

# LATERIZI - AZIENDE INDUSTRIALI

PARTI CONTRAENTI	STIPULA	DECORRENZA	SCADENZA
<p><b>Datoriali</b> CONFINDUSTRIA CERAMICA RAGGRUPPAMENTO LATERIZI, ASSOBBETON</p> <p><b>Sindacali</b> FENEAL, FILCA, FILLEA</p>	<b>31 MAGGIO 2022</b>	<b>1° APRILE 2022</b>	<p><b>Economica</b> 30 SETTEMBRE 2025</p> <p><b>Normativa</b> 30 SETTEMBRE 2025</p>

## LIVELLI E QUALIFICHE

Livello	Descrizione
ASQ	<b>Quadri:</b> lavoratori in possesso delle caratteristiche di coloro che sono inquadrati al livello AS, che sono anche responsabili del coordinamento e della gestione di settori fondamentali dell'impresa.
AS	<b>Impiegati:</b> lavoratori amministrativi, tecnici e commerciali che svolgono funzioni direttive con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia d'iniziativa nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare o dai dirigenti dell'azienda.
A	<b>Impiegati:</b> lavoratori amministrativi, tecnici e commerciali, che hanno autonome funzioni di guida e di coordinamento per l'attuazione delle direttive aziendali o che svolgono mansioni specialistiche equivalenti per importanza, autonomia e responsabilità.
B	<b>Impiegati:</b> lavoratori tecnici, amministrativi e commerciali che svolgono mansioni di concetto <b>Operai:</b> lavoratori che svolgono operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti, anche con funzioni di coordinamento, facoltà decisionale e responsabilità.
CS	<b>Operai:</b> lavoratori specializzati che eseguono qualsiasi intervento di natura elettrica, elettronica o meccanica, di elevato grado di difficoltà, ovvero lavoratori che coordinano almeno 5 lavoratori nella produzione dei laterizi o più squadre nella produzione dei manufatti cementizi.
C	<b>Impiegati e Operai:</b> lavoratori in possesso di autonomia esecutiva che svolgono complesse attività d'ordine, per l'esecuzione delle quali sono necessarie specifiche conoscenze professionali e adeguata esperienza lavorativa. Rientra in questa categoria il responsabile della conduzione di centrali di betonaggio, nel caso di svolgimento della mansione da almeno 24 mesi.
D	<b>Impiegati:</b> lavoratori tecnici, amministrativi e commerciali che assolvono mansioni d'ordine. <b>Operai:</b> lavoratori che eseguono lavori per i quali sono richieste specifiche capacità professionali con eventuali attività di coordinamento, addetti a mansioni il cui corretto svolgimento richiede cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro, all'interpretazione del disegno e alla sequenza del processo e forniscono inoltre sistematiche informazioni sull'andamento dell'unità di processo. Rientra in questa categoria il responsabile della conduzione di centrali di betonaggio, entro i 24 mesi continuativi di svolgimento della mansione.
E	<b>Impiegati:</b> lavoratori con mansioni esecutive che richiedono generiche conoscenze professionali. <b>Operai:</b> lavoratori che eseguono lavori per i quali sono richieste una generica capacità professionale e pratica di mestiere.
F	<b>Operai:</b> lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono semplici conoscenze conseguibili con breve periodo di pratica. I lavoratori addetti alla produzione verranno inquadrati in categoria E dopo un periodo di permanenza in categoria F non superiore a mesi 12.

## PARAMETRI CONTRATTUALI

Divisori	Giornaliero	174 217,5 per i discontinui con 50 ore settimanali
	Orario	26
Mensilità	Tredicesima	Una mensilità di retribuzione globale di fatto, in occasione del Natale
	Quattordicesima	Non prevista

## ELEMENTI ECONOMICI

### SCATTI DI ANZIANITÀ

Numero massimo	5	
Frequenza	Biennale	
Decorrenza	Gli scatti di anzianità decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.	
Passaggi di livello	In caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo degli aumenti periodici già maturati, e avrà diritto a maturare ulteriori aumenti periodici nella misura fissata per il nuovo livello di appartenenza, fino al numero massimo di 5 scatti.	
Importi	<b>Livello</b>	<b>Importo</b>
	AS	14,72
	A	11,71
	B	9,60
	CS	8,70
	C	8,32
	D	7,87
	E	7,23
F	6,79	

### INDENNITÀ

Maneggio denaro	Agli impiegati che hanno normalmente maneggio di denaro con responsabilità, spetta un'indennità dell'8% da calcolarsi sul minimo di stipendio della categoria alla quale sono assegnati, aumentato dell'indennità di contingenza.
Indennità funzione quadri	Il lavoratore inquadrato come "quadro" ha diritto ad un'indennità di mansione pari a 51,65 euro mensili lordi.
Indennità per uso messi di trasporto	Il lavoratore che, per la sua attività, utilizza in via continuativa un mezzo di trasporto, ha diritto ad un congruo compenso da concordare con il datore di lavoro.

### CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Premio di risultato	La definizione di un sistema premiante dei lavoratori, sulla base del miglioramento degli indici di produttività, redditività, qualità e altri elementi che possano concorrere al miglioramento della competitività dell'impresa, è demandato al secondo livello di contrattazione, aziendale o territoriale.
Elemento di garanzia retributiva	A favore dei lavoratori dipendenti di aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi, oltre a quanto previsto dal CCNL, è dovuto un elemento di garanzia retributiva pari a 6,00 euro mensili per 12 mensilità.

# GESTIONE DEL RAPPORTO

## PERIODO DI PROVA

Livello	Durata	
	Impiegati	Operai
ASQ, AS	6 mesi	-
A	5 mesi	-
B	3 mesi	2 mesi
C, D	2 mesi	1 mese
E	1 mese	
F	-	2 settimane
Note		
<p>I periodi di prova previsti dal CCNL per la generalità dei lavoratori sono ridotti del 50% per i contratti a termine inferiori a 6 mesi, ma in ogni caso con una durata non inferiore a 2 settimane.</p> <p>Sono esenti dal periodo di prova i lavoratori assunti con più contratti a tempo determinato:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>♦ operanti nelle stesse mansioni;</li><li>♦ operanti nelle stesse mansioni e trasformati a tempo indeterminato.</li></ul>		

## ORARIO

<b>Orario normale di lavoro</b>	La durata dell'orario normale di lavoro è pari a 40 ore settimanali, di norma distribuite su 5 giorni. È possibile una distribuzione su 6 giorni previo accordo con le RSU. La durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento ad un periodo di 4 mesi.
<b>Flessibilità</b>	Disciplina non prevista.
<b>Banca ore</b>	È istituita la banca ore individuale, nella quale confluiscono, al 1° gennaio di ogni anno: <ul style="list-style-type: none"><li>♦ i permessi a titolo di R.O.L., nonché</li><li>♦ le ore di permesso corrispondenti alle ex festività, non fruiti entro l'anno di maturazione.</li></ul> I permessi confluiti nella banca ore saranno fruiti da parte del lavoratore entro l'anno successivo, compatibilmente con le esigenze aziendali. Al 31 dicembre le ore che risultassero ancora accantonate saranno pagate con la retribuzione in atto a quel momento. Su richiesta del singolo lavoratore le predette ore potranno essere fruiti entro i sei mesi dell'anno successivo.

## ROL E FESTIVITÀ

<b>Rol</b>	I lavoratori hanno diritto ai seguenti permessi retribuiti a titolo di riduzione dell'orario di lavoro: <ul style="list-style-type: none"><li>♦ <b>64 ore</b>, per la generalità dei dipendenti;</li><li>♦ <b>76 ore</b>, per i turnisti su tre turni avvicendati.</li></ul>
<b>Ex Festività</b>	In sostituzione delle 4 festività infrasettimanali abolite, vengono concessi a tutti i lavoratori 4 gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuito. Per gli addetti ai lavori discontinui i gruppi di ore saranno proporzionali al loro effettivo orario di lavoro.
<b>Festività</b>	Qualora una delle festività cada di domenica, nel diverso giorno di riposo compensativo o coincida con un'altra festività, al lavoratore deve essere corrisposto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione globale di fatto, pari ad 1/26 della retribuzione mensile. Per quanto riguarda la festività del 4 novembre, la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

## STRAORDINARI / NOTTURNO / FESTIVO

Tipologia	% Maggiorazione	
	Impiegati	Operai
Lavoro straordinario fino a 48 ore settimanali	27%	
Lavoro straordinario oltre 48 ore settimanali	30%	
Lavoro straordinario festivo fino a 48 ore settimanali	52%	47%
Lavoro straordinario festivo oltre 48 ore settimanali	55%	50%
Lavoro straordinario notturno fino a 48 ore settimanali	47%	37%
Lavoro straordinario notturno oltre 48 ore settimanali	50%	
Lavoro notturno in turni avvicendati	20%	
Lavoro diurno in turni avvicendati (solo settore laterizi)	4%	
Lavoro notturno non in turni	35%	
Lavoro festivo	50%	45%
Lavoro festivo notturno non in turni	67%	50%
Lavoro straordinario festivo notturno fino a 48 ore settimanali	72%	57%
Lavoro straordinario festivo notturno oltre le 48 ore settimanali	75%	60%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	23%	
Lavoro notturno (guardiani notturni)	-	6%

### Note

Ai fini della corresponsione delle maggiorazioni contrattuali, si considera:

- ♦ lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 settimanali;
- ♦ lavoro notturno quello effettuato tra le ore 21.00 e le ore 6.00 del mattino,
- ♦ lavoro festivo quello compiuto nei giorni di domenica o nei giorni compensativi di riposo settimanale o nelle ricorrenze festive.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, festivo o notturno non sono tra loro cumulabili, intendendo che la maggiore assorbe la minore.

## FERIE

Durata	Qualifica	Anzianità di servizio	Durata
	Impiegati		fino a 10 anni compiuti
		oltre 10 anni e fino a 16 anni compiuti	4 settimane e 1 giorno lavorativo
		oltre 16 anni compiuti	5 settimane
	Operai	-	4 settimane
Fruizione	Il periodo delle ferie ha, di norma, carattere continuativo. In caso di ferie frazionate, 5 giorni lavorativi goduti come ferie equivalgono ad una settimana.		

## PREAVVISO

Qualifica	Livello	Anzianità di servizio		
		Fino a 4 anni compiuti	Da 5 e fino a 9 anni compiuti	Da 10 anni
Impiegati	A, AS	2 mesi	3 mesi	4 mesi
	B, C	1 mese e 1/2	2 mesi	2 mesi e 1/2
	D, E	1 mese	1 mese e 1/2	2 mesi
Operai	tutti	Fino a 5 anni compiuti	Da 6 e fino a 10 anni compiuti	Da 11 anni
		6 giorni lavorativi	8 giorni lavorativi	10 giorni lavorativi
<b>Note</b>				
<i>I termini di preavviso sopra indicati decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese per gli impiegati, ovvero da un qualsiasi giorno della settimana per gli operai.</i>				

## ASSENZE TUTELE

### CONGEDO MATRIMONIALE

<b>Durata</b>	15 giorni consecutivi di calendario.
<b>Fruizione</b>	La fruizione del congedo matrimoniale va riconosciuta anche nell'ipotesi di unione civile. Il periodo va fruito consecutivamente e deve essere richiesto con almeno 6 giorni di preavviso, salvo casi eccezionali. Durante lo stesso decorrerà la normale retribuzione mensile a carico dell'azienda, che integrerà l'indennità corrisposta dall'INPS allo stesso titolo, ove spettante.

### MATERNITÀ

<b>Maternità obbligatoria</b>	La lavoratrice assente per maternità ha diritto, durante il periodo di astensione obbligatoria ad un'integrazione del trattamento economico corrisposto dall'INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione ordinaria.
<b>Congedo Parentale</b>	Il contratto non prevede integrazioni rispetto all'indennità erogata dall'INPS. È prevista la possibilità di fruire del congedo parentale anche in forma oraria.

### MALATTIA

Categoria	Durata assenza	Trattamento economico	Conservazione del posto
Impiegati e Operai	primi 6 mesi	100%	14 mesi, nell'arco di 30 mesi in caso di più eventi
	successivi 6 mesi	50%	
<b>Note</b>			
<i>Il trattamento economico indicato si intende comprensivo della indennità di malattia eventualmente corrisposta dall'INPS, ed è calcolato rispetto alla retribuzione globale di fatto.</i>			
<i>Ai fini del trattamento economico indicato, si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia verificatisi nell'arco temporale degli ultimi 30 mesi consecutivi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.</i>			
<i>Il trattamento economico riprende "ex novo" in caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 6 mesi senza alcuna assenza per il medesimo motivo, e comunque dopo 12 mesi dal giorno in cui è cessato il diritto del lavoratore a percepire il trattamento economico al 100%.</i>			

*Il congedo spettante alle donne vittime di violenza per il tempo necessario all'esecuzione del percorso di protezione e recupero psico-fisico rappresenta prolungamento del periodo di comporta.*

*Le assenze debitamente documentate e certificate dalle strutture sanitarie pubbliche o convenzionate che richiedano il ricorso a terapie salvavita (intensive, oncologiche o di emodialisi) non verranno computate ai fini dei termini di cui sopra per ulteriori 6 mesi, ossia per un periodo complessivo di 20 mesi di calendario raggiunti anche con più periodi di assenza, nell'ambito dei 30 mesi di calendario immediatamente precedenti.*

## INFORTUNIO

Tipologia	Conservazione del posto	Trattamento economico
<b>Infortunio sul lavoro</b>	Fino a guarigione clinica	Il lavoratore assente per infortunio o malattia professionale ha diritto ad un trattamento integrativo dell'indennità per inabilità temporanea corrisposta dal competente istituto assicuratore fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione netta, per un periodo massimo di 18 mesi.
<b>Malattia professionale</b>	Fintanto che il lavoratore percepisce l'indennità per infortunio corrisposta dall'INAIL	

## ALTRI PERMESSI (STUDIO, FORMAZIONE, ECC)

<b>Permessi studio</b>	Al fine del miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le aziende concederanno permessi retribuiti nella misura di 150 ore in un triennio, fruibili anche in un solo anno, a condizione che i corsi frequentati dai lavoratori abbiano durata almeno pari a 300 ore di insegnamento effettivo. I lavoratori che frequentano corsi per il recupero della scuola dell'obbligo vedranno aumentare il monte ore di cui sopra a 200 ore nel triennio. I lavoratori stranieri che, durante il primo anno di presenza in azienda, frequentano corsi di apprendimento della lingua italiana organizzati da enti formalmente riconosciuti, hanno diritto a 50 ore di permesso. Tutti i permessi sopra indicati si intendono retribuiti.
<b>Nascita figlio</b>	Conformemente alle disposizioni di legge, in occasione della nascita del figlio o in caso di adozione o affidamento, al lavoratore padre spettano i giorni di "congedo obbligatorio" secondo le modalità previste dalle leggi vigenti.
<b>Congedo per le lavoratrici vittime di violenza</b>	Alle donne vittime di violenza inserite nei percorsi certificati dai servizi sociali comunali, da case rifugio o da centri antiviolenza compete un congedo retribuito indennizzato per conto dell'INPS non superiore a 3 mesi, utilizzabile nell'arco temporale di 3 anni. Al verificarsi delle condizioni previste, qualora non ostino problematiche di natura tecnico-organizzativa, le lavoratrici interessate avranno la possibilità di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito di ulteriori 3 mesi, fruibili, previo avviso, su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni.

## TIPOLOGIE CONTRATTUALI

### LAVORO A TEMPO PARZIALE

<b>Lavoro supplementare</b>	Disciplina ai sensi di legge.
<b>Clausole elastiche</b>	Disciplina ai sensi di legge.
<b>Note</b>	
<p><i>Il part-time reversibile della durata massima di un anno è concesso, previa richiesta, anche alle lavoratrici rientranti al lavoro dal congedo per le donne vittime di violenza e alle lavoratrici madri, secondo le seguenti misure:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <i>fino ad un massimo di 3 lavoratori, per le aziende con organico inferiore o uguale a 100 dipendenti;</i></li> <li>◆ <i>fino ad un massimo del 4% del personale a tempo indeterminato, per le aziende sopra i 100 dipendenti.</i></li> </ul>	

## CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

<b>Limiti quantitativi</b>	<b>Percentuale</b>	<p>Il numero dei lavoratori che possono essere contemporaneamente assunti con contratto a tempo determinato e in somministrazione non deve superare il 20% dei dipendenti a tempo indeterminato al 1° gennaio di ogni anno.</p> <p>Se la percentuale dei lavoratori somministrati (a tempo determinato e indeterminato) non supera il 10% dei lavoratori a tempo indeterminato, la suddetta percentuale può essere aumentata fino al 35%.</p> <p>È in ogni caso ammessa la stipula fino a 7 contratti complessivi, se l'applicazione delle predette percentuali dia un numero inferiore a 7.</p>
	<b>Esclusioni</b>	<p>L'esenzione dalle limitazioni quantitative è ammessa, in aggiunta alle previsioni di legge, per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>l'avvio di nuove attività (il CCNL precisa che per fase di avvio di una nuova attività si intende il periodo di tempo fino a 24 mesi dall'inizio della nuova unità produttiva);</li> <li>l'avvio di start-up innovative (per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società).</li> </ul>
<b>Intervalli e deroga assistita</b>	<p>Intervalli: 10 giorni se durata inferiore a 6 mesi, 20 giorni se superiore.</p> <p>Azienda e lavoratore possono stipulare un ulteriore contratto, oltre la scadenza dei 36 mesi, della durata massima di 12 mesi.</p>	
<b>Note</b>		
<p><i>La durata massima di successivi contratti a tempo determinato tra le stesse parti, in deroga alle previsioni normative, è fissata in 36 mesi, a condizione che siano stati trasformati a tempo indeterminato il 50% dei lavoratori assunti a tempo determinato negli ultimi 3 anni nell'unità produttiva interessata.</i></p>		

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

<b>Sfera applicativa</b>	Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato per tutte le mansioni appartenenti ai livelli di inquadramento finale AS, A, B, CS, C, D ed E.
<b>Scatti di anzianità</b>	<p>Al termine del periodo di apprendistato, al lavoratore che sia stato mantenuto in servizio, l'anzianità di servizio maturata durante l'apprendistato sarà considerata utile ai fini della maturazione degli scatti di anzianità nella categoria conseguita, che saranno pertanto corrisposti al conseguimento della qualifica.</p> <p>La frazione di biennio sarà considerata utile per la maturazione di quello successivo.</p>
<b>Attività formativa</b>	<p>L'impresa, responsabile della formazione tecnico - professionale, deve erogare al lavoratore almeno 80 ore medie annue di formazione, comprensive della formazione in materia di sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.</p> <p>Tale monte ore annuo è integrato dall'offerta formativa pubblica per quanto riguarda la formazione trasversale o di base, ove prevista.</p>
<b>Note</b>	
<p><i>Le parti hanno concordato che la durata minima del contratto di apprendistato è pari a 12 mesi.</i></p>	

### DURATA E TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

Inquadramento finale	Durata totale	Primo periodo		Secondo periodo		Terzo periodo	
		Durata	Trattamento economico	Durata	Trattamento economico	Durata	Trattamento economico
AS - ASQ	36	12	B	12	A	12	AS - ASQ
A	36	12	CS	12	B	12	A
B	36	12	C	12	CS	12	B
CS	30	10	D	10	C	10	CS
C	30	10	E	10	D	10	C

Inquadramento finale	Durata totale	Primo periodo		Secondo periodo		Terzo periodo	
		Durata	Trattamento economico	Durata	Trattamento economico	Durata	Trattamento economico
D	24	8	F	8	E	8	D
E	12	6	F	6	E	-	-
<b>Note</b>							
<p>La durata si intende in mesi.</p> <p>Il trattamento economico durante i tre periodi si intende quello corrispondente al livello d'inquadramento indicato.</p>							

## BILATERALITÀ

### PREVIDENZA COMPLEMENTARE

<b>Fondo ARCO</b>			
Tipologia lavoratore	Contribuzione		Quota TFR
	c/datore	c/dipendente	
Lavoratori già occupati al 28/04/1993	1,60%	1,50%	40%
Lavoratori occupati dopo il 28/04/1993	1,60%	1,50%	100%
<b>Note</b>			
<p>La quota del 40% per i lavoratori già occupati al 28/04/1993 a titolo di "quota TFR", rappresenta la % di TFR accumulato da versare al Fondo.</p> <p>La contribuzione ordinaria si calcola su una retribuzione calcolata sulla base del minimo tabellare, contingenza, E.D.R. ed indennità funzione quadri.</p> <p>All'atto dell'adesione, è previsto un versamento una tantum pari a 10,33 euro.</p> <p>La contribuzione da versare al Fondo ARCO, da parte delle aziende, con esclusivo riferimento ai lavoratori iscritti al Fondo, è fissata nella misura dell'1,70%, mentre a partire dal 1° luglio 2020 è fissata nella misura dell'1,80%, ferma restando invece all'1,50% la contribuzione a carico del lavoratore.</p>			

### ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

<b>Contribuzione FONDO ALTEA</b>		
Tipologia lavoratore	c/datore	c/dipendente
Tutti i dipendenti	6,00 euro	3,00 euro
<b>Note</b>		
<p>Il contributo si intende mensile, per 12 mensilità.</p> <p>A partire da gennaio 2025 la contribuzione al Fondo ALTEA a carico azienda (attualmente fissata a 6,00 euro) viene elevata a 7,00 euro mensili; resta invece invariato il contributo di 3,00 euro a carico del lavoratore.</p> <p>Fatta salva la quota minima indicata a carico del dipendente, è prevista la possibilità per la contrattazione di secondo livello di integrare prestazioni di welfare messe a disposizioni dai piani del Fondo Altea.</p>		



## RETRIBUZIONE MINIMA

Gli importi del minimo tabellare mensile risultano i seguenti.

Categoria	Par.	Minimi fino al 30 giugno 2022	Minimi a partire dal		
			1° luglio 2022	1° ottobre 2023	1° febbraio 2025
ASQ	220	2.095,27	2.159,98	2.200,42	2.257,03
AS	220	2.095,27	2.159,98	2.200,42	2.257,03
A	185	1.761,92	1.816,33	1.850,34	1.897,95
B	151	1.438,12	1.482,53	1.510,29	1.549,15
CS	143	1.360,34	1.402,40	1.428,69	1.465,49
C	136	1.294,23	1.334,23	1.359,23	1.394,23
D	126	1.203,09	1.240,15	1.263,31	1.295,74
E	117	1.115,27	1.149,68	1.171,19	1.201,30
F	100	954,28	983,69	1.002,07	1.027,81