

il contributo a carico dell'azienda aumenterà dello 0,30% dall'1,90% attuale, al

2,05% dal 1° luglio 2020

2,20% dal 1° luglio 2021

LAVORO STRAORDINARIO – ARMONIZZAZIONE OPERAI, INTERMEDI, IMPIEGATI

Situazione attuale

	Operai	Intermedi	Impiegati
Lavoro straordinario diurno	23 %	30%	30%
Lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	30 %	50%	55%
lavoro notturno a carattere continuativo (guardiania, custodia, pulizia locali) non compreso in turni avvicendati	25%		
lavoro straordinario notturno	40 %	60%	75%
lavoro ordinario in giorni festivi	40 %	50%	55%
lavoro straordinario festivo	50 %	60%	75%
lavoro straordinario festivo notturno	50 %	70%	100%
lavoro ordinario festivo notturno	40 %	60%	75%

Dal 1 gennaio 2020

	Operai	Intermedi	Impiegati
Lavoro straordinario diurno	30%	30%	30%
Lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	42%	50%	55%
lavoro notturno a carattere continuativo (guardiania, custodia, pulizia locali) non compreso in turni avvicendati	30%		
lavoro straordinario notturno	50%	60%	75%
lavoro ordinario in giorni festivi festivo	50%	50%	55%
lavoro straordinario festivo	60%	60%	75%
lavoro straordinario festivo notturno	60%	70%	100%
lavoro ordinario festivo notturno	50%	60%	75%

Inoltre al lavoratore saranno rimborsate le spese di trasporto per recarsi – dal proprio domicilio/residenza abituale – sul luogo di lavoro. Il tempo necessario per recarsi sul luogo di lavoro sarà retribuito come lavoro prestato.

Armonizzazione operai intermedi impiegati
Su trasferta, preavviso di licenziamento

AUMENTI RETRIBUTIVI

Salvaguardato il nostro modello con il Tem che va oltre l'inflazione IPCA depurata

Aumenti retributivi triennio 2019 - 2020 - 2021

Area Professionale	Livelli	Parametri	dal 01/10/2019 (euro mese)	dal 01/12/2020 (euro mese)	dal 01/12/2021 (euro mese)	Totale euro
Area direttiva	3°	210	60,00	45,00	30,00	135,00
	2°	188	53,71	40,29	26,86	120,86
	1°	172	49,14	36,86	24,57	110,57
Area concettuale	3°	163	46,57	34,93	23,29	104,79
	2°	157	44,86	33,64	22,43	100,93
	1°	149	42,57	31,93	21,29	95,79
Area specialistica	3°	140	40,00	30,00	20,00	90,00
	2°	134	38,29	28,71	19,14	86,14
	1°	129	36,86	27,64	18,43	82,93
Area qualificata	2°	121	34,57	25,93	17,29	77,79
	1°	116	33,14	24,86	16,57	74,57
Area esecutiva	1°	100	28,57	21,43	14,29	64,29