



Mercoledì 19/11/2025

## Accordo raggiunto per un altro punto cardine del Made in Italy

A cura di: Dott. Bartolomeo Russo

In data 31 Ottobre 2025 si è arrivati al rinnovo del contratto collettivo nazionale del lavoro dell'industria di laterizi e manufatti. Un settore cardine per il rafforzamento della percezione d'internazionalizzazione del nostro Paese.

L'arrivo ad una buona riuscita della trattativa è giunto davvero in tempi molto celeri, perché stiamo parlando di un CCNL che era scaduto il 30 Settembre 2025, ed al cui rinnovo si è giunti in data 31 Ottobre 2025. In questa ottica quindi va riconosciuto il grande lavoro svolto dalle parti in causa, le quali da un punto di vista sindacale sono state rappresentate da FENEALUIL, FILCA e CISL e FILLEA CGIL mentre dal punto di vista dei protagonisti settoriali sono state rappresentate da Confindustria Ceramica Raggruppamento Laterizi e AssoBeton.

Trattasi di un settore la cui importanza non è rappresentata soltanto dai numeri, nonostante il fatto che dia lavoro a 18.000 persone, bensì la stessa è insita nella grande percezione di cui lo stesso gode presso l'opinione pubblica.

Aspetto che maggiormente salta all'occhio è quello dell'aumento salariale definito, il quale è pari ad euro 205, che sarà per<sup>2</sup> soggetto alla seguente suddivisione in quattro tranches :

- 90 euro da ottobre 2025
- 55 euro da luglio 2026
- 55 euro da luglio 2027
- 5 euro da luglio 2028

Questa definizione numerica è associabile ad un aumento medio retributivo del 14,7%, trattasi di un valore che merita rispetto, dato che tramite il suo impatto si riuscirà a coprire l'inflazione prevista e si provvederà al recupero del potere d'acquisto che è stato perso nel triennio precedente a quello in vigore per la durata del nuovo contratto collettivo in vigore, ovvero 2025 – 2028.

In origine era stato richiesto un quadriennio come arco temporale di riferimento per questo rinnovo, per<sup>2</sup> gli attori coinvolti hanno deciso di restare nel triennio in modo che al termine di questo possano trattare nuovamente delle condizioni contrattuali vantaggiose. Anche i fondi legati a questo ambito, hanno subito dei cambiamenti, dato che è stato definito un aumento dello 0,20% del contributo aziendale al Fondo pensione Arco e via via procedendo ci sarà un aumento dello 0,10% dal 1<sup>o</sup> Luglio 2026 ed un aumento dello 0,10% dal 1<sup>o</sup> Luglio 2028, arrivando perciò ad una totalizzazione del 2%. Le aziende si faranno carico di un incremento di 5 euro mensili dal 1<sup>o</sup> Gennaio 2026, destinati al Fondo di assistenza sanitaria integrativa Altea, facendo in modo che si arrivi ad un totale di 15 euro, che di conseguenza permette ai lavoratori un accesso ad un piano sanitario che sia realmente più tutelativo.

Le trattative si sono volute portare avanti per fare in modo che venisse privilegiato il giusto compromesso tra un settore soggetto a costanti trasformazioni tecnologiche ma che da sempre mantiene un'importante rilevanza sociale.

Continuando ad analizzare questa ottica di ragionamento, rileviamo che si è agito per portare avanti dei precisi obiettivi, quali:



- Aumento delle retribuzioni
- Costituzioni del Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC)
- Valorizzazione delle relazioni industriali
- Aumento dell'occupazione giovanile
- Riconoscimento delle giuste competenze professionali

Per far sì che le professioni che stanno dietro a tutto ciò non subiscano una notevole riduzione, sono stati strutturati degli incentivi nell'ottica di una cooperazione tra aziende ed istituzione universitaria, che corrispondono a :

- Acquisizione di titoli universitari e accademici
- Le ore di formazione aziendale verranno retribuite al 10%
- Assenza di un compenso per le ore svolte all'interno dell'ente formativo

In caso di malattia, invece, fino ad 8 mesi di calendario, i lavoratori riceveranno la retribuzione netta al 100%, e con l'aggiunta ulteriori 6 mesi si arriverà ad una retribuzione netta del 50%, tutto questo sempre nella piena considerazione della tutela sociale dell'individuo.

Si può provvedere al licenziamento senza preavviso soltanto in questi due casi :

- Assenza ingiustificata per 3 giorni consecutivi
- Assenza ingiustificata per 4 volte in uno dei giorni successivi al festivo nel periodo di due anni

Un importante passo in avanti lo si è fatto anche nell'evoluzione delle relazioni industriali, dato che aziende che hanno almeno 50 dipendenti devono ad esempio provvedere ad un obbligo d'informativa su investimenti, tecnologia e sicurezza.

Dott. Bartolomeo Russo