IPOTESI DI ACCORDO

per il rinnovo del CCNL per i lavoratori della piccola e media industria del settore materiali da costruzione (lapidei, laterizi, cemento)

Cod. CNEL F020

CONFAPI

FENEALUIL

CONFAPI ANIEM

FILCA CISL

FILLEA CGIL

Roma, 25 novembre 2026

Le parti concordano di approvare le seguenti modifiche contrattuali:

L'ARTICOLO 9 È MODIFICATO COME SEGUE:

Articolo 9

Classificazione del personale Riforma Inquadramento Contrattuale

Omissis

Mutamento di mansioni *(disciplina comune LAPIDEI- LATERIZI E MANUFATTI- CEMENTO)*

Nell'ambito dell'area di appartenenza il lavoratore può, in relazioni 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.

In caso di mutamento di mansioni a un livello inferiore, si dovrà svolgere tra direzione aziendale e RSU 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 ~~due~~ **quattro** mesi consecutivi, nel disimpegno di mansioni superiori avverrà a tutti gli effetti il passaggio al livello superiore **o al nuovo gruppo della propria qualifica**, 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

OMISSIS

~~**In caso di mutamento di mansioni a un livello inferiore, si dovrà svolgere tra direzione aziendale e RSU 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.**~~

OMISSIS

Polifunzionalità (disciplina comune LAPIDEI- LATERIZI E MANUFATTI- CEMENTO)

Nell'ottica delle piccole e medie aziende cui il contratto si riferisce, è ammessa la mobilità interna per normali sostituzioni di assenti e per coprire le differenti esigenze di lavorazioni di reparto.

determinato sulla base delle mansioni prevalenti, **svolte per un periodo non inferiore a sei mesi,** tenendo conto delle maggiori responsabilità.

Ai lavoratori che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diverse categorie, saranno attribuite la categoria e la retribuzione corrispondenti alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza (ossia **esercitata in maniera normale e continuativa**) nello svolgimento della mansione superiore e/o almeno di equivalenza di tempo. Di casi particolari fra quelli che non rientrano nei sopraindicati si terrà conto nella retribuzione.

L'ARTICOLO 17 È MODIFICATO COME SEGUE:

Art. 17

Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

OMISSIS

Nel caso in cui non si verificasse la compensazione in minor orario entro 12 mesi dalla scadenza dell'anno solare in cui si sono effettuati gli orari in regime di flessibilità, le ore lavorate saranno retribuite con la maggiorazione dello straordinario relativo al periodo di effettuazione, detraendo la maggiorazione già erogata in regime di flessibilità, quale quota anticipata.

L'ARTICOLO 21 È MODIFICATO COME SEGUE:

Art. 21
Giorni festivi

OMISSIS

- 4 ottobre (San Francesco Patrono d'Italia)

OMISSIS

L'ARTICOLO 26 È MODIFICATO COME SEGUE:

Art. 26
Aumenti periodici

Tutti i lavoratori (apprendisti - operai - intermedi - impiegati) assunti a decorrere dal 1° gennaio 1980 usufruiranno di 5 scatti biennali di anzianità del valore del 5% da calcolarsi sui minimi tabellari conglobati, riparametrati e trasformati in cifra fissa al 1° gennaio 1980 come da tabella sottoindicata e **con le decorrenze previste:**

Lapidei

Livello	**Fino al 31.12.2027**	**Dal 1 gennaio 2028**
1 liv.	12,76 €	**14,80 €**
2 liv.	11,83 €	**13,00 €**
3 liv.	10,14 €	**11,00 €**
4 liv.	9,60 €	**9,80 €**
5 liv.	8,99 €	**9,10 €**
6 liv.	8,31 €	**8,50 €**
7 liv.	7,57 €	**8,30 €**
8 liv.	6,76 €	**7,70 €**

Laterizi e Manufatti

Categorie	**Fino al 31.12.2027**	**Dal 1 gennaio 2028**
AS	14,72 €	**14,80 €**
A	11,71 €	**13,00 €**
B	9,60 €	**11,00 €**
CS	8,70 €	**9,80 €**
C	8,32 €	**9,10 €**
D	7,87 €	**8,50 €**
E	7,23 €	**8,30 €**
F	6,79 €	**7,70 €**

Cemento

Area professionale	Livelli	Aumenti periodici di anzianità
Area direttiva	3°	14,80
	2°	13,00
	1°	11,50
Area concettuale	3°	11,00
	2°	10,70
	1°	9,80
Area specialistica	3°	9,30
	2°	9,10
	1°	8,90
Area qualificata	2°	8,50
	1°	8,30
Arca esecutiva	1°	7,70

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di anzianità agli apprendisti verranno corrisposti in percentuale.
L'anzianità in corso al momento del compimento del biennio sarà considerata utile ai fini della corresponsione del valore dello scatto di anzianità a far data dal 1.01.2028.
Il valore economico dei nuovi scatti decorrenti dal 1.01.2028 non comporta il ricalcolo degli scatti già maturati alla data del 31.12.2027.
I lavoratori che hanno maturato il numero massimo di scatti di anzianità alla data del 31.12.2027 beneficeranno del ricalcolo con i nuovi valori di uno scatto ogni due anni.

OMISSS

NOTA A VERBALE
Le parti convengono di costituire entro il 31.3.2027 un gruppo di lavoro paritetico che avrà il compito di procedere alla revisione della normativa in materia di scatti di anzianità, che terminerà i propri lavori entro il periodo di vigenza del presente contratto.

L'ARTICOLO 32 È MODIFICATO COME SEGUE:

Art. 32
Premio di anzianità

Disciplina cemento
OMISSIS

NOTA A VERBALE
Le parti convengono di costituire entro il 31.3.2027 un gruppo di lavoro paritetico che avrà il compito di procedere alla revisione della normativa in materia di premio di anzianità, che terminerà i propri lavori entro il periodo di vigenza del presente contratto.

L'ARTICOLO 39 È MODIFICATO COME SEGUE:

Art. 39
Previdenza complementare

Le Parti concordano di istituire a partire dall'1.1.2022, a carico del datore di lavoro un contributo mensile di euro 5 (riparametrati su base 100) da versare al Fondo Fondapi per ogni lavoratore in forza alla data dell'1.1.2022. Per i lavoratori iscritti al Fondapi all'1.1.2022, tale contributo è aggiuntivo rispetto a quanto previsto per l'iscrizione ordinaria. Per i lavoratori che alla stessa data non risultino iscritti al Fondapi, il suddetto contributo comporta l'adesione contrattuale degli stessi al Fondo medesimo, senza alcun ulteriore obbligo a loro carico. Si riportano qui di seguito i relativi valori.

Fondapi Contributo mensile

Lapidei

Livello	Parametro		
1	210	**10,50 €**	2,1
2	189	**9,45 €**	1,89
3	154	**7,70 €**	1,54
4	146	**7,30 €**	1,46
5	**136**	**6,80 €**	1,36
6	128	**6,40 €**	1,28
7	118	**5,90 €**	1,18
8	100	**5,00 €**	1,00

Laterizi

Livello	parametro		
AS	220	**11,00 €**	2,20
A	185	**9,25 €**	1,85
B	151	**7,55 €**	1,51
CS	143	**7,15 €**	1,43
C	**136**	**6,80 €**	1,36
D	126	**6,30 €**	1,26
E	117	**5,85 €**	1,17
F	100	**5,00 €**	1,00

Cemento, calce

Livello			
Area direttiva - 3	210	**10,50 €**	2,1
Area direttiva - 2	188	**9,40 €**	1,88
Area direttiva - 1	172	**8,60 €**	1,72
Area concettuale - 3	163	**8,15 €**	1,63
Area concettuale - 2	157	**7,85 €**	1,57
Area concettuale - 1	149	**7,45 €**	1,49
Area specialistica - 3	**140**	**7,00 €**	1,4
Area specialistica - 2	134	**6,70 €**	1,34

Area specialistica - 1	129	**6,45 €**	1,29
Area qualificata - 2	121	**6,05 €**	1,21
Area qualificata - 1	116	**5,80 €**	1,16
Area esecutiva - 1	100	**5,00 €**	1,00

Le Parti si danno atto che sul contributo di cui sopra è dovuta esclusivamente la contribuzione Inps di solidarietà.
Le aliquote contributive a carico dell'azienda vengono incrementate per ciascun comparto come di seguito indicato:

Lapidei:	+ 0,25% dall'1.6.2021 e +0,25% dall'1.1.2022 (tot. 2,40%) **+ 0,10% dal 1.1.2028**
Cemento:	- (tot. 1,90%) **+ 0,10% dal 1.1.2028**
Laterizi:	+ 0,10% dall'1.6.2021 (tot. 1,80%) **+ 0,10% dal 1.1.2028**

Fermo restando le aliquote e le modalità previste per la contribuzione a Fondapi, si conviene che l'obbligo contributivo è assunto dai datori di lavoro solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondo Fondapi e finché permane l'iscrizione allo stesso.
Di conseguenza, nessun contributo è dovuto dal datore di lavoro nel caso in cui il lavoratore decida di aderire ad una forma pensionistica diversa da quella contrattuale di riferimento.

Nota a verbale
I valori degli anni precedenti sono riportati nel quadro sinottica allegato VI.

DOPO L'ARTICOLO 47, È INSERITO L'ARTICOLO 47-BIS:

Art. 47-bis

Protocollo contro la violenza di genere

Le parti firmatarie del presente CCNL ribadiscono la ferma condanna verso ogni forma di violenza contro le donne, ne ritengono il contrasto una responsabilità sociale e collettiva e a tal fine si impegnano a diffondere consapevolezza su questo tema e cultura del rispetto.

In particolare, nei confronti dei settori a prevalente presenza maschile come quello del lapideo, laterizio e cemento, assume un valore ancora più rilevante il richiamo alla responsabilità di tutte/i nel riconoscere, prevenire e contrastare comportamenti violenti, sessisti o segnali di disagio in un contesto lavorativo che può rappresentare non solo un ambiente nel quale gli abusi avvengono, ma anche un'area di protezione e rifugio da violenze che spesso si verificano in contesti extra lavorativi, quali la famiglia e la relazione di coppia.

La violenza di genere è una violazione dei diritti umani che colpisce tutte le fasce sociali e culturali, e che può essere affrontata soltanto con un impegno diffuso e condiviso; i luoghi di lavoro, in quanto spazi di comunità e relazione, possono e devono contribuire alla diffusione di una cultura del rispetto e dell'attenzione verso gli altri / le altre.

In tale prospettiva le Parti – anche a livello territoriale - si impegnano congiuntamente a:

- organizzare azioni mirate di sensibilizzazione, di prevenzione, di formazione e informazioni a tutti i dipendenti sulla violenza di genere;
- avviare progetti che stimolino la consapevolezza e il cambiamento culturale mediante collaborazioni con associazioni, psicologhe/i, magistrate/i, esperte/i, etc.
- fornire gli strumenti per riconoscere le situazioni di disagio anche nell'ottica dei colleghe/ghi come rete di ascolto, supporto e prevenzione;
- promuovere campagne di comunicazione rivolte a tutti i dipendenti per sostenere la cultura inclusiva nonché la sensibilizzazione sulle misure e sui comportamenti per contrastare la violenza di genere, a partire dal linguaggio e dal superamento degli stereotipi discriminatori.

L'ARTICOLO 52 È MODIFICATO COME SEGUE:

Art. 52
Genitorialità

Per quanto attiene alla tutela della maternità e della paternità, si fa riferimento alle norme di legge in materia.

Alla lavoratrice assente in congedo obbligatorio di maternità, nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, o, in caso di diversa opzione, per il mese precedente il parto e per i quattro mesi successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale.

In caso di estensione, a norma di legge, oltre detti termini, del periodo di assenza obbligatoria, si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente contratto e quello stabilito dalla legge.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino a concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

La fruizione del congedo parentale facoltativo può essere frazionata anche in unità orarie, rispettando le necessità organizzative aziendali, programmandone preferibilmente l'utilizzo a inizio o fine turno o pausa pranzo.

Nel caso in cui nel corso del periodo d'interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga malattia, si applicano le disposizioni di cui alla relativa regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa, sempre ché dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice. L'assenza per gravidanza e puerperio, nei limiti del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, festività, tredicesima mensilità, trattamento di fine rapporto).

A far data dal 01/07/2025 per il periodo di congedo parentale di cui all'art. 32 D.lgs. n.151/2001 lett. a) e b), l'indennità prevista nella misura del 30 % della retribuzione è integrata fino al 50% della retribuzione stessa per un periodo non superiore a tre mesi nell'arco del periodo di assenza, esclusi i periodi in cui è prevista dalla legge un'indennità superiore al 30%.

A far data dal 01/01/2027 per il periodo di congedo parentale di cui all'art. 32 D.lgs. n.151/2001 lett. a) e b), l'indennità prevista dalla legge è integrata fino al 100% della retribuzione stessa per un periodo non superiore a sei mesi nell'arco del periodo di assenza, esclusi i periodi in cui è prevista dalla legge un'indennità pari al 100%.

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche alle unioni civili e alle convivenze di fatto, in base alla legislazione vigente.

Misure per la conciliazione vita-lavoro nei primi 10 anni di vita dei figli e per assistenza genitoriale over 75.

In via sperimentale per la vigenza del presente contratto, con decorrenza dal 1 gennaio 2027, i lavoratori hanno diritto ad usufruire a livello individuale di permessi mensili pari ad 8 ore utilizzabili a gruppi di almeno 2 ore, che dovranno essere recuperati di concerto con la direzione aziendale entro e non oltre il mese successivo a quello di utilizzo.

Sono fatti salvi diversi accordi individuali tra azienda e lavoratori.

OMISSIS

L'ARTICOLO 58 È MODIFICATO COME SEGUE:

Art. 58

Prevenzione infortuni - quasi infortuni - mezzi protettivi

Parte comune

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge costituiscono un preciso dovere per l'azienda e per i lavoratori.

Per quanto riguarda l'igiene sul lavoro e gli ambienti di lavoro si fa riferimento alle norme di legge.

Nei casi previsti dalla legge l'azienda fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi (ad es.: guanti, maschere, occhiali, grembiuli) osservando tutte le precauzioni igieniche.

Il lavoratore dovrà utilizzare sulla base delle disposizioni aziendali, curandone altresì la conservazione, i mezzi protettivi consegnatigli.

Le Aziende, nell'organizzare le attività lavorative della giornata, settimana o turno, in reparto o intera unità produttiva con la possibile presenza di un solo addetto, garantiranno i livelli minimi di sicurezza previsti dagli artt. 18, comma 1 lettera t), 43, 45 e 46 del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.

A) Quasi infortuni

Le parti, ritenendo utile la rilevazione dei quasi infortuni ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, convengono che potranno essere sperimentati a livello aziendale, previa valutazione congiunta tra RSPP, RLS/RLSSA e RSU sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni in azienda al fine di valutare opportune misure gestionali.

Pertanto, sarà possibile istituire una Commissione con la funzione di raccogliere ed elaborare le segnalazioni pervenute dagli RLS/RLSSA, RSU e dagli RSPP.

Alla luce delle novità normative in materia di sicurezza sul lavoro quali il D.L. 159/2025 e nell'attesa delle nuove Linee Guida Ministeriali, le Parti promuovono attivamente la gestione dei "near miss" nelle imprese del comparto dei materiali da costruzione come parte integrante dei sistemi di gestione della sicurezza.

L'obiettivo condiviso da lavoratori e imprese è quello di individuare i potenziali pericoli per la sicurezza nelle strutture e negli impianti produttivi prima che causino infortuni, migliorare la prevenzione adottando delle misure correttive basate su dati reali e rilevati e altresì promuovere la cultura della sicurezza trasformando l'esperienza di "near miss" in un momento di apprendimento condiviso.

Le Parti condividono un modulo di segnalazione dei "near miss", allegato al presente CCNL (v. allegato), per facilitare la gestione dei mancati infortuni per il datore di lavoro, per il personale preposto al controllo così come individuato nei documenti di valutazione rischi e per i lavoratori dotando loro di uno strumento utile al fine di rendere possibile concretamente una partecipazione in termini operativi.

Conseguentemente, al testo contrattuale è aggiunto il seguente allegato:

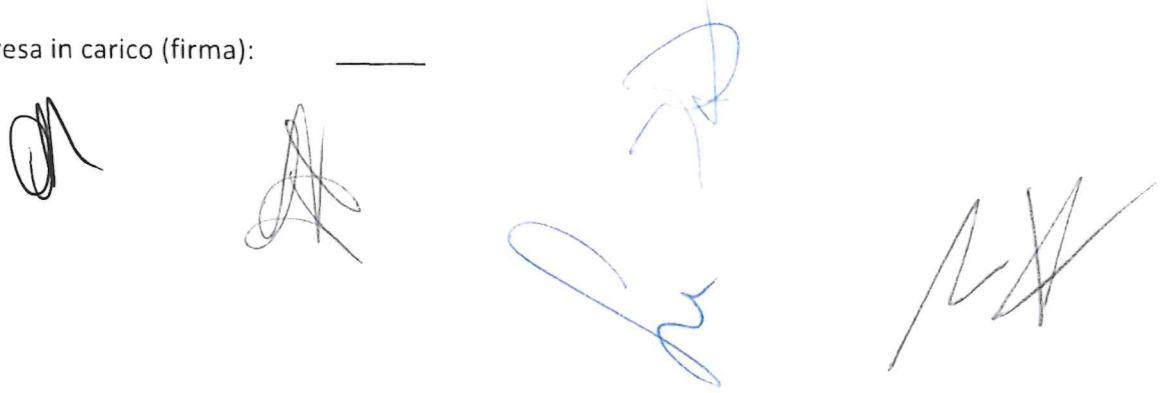
ALLEGATO ....

SCHEMA TIPO

MODULI SEGNALAZIONE ANALISI TRATTAMENTO MANCATO INFORTUNIO (NEAR MISS)

MODULO SEGNALAZIONE MANCATO INFORTUNIO (NEAR MISS)			
Codice evento	ID identificativo dell'evento		
Data evento	inserire (formato gg/mm/aaaa)		
Luogo / reparto	inserire (campo a txt libero)		
Fascia oraria di accadimento	0-6 ☐ 6-12 ☐ 12-18 ☐ 18-24 ☐		
Descrizione dell'evento	inserire (campo a txt libero)		
Possibili cause dell'evento			
Errore procedurale (disattenzione, scarsa conoscenza procedure operative, ...)	☐	Illuminazione non idonea o assente	☐
Problema di comunicazione (lingua, incertezza nei ruoli e/o compiti, ...)	☐	Assenza o inadeguatezza di barriere, protezioni, parapetti, armature	☐
Mancanza/inadeguatezza di procedure operative	☐	Spazi inadeguati su postazioni di lavoro	☐
Mancanza di protezioni sull'attrezzatura	☐	Assenza o inadeguatezza di aree di stoccaggio	☐
Carenza (inadeguatezza) di protezioni sull'attrezzatura	☐	Presenza imprevista di liquidi (acqua, olio, ...)	☐
Anomalia/guasto in avviamento/arresto/esercizio (funzionamento)	☐	Presenza imprevista di gas, vapori	☐
Unica attrezzatura disponibile ma non idonea alla lavorazione	☐	Criticità su impianti generali a supporto dell'area di lavoro (sistemi di ventilazione, aerazione, ...)	☐
Assenza di attrezzature idonee alla lavorazione	☐	Presenza di elettricità/linea elettrica accessibile	☐
Stoccaggio/etichettatura errato di materiali	☐	Livelli di rumorosità inadeguati	☐
Problema legato alle caratteristiche/trasformazioni di materiali	☐	Mancato uso o uso errato di DPI	☐
Segnaletica di sicurezza/Cartellonistica inadeguata o assente	☐	DPI non fornito	☐
Assenza o inadeguatezza di percorsi in sicurezza, vie di transito, uscite di emergenza (ingombro di materiali, irregolarità su pavimentazioni, ...)	☐	DPI inadeguato	☐
Altro	☐ specificare (campo a txt libero)		
In base alla tua esperienza lavorativa, la situazione rilevata si è già presentata in passato anche recente? ☐ Sì frequentemente ☐ Sì raramente ☐ No			
Valutazioni / azioni / proposte di miglioramento	inserire (campo a txt libero)		

Presa in carico (firma): _____



MODULO ANALISI E TRATTAMENTO MANCATO INFORTUNIO (NEAR MISS)			
Codice evento	ID identificativo dell'evento		
Descrizione finale dell'evento:	è utile fare riferimento alla descrizione presa dal modulo SEGNALAZIONE per eventuali modifiche ed integrazioni, al fine di avere una descrizione sintetica ed esaustiva dell'evento in esame		
INCIDENTE (tipologia di mancato infortunio)			
Caduta dall'alto o in profondità del lavoratore	☐	Ribaltamento mezzo (anche mancato)	☐
Caduta in piano del lavoratore	☐	Contatto elettrico diretto/indiretto	☐
Movimento incoordinato del lavoratore (che provoca urto contro, durante uso di attrezzatura manuale, ...)	☐	Esplosioni, Sviluppo di fiamme	☐
Caduta di gravi	☐	Fuoriuscita di gas, fumi, aerosol e liquidi	☐
Proiezione di solidi	☐	Contatto con organi lavoratori in movimento	☐
Avviamento inatteso/inopportuno di veicolo, macchina, attrezzatura, etc.	☐	Contatto con oggetti o materiali caldi, fiamme libere, etc. (nella loro abituale sede)	☐
Collisione/Urto alla guida di mezzo (contro elementi dell'ambiente di lavoro, altro mezzo)	☐	Contatto con gas, fumi, aerosol e liquidi (nella loro abituale sede)	☐
Investimento (anche mancato) da mezzi, veicoli, oggetti in movimento	☐	Contatto con oggetti o materiali a bassissima temperatura (nella loro abituale sede)	☐
Altro	☐	specificare (campo a txt libero)	
CAUSE accertate dell'evento (a partire dal modulo di segnalazione si confermano o modificano le possibili cause lì indicate)			
Errore procedurale (disattenzione, scarsa conoscenza procedure operative, fretta, ...)	☐	Illuminazione non idonea o assente	☐
Problema di comunicazione (lingua, incertezza nei ruoli e/o compiti, ...)	☐	Assenza o inadeguatezza di barriere, protezioni, parapetti, armature	☐
Mancanza/inadeguatezza di procedure operative	☐	Spazi inadeguati su postazioni di lavoro	☐
Mancanza di protezioni sull'attrezzatura	☐	Assenza o inadeguatezza di aree di stoccaggio	☐
Carenza (inadeguatezza) di protezioni sull'attrezzatura	☐	Presenza imprevista di liquidi (acqua, olio, ...)	☐
Anomalia/guasto in avviamento/arresto/esercizio (funzionamento)	☐	Presenza imprevista di gas, vapori	☐
Unica attrezzatura disponibile ma non idonea alla lavorazione	☐	Criticità su impianti generali a supporto dell'area di lavoro (sistemi di ventilazione, aerazione, ...)	☐
Assenza di attrezzature idonee alla lavorazione	☐	Presenza di elettricità/linea elettrica accessibile	☐
Stoccaggio/etichettatura errato di materiali	☐	Livelli di rumorosità inadeguati	☐
Problema legato alle caratteristiche/trasformazioni di materiali	☐	Mancato uso o uso errato di DPI	☐
Segnaletica di sicurezza/Cartellonistica inadeguata o assente	☐	DPI non fornito	☐
Assenza o inadeguatezza di percorsi in sicurezza, vie di transito, uscite di emergenza (ingombro di materiali, irregolarità su pavimentazioni, ...)	☐	DPI inadeguato	☐
Altro	☐	specificare (campo a txt libero)	

La situazione rilevata si è già presentata in passato anche recente? ☐ Sì frequentemente ☐ Sì raramente ☐ No			
CRITICITÀ ORGANIZZATIVE COLLEGATE Se SI indicarne la tipologia			
Vigilanza, verifica (monitoraggio), coordinamento	☐	Emergenze e antincendio	☐
Dvr/duvri/psc/pos	☐	Piani di manutenzione e pulizia	☐
Formazione e addestramento	☐	Informazione	☐
Sorveglianza sanitaria	☐	Verifiche periodiche e certificazione conformità impianti	☐
Primo soccorso	☐	Verifica idoneità tecnico-professionale	☐
Nomine e designazioni	☐		
DANNI			
Danno a strutture, impianti, attrezzature	☐ nessuno ☐ lieve ☐ di media entità ☐ di notevole entità		
Potenziale danno alle persone	☐ nessuno ☐ lieve ☐ grave ☐ gravissimo		

SEZIONE AZIONI INTRAPRESE	
Azioni immediate di rimedio:	(utile il confronto con campo "Valutazioni / azioni / proposte di miglioramento" in modulo segnalazione) descrivere le azioni (campo a txt libero)

Azioni di miglioramento (correttive, preventive) - Tipologia intervento	
☐ Tecnico	descrivere le azioni (campo a txt libero)
☐ Formazione / Addestramento	descrivere le azioni (campo a txt libero)
☐ Informazione / Comunicazione / Partecipazione	descrivere le azioni (campo a txt libero)
☐ Definizione / revisione delle procedure e istruzioni lavorative	descrivere le azioni (campo a txt libero)
☐ Verifica applicazione procedure / istruzioni / comportamenti	descrivere le azioni (campo a txt libero)
☐ Altro (specificare)	descrivere le azioni (campo a txt libero)

VERIFICA (FOLLOW UP) AZIONI INTRAPRESE

Azioni di miglioramento (correttive, preventive)	**Responsabile attuazione**	**Entro il**	**Firma presa in carico**	**Data attuazione**	**Verifica attuazione Data e firma**
1° - descrizione txt libero					
2° - descrizione txt libero					
... ...					

FINE ALLEGATO**********

B) GESTIONE MICROCLIMA

La valutazione delle condizioni climatiche interne dell'azienda per la gestione del microclima nei luoghi di lavoro al fine di mitigare gli effetti sulla salute e di prevenire i rischi, sarà oggetto di incontro con Azienda ed RSPP, a seguito di richiesta da parte di RLS/RLSSA, RSU e RLST.

Le Parti recepiscono quanto previsto dal Protocollo Quadro del 2 luglio 2025per l'adozione delle misure di contenimento dei rischi lavorativi legate alle emergenze climatiche negli ambienti di lavoro. (Allegato...)

C) PREPOSTO ex D.lgs. 81/2008

Viene definita la figura professionale del Preposto che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, è formalmente preposto a sovraintendere alle attività lavorative e tenuto a garantire l'attuazione delle direttive aziendali ricevute in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con obbligo di controllo della corretta esecuzione da parte dei lavoratori, esercitando un funzionale e riconosciuto potere di iniziativa nell'ambito previsto dalla normativa applicabile.

Il preposto dovrà essere individuato tra il personale inquadrato nell'organico aziendale con un livello non inferiore ad un'area qualificata.

Tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative delle PMI e delle specifiche dinamiche produttive interne alle microimprese, in caso non sia presente personale qualificato, il preposto potrà comunque essere designato tra i dipendenti presenti che hanno i livelli più alti e comprovata esperienza in azienda purché debitamente formati.

Le imprese che applicano il presente CCNL garantiranno a favore dei lavoratori e lavoratrici designati come preposto alla sicurezza sui luoghi di lavoro, nel rispetto della disciplina del D.lgs. 81/2008 e s.m.i., e formati secondo l'Accordo Stato-Regioni del 17 Aprile 2025 un'apposita copertura assicurativa per l'assistenza legale per ragioni derivanti dall'esercizio della funzione di preposto. Sono escluse dalla tutela qui disciplinata tutte le ipotesi di responsabilità del preposto per dolo o colpa grave. Tale copertura potrà essere assicurata anche tramite l'adesione delle aziende ad una polizza collettiva definita per il comparto.



L'ARTICOLO 86 È MODIFICATO COME SEGUE:

Art. 86

APPALTI

Le Parti si danno reciprocamente atto che la materia degli appalti debba trovare il suo fondamento in un principio di correttezza nei rapporti e nell'integrale applicazione di quanto disciplinato dalla legislazione sulla materia, in particolare ~~dal **D.lgs. n. 163/2006**~~ e dalla Legge n. 123/2007 **e dal ~~Codice degli Appalti~~ D.lgs. n. 36/2023** e s.m.i.

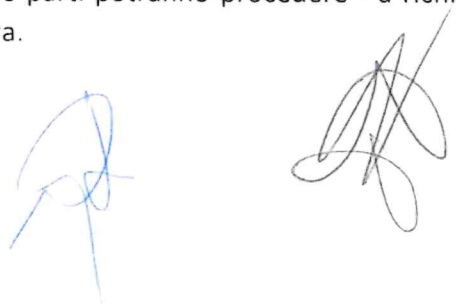
Qualora l'azienda intendesse procedere ad appalti, fornirà preventivamente informazioni in merito alla R.S.U.

Sono escluse dagli appalti le lavorazioni direttamente pertinenti le attività produttive proprie dell'azienda, nonché quelle di manutenzione ordinaria e continuativa, ad eccezione di quelle specialistiche che devono essere svolte da personale esterno all'organico aziendale.

Allo scopo di garantire ai dipendenti delle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali in vigore nel settore merceologico di appartenenza e prevalente, le aziende appaltanti si assicureranno che le aziende appaltatrici siano regolarmente costituite come tali e regolarmente iscritte agli Enti previdenziali ed assicurativi obbligatori per legge.

Le Aziende ~~inseriranno~~ **dovranno inserire** nei contratti di appalto**, e/o nell'affidamento di apposite lavorazioni ad aziende terze,** 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 **e richiedendo la documentazione necessaria che dimostri il rispetto di tali obblighi.**

Qualora si rendesse necessario, le parti potranno procedere - a richiesta di una di esse - ad una verifica delle situazioni di cui sopra.









L'ARTICOLO 89 È MODIFICATO COME SEGUE:

Art. 89

Decorrenza e durata

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente Contratto decorre **dal 1.07.2025 al 30.06.2028** ~~dall'1.7.2022 e scadrà al 30.6.2025.~~

Il Contratto si intenderà rinnovato se non disdetto 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.

SI RIPORTANO DI SEGUITO I CONTENUTI DELL'ACCORDO RAGGIUNTO IN DATA 23 OTTOBRE 2026, CHE COSTITUISCONO PARTE INTEGRANTE DEL PRESENTE ACCORDO

A) RINNOVI MINIMI CONTRATTUALI (ART. 25 CCNL)

Alle date sottoindicate, i minimi contrattuali (comprensivi di Contingenza, EDR e super minimo collettivo al parametro 100) di cui all'art. 25 del CCNL sono modificati come segue:

LAPIDEI

Livelli	Par	Minimo al 30/9/2026	Aumento 1/10/2026	Minimo al 1/10/2026	Aumento 1/03/2027	Minimo al 1/3/2027	Aumento 1/10/2027	Minimo al 1/10/2027	Totale Aumenti
8	100	1.631,22 €	88,24	1.719,46 €	66,18	1.785,63 €	22,06	1.807,69 €	**176,47**
7	118	1.823,74 €	104,12	1.927,86 €	78,09	2.005,95 €	26,03	2.031,98 €	**208,24**
6	128	1.935,76 €	112,94	2.048,70 €	84,71	2.133,41 €	28,24	2.161,64 €	**225,88**
5	**136**	**2.025,18 €**	**120,00**	**2.145,18 €**	**90,00**	**2.235,18 €**	**30,00**	**2.265,18 €**	**240,00**
4	146	2.106,58 €	128,82	2.235,40 €	96,62	2.332,02 €	32,21	2.364,23 €	**257,65**
3	154	2.212,73 €	135,88	2.348,61 €	101,91	2.450,52 €	33,97	2.484,49 €	**271,76**
2	189	2.597,87 €	166,76	2.764,63 €	125,07	2.889,71 €	41,69	2.931,40 €	**333,53**
1	210	2.805,79 €	185,29	2.991,08 €	138,97	3.130,05 €	46,32	3.176,38 €	**370,59**

LATERIZI

Livelli	Par	Minimo al 30/9/2026	Aumento 1/10/2026	Minimo al 1/10/2026	Aumento 1/03/2027	Minimo al 1/3/2027	Aumento 1/10/2027	Minimo al 1/10/2027	Totale Aumenti
AS/ASQ	220*	2.788,46 €	186,03 €	2.974,49 €	137,50	3.111,99 €	8,09	3.120,08 €	**331,62 €**
A	185	2.424,73 €	156,43 €	2.581,16 €	115,63	2.696,79 €	6,80	2.703,59 €	**278,86 €**
B	151	2.071,44 €	127,68 €	2.199,12 €	94,38	2.293,50 €	5,55	2.299,05 €	**227,61 €**
CS	143	1.984,48 €	120,92 €	2.105,40 €	89,38	2.194,77 €	5,26	2.200,03 €	**215,55 €**
C	**136**	**1.913,58 €**	**115,00 €**	**2.028,58 €**	**85,00**	**2.113,58 €**	**5,00**	**2.118,58 €**	**205,00 €**
D	126	1.814,19 €	106,54 €	1.920,73 €	78,75	1.999,48 €	4,63	2.004,12 €	**189,93 €**
E	117	1.718,36 €	98,93 €	1.817,29 €	73,13	1.890,42 €	4,30	1.894,72 €	**176,36 €**
F	100	1.543,65 €	84,56 €	1.628,21 €	62,50	1.690,71 €	3,68	1.694,39 €	**150,74 €**

* nei confronti dei lavoratori inquadrati al livello ASQ continua ad essere riconosciuta anche l'indennità di funzione pari ad 51,65 euro

CEMENTO

Livelli	Par	Minimo al 30/9/2026	Aumento 1/10/2026	Minimo al 1/10/2026	Aumento 1/03/2027	Minimo al 1/3/2027	Aumento 1/10/2027	Minimo al 1/10/2027	Totale Aumenti
Area direttiva	210*	2.809,84 €	217,50 €	3.027,34 €	163,50 €	3.190,84 €	61,50	3.252,34	**442,50 €**
	188	2.569,11 €	194,71 €	2.763,82 €	146,37 €	2.910,20 €	55,06	2.965,25	**396,14 €**

	172	2.390,03 €	178,14 €	2.568,17 €	133,91 €	2.702,09 €	50,37	2.752,46	**362,42 €**
Area concettuale	163	2.292,65 €	168,82 €	2.461,47 €	126,91 €	2.588,38 €	47,74	2.636,11	**343,47 €**
	157	2.228,05 €	162,61 €	2.390,66 €	122,24 €	2.512,89 €	45,98	2.558,87	**330,82 €**
	149	2.138,02 €	154,32 €	2.292,34 €	116,01 €	2.408,35 €	43,64	2.451,98	**313,97 €**
Area specialistica	**140**	**2.040,51 €**	**145,00 €**	**2.185,51 €**	**109**	**2.294,51 €**	**41,00**	**2.335,51**	**295,00 €**
	134	1.975,10 €	138,79 €	2.113,89 €	104,33 €	2.218,21 €	39,24	2.257,46	**282,36 €**
	129	1.920,44 €	133,61 €	2.054,05 €	100,44 €	2.154,48 €	37,78	2.192,26	**271,83 €**
Area qualificata	121	1.830,81 €	125,32 €	1.956,13 €	94,21 €	2.050,34 €	35,44	2.085,77	**254,97 €**
	116	1.777,12 €	120,14 €	1.897,26 €	90,31 €	1.987,58 €	33,97	2.021,55	**244,42 €**
Area esecutiva	100	1.611,25 €	103,57 €	1.714,82 €	77,86 €	1.792,68 €	29,29	1.821,96	**210,72 €**

* nei confronti dei lavoratori inquadrati al livello Area direttiva 3 continua ad essere riconosciuta anche l'indennità di funzione pari a 41,32 euro

In relazione all'aumento contrattuale decorrente dall'1/10/2026, in caso di difficoltà operative nel rispetto della decorrenza prevista, le aziende dovranno procedere al relativo riconoscimento con la retribuzione del mese di novembre 2026, comprensiva di tutte le voci dirette e indirette sulla retribuzione.

B) EROGAZIONE WELFARE

Per la vigenza del presente rinnovo, le aziende riconosceranno, per l'anno 2027 e 2028, ai lavoratori in forza nel mese di erogazione, strumenti di Welfare del valore di € 100,00 annuo da erogarsi entro le seguenti scadenze:

- Aprile 2027 (€ 100,00)
- Aprile 2028 (€ 100,00)

Viene fatta salva la possibilità di corrispondere le somme di Welfare suindicate in "fringe benefits" nel rispetto della soglia di esenzione prevista per tali strumenti dall'art. 51 comma 3 del T.U.I.R. o di altre previsioni di legge.

Su indicazione del lavoratore tale importo potrà essere destinato in tutto o in parte alla contribuzione del Fondo Fondapi.

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° gennaio/31 dicembre dell'anno di erogazione.

I suddetti valori non sono da riproporzionare per i lavoratori part time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

SANITÀ INTEGRATIVA (ART. 40 - ALTEA)

A far data dal 1° gennaio 2028, il contributo a favore del Fondo Altea per il settore Laterizi viene fissato in euro 13€/mese.

Le parti, inoltre, si riservano di integrare ulteriormente le condizioni contributive al Fondo, entro la scadenza del presente rinnovo, nelle more di eventuali modifiche degli assetti statutari del Fondo stesso.

C) CONTRIBUTO STRAORDINARIO AL FONDO FONDAPI PER I LAVORATORI DI PRIMA ASSUNZIONE O PRIMA ADESIONE AL FONDO NELL'ANNO 2027

Per i lavoratori di prima assunzione o in caso di prima adesione al Fondo nell'anno 2027, i datori di lavoro procederanno al versamento di un importo una tantum di € 100 a titolo straordinario.
Rimane confermato anche per tali lavoratori il contributo previsto al Fondo Fondapi dall' art. 39 del vigente CCNL.

D) CLAUSOLA DI VERIFICA

Le parti, entro il mese di maggio 2027, si incontreranno per definire le modalità di variazione dei minimi contrattuali in funzione dell'andamento dell'indice IPCA-NEI, anche in relazione ad eventuali accordi interconfederali che dovessero intervenire in materia.