

Roma, 24 giugno 2013

TRA

ANDIL ED ASSOBBETON,

E

FENEAL, FILCA E FILLEA,

SI È STIPULATO IL PRESENTE ACCORDO PER IL RINNOVO DEL
CCNL 9.9.2010
PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI
LA PRODUZIONE DI LATERIZI E MANUFATTI CEMENTIZI.

PARTE GENERALE

A) Sistema di relazioni industriali

1) Livello nazionale

Le Parti confermano che la contrattazione collettiva nazionale di categoria rappresenta lo strumento primario, solidaristico ed universale di tutela del potere di acquisto delle retribuzioni, ponendolo al centro della regolamentazione delle relazioni industriali.

Le Parti confermano altresì l'opportunità di scambiarsi reciprocamente informazioni e valutazioni sulle tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione complessiva del settore sia in termini di occasioni positive e di sviluppo che di fattori di criticità.

In particolare, le Parti, fermo restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale, le rispettive distinte responsabilità e l'indipendenza di valutazione e di intervento, costituiranno alla firma del presente contratto un Osservatorio dei Settori laterizi e manufatti cementizi, di cui verranno contestualmente nominati i componenti di rispettiva designazione.

Tale Osservatorio, con propria autonomia funzionale e operativa, sarà composto da 12 membri di cui 6 in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali e 6 in rappresentanza delle Organizzazioni Imprenditoriali firmatarie e si riunirà con cadenze che saranno stabilite nell'ambito del regolamento al fine di raccogliere dati e predisporre approfondimenti e valutazioni tecniche su tematiche di interesse del settore.

In particolare, saranno oggetto di esame:

- lo studio dell'assetto industriale di settore, le tendenze di mercato e delle evoluzioni legislative, gli ammodernamenti tecnologici dei processi produttivi e dei nuovi prodotti, con particolare riguardo alle tendenze in atto nel mercato immobiliare nell'edilizia pubblica e le relative stazioni appaltanti, nelle ristrutturazioni e nel recupero del restauro dei centri storici. In questo quadro di insieme valutarne le ricadute occupazionali, studiare in relazione alle nuove tecnologie, i nuovi lavori, i nuovi materiali, le nuove professionalità;
- la valutazione della situazione occupazionale, i processi di esternalizzazione delle lavorazioni e gli appalti;
- le condizioni di legge e operative di approvvigionamento delle materie prime ed in tale contesto l'effettuazione del monitoraggio delle legislazioni regionali in vigore per l'approvvigionamento delle materie prime e la promozione di idonee e condivise iniziative per una legislazione quadro in materia di cave e torbiere, con l'obiettivo primario di semplificare l'iter burocratico per l'approvazione, in sede locale ed in tempi rapidi e certi, delle concessioni di sfruttamento delle cave;
- combustibili alternativi, risparmio energetico;
- il monitoraggio del mercato del lavoro nei settori laterizi e manufatti in calcestruzzo;
- la formazione professionale secondo le modalità previste dal successivo art.37bis;
- l'organizzazione e la predisposizione di supporti informativi e programmi formativi sulla sicurezza. A tal fine sarà monitorato lo stato di attuazione della applicazione nei settori **del TU n.81/2008 e successive modificazioni e integrazioni** con particolare riguardo all'elaborazione dei piani di sicurezza nelle aziende;
- le tematiche dell'edilizia bio-eco-sostenibile anche come interlocutori delle istituzioni pubbliche;
- le tematiche inerenti alla responsabilità sociale d'impresa;

- l'andamento del costo del lavoro ed il rapporto tra questo e la legislazione del lavoro in materia contributiva, assistenziale ed assicurativa, anche in relazione alla internazionalizzazione dei mercati, nonché le problematiche poste dalla legislazione sociale;
- l'evoluzione tecnologica, l'organizzazione del lavoro, le nuove professionalità anche in relazione all'Inquadramento professionale.

Quanto sopra premesso l'Osservatorio presenterà alle Parti, entro tre mesi dalla sua costituzione, il regolamento per lo svolgimento delle attività di segreteria (convocazione mediante e-mail delle riunioni dei suoi componenti, con specificazione dell'odg.; raccolta della documentazione prodotta dai componenti in merito alle materie oggetto d'esame e conservazione della stessa, preferibilmente in archivi di formato elettronico; stesura e conservazione dei verbali di riunione; comunicazione dei nominativi dei componenti sostituiti; ecc.) nonché di ogni ulteriore attività inerente al funzionamento dell'Osservatorio.

Per l'attività dell'Osservatorio saranno utilizzati i dati forniti dalle Parti o provenienti da istituzioni pubbliche o da enti che siano ritenuti congiuntamente funzionali allo scopo, con modalità da definire.

L'Osservatorio potrà avvalersi per specifiche materie anche di esperti indicati singolarmente dalle Parti purché se ne ravvisi congiuntamente l'opportunità.

I risultati dei lavori dell'Osservatorio e le eventuali proposte saranno oggetto di esame delle Parti stipulanti in un incontro, a cadenza annuale (o eventualmente prima, su motivata richiesta di una delle Parti) ed a livello nazionale, nel corso del quale saranno altresì fornite, e costituiranno oggetto di autonome valutazioni delle Parti, le informazioni aggregate, riferite ai settori rappresentati, riguardanti:

- a) aspetti della congiuntura;
- b) prospettive produttive;
- c) programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi e loro localizzazione per grandi aree geografiche;
- d) **i piani industriali, i processi di delocalizzazione, le acquisizioni, le partecipazioni, le fusioni e/o le cessioni di azienda;**
- e) programmi di investimento relativi a significativi ampliamenti e/o trasformazioni degli impianti esistenti;
- f) prevedibili implicazioni sull'occupazione per i punti b) c) e d), nonché sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- g) **il monitoraggio delle aziende che hanno adottato comportamenti moralmente non etici;**
- h) **il monitoraggio delle aziende e delle cave sequestrate e/o confiscate**
- i) **il monitoraggio dei flussi di manodopera e di eventuali fenomeni di riciclaggio dei capitali illeciti sulle forniture e dei servizi**
- l) l'andamento dell'occupazione complessiva con specifico riferimento a quella giovanile e femminile nonché a quella degli immigrati extracomunitari;
- m) l'andamento delle condizioni di lavoro nel settore e della contrattazione di 2° livello;
- n) l'evoluzione degli indirizzi di politica ambientale con particolare riferimento all'approvvigionamento delle materie prime ed ai relativi riflessi sulle attività di cava e produttive;
- o) l'andamento degli investimenti per risparmio energetico e per la tutela ambientale;
- p) i consumi energetici e **lo sviluppo delle buone pratiche di efficienza energetica, dalle Parti riconosciuta pienamente quale strumento decisivo per la crescita industriale ed occupazionale dei due Settori;**
- q) gli andamenti aggregati a livello nazionale delle prestazioni di lavoro rese oltre l'orario ordinario, nonché delle assenze per malattie, infortuni sul lavoro, cassa integrazione guadagni ed altre causali.

Con riferimento alle risultanze dei lavori dell'Osservatorio potranno essere presentate agli organi pubblici competenti eventuali proposte di interesse del settore sulle quali vi sia il consenso di tutte le Parti firmatarie del presente contratto.

Su richiesta di una delle Parti e di comune accordo, allo scopo di ricercare le posizioni comuni di cui sopra, potrà essere deciso, in occasione degli incontri nazionali, di svolgere, anche avvalendosi di appositi gruppi di lavoro istruttori paritetici, specifici approfondimenti su singoli temi oggetto di reciproca informazione e valutazione.

Per specifici temi le Parti potranno convenire di richiedere la presenza di rappresentanze pubbliche aventi competenza istituzionale e potestà decisoria.

Qualora sulla base dell'esame congiunto, emergano problematiche particolari che interessino aree interregionali, caratterizzate da una significativa concentrazione di aziende dei due settori, dette problematiche formeranno oggetto di esame specifico tra le Parti in sede nazionale.

Le Parti concordano di rendere operativo quanto previsto dalla "Dichiarazione comune" in calce al Sistema di relazioni industriali - livello nazionale di cui al CCNL 9.9.2010.

Pertanto, entro il 30 giugno 2013, le Parti, scambiandosi i nominativi dei componenti del gruppo di lavoro, stabiliranno la data di avvio dei lavori prevedendone la conclusione entro 12 mesi

omissis

5) Livello aziendale

Tenuti presenti i risultati e le valutazioni degli incontri svolti tra le Parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1) le direzioni degli stabilimenti che occupano almeno 50 dipendenti, determinati a norma dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 25/2007, forniranno annualmente alla RSU, su richiesta della stessa, con l'eventuale assistenza delle rispettive Associazioni sindacali, informazioni previsionali riguardanti:

- a) programmi di investimento che comportino significativi ampliamenti e trasformazioni degli insediamenti esistenti, nuovi insediamenti e loro localizzazione;
- b) introduzione di nuove tecnologie che oggettivamente comportino significative modificazioni alla organizzazione del lavoro e alla occupazione;
- c) decentramento in via permanente di fasi significative del proprio processo produttivo al di fuori dello stabilimento;
- d) progetti ed iniziative tesi al risparmio energetico;
- e) implicazioni derivanti dall'attività produttiva da specifiche normative regionali con particolare riferimento alle norme in materia estrattiva ed ai relativi riflessi sulle attività di cava e produzione.
- f) l'andamento dei parametri aziendali in riferimento al premio di risultato.

Nel corso dell'incontro saranno illustrate le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione, sulle prospettive produttive e sull'ambiente di lavoro.

Le disposizioni di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 25/2007 si applicano alle informazioni ivi previste. Le informazioni che siano fornite espressamente in via riservata sono soggette alla disciplina contenuta nell'art. 5 della legge medesima.

I processi di delocalizzazione, di acquisizione e partecipazione a società diverse dello stesso settore saranno oggetto di informazione tempestiva.

B) Disposizioni generali sul sistema contrattuale

omissis

C) Sviluppo sostenibile e Responsabilità sociale d'Impresa

1) Le Parti convengono che lo sviluppo sostenibile, inteso come integrazione equilibrata e dinamica delle dimensioni relative alla crescita economica, al rispetto dell'ambiente ed alla responsabilità sociale d'impresa, costituisca il modello cui ispirarsi, per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive.

2) Nel rispetto delle leggi vigenti in materia ambientale e di sicurezza sul lavoro, le Parti convengono, in particolare:

- di porre in atto misure finalizzate alla sostenibilità dei processi produttivi delle industrie e dei settori, e al rispetto dell'ambiente;
- di adottare una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale.

3) Viene valutato come rilevante che tutti i soggetti interessati, lavoratori e imprese, realizzino comportamenti coerenti con quanto sopra, per confermare la validità dei percorsi condivisi in essere e di quelli futuri riguardo:

- il controllo della filiera produttiva ed in ottemperanza alle disposizioni riferite ai contratti di settore, al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ed alle leggi vigenti;
- la salute psico-fisica e la sicurezza del personale;
- la protezione ed il rispetto dell'ambiente;
- un giusto impatto sulle comunità locali.

4) Le Parti ritengono che la responsabilità sociale d'impresa vada intesa come qualificante valore aggiunto per l'impresa e per i suoi rapporti con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le istituzioni.

5) Le Parti quindi si danno atto che il percorso verso la Responsabilità sociale di impresa costituisce un'effettiva osservanza degli obblighi di legge e di contratto.

6) Per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più possibile consapevole e condiviso al tema della responsabilità sociale, le Parti convengono che entro 6 mesi dalla firma del presente CCNL l'Osservatorio Nazionale Paritetico predisponga un documento condiviso contenente linee guida dei requisiti minimi per l'attuazione dei principali elementi della responsabilità sociale d'impresa, tenendo conto anche delle raccomandazioni OIL.

Le Parti si impegnano nell'arco di vigenza del presente CCNL a realizzare un protocollo per l'applicazione e la verifica dei comportamenti socialmente responsabili delle imprese del settore, considerando il rispetto delle normative finanziarie, sociali, ambientali, la trasparenza e la corretta tempistica nei processi di informazione e consultazione, gli investimenti per migliorare gli standard di salute e sicurezza, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con l'adozione di modelli organizzativi incentrati sulla persona.

Le parti sostengono lo sviluppo di un'impresa socialmente responsabile attraverso l'impegno di tutti i soggetti coinvolti, ciascuno in relazione al proprio ruolo, ad integrare i temi sociali, etici ed ambientali nelle proprie attività e nei rapporti interni ed esterni, operando responsabilmente, con la consapevolezza dei propri diritti e doveri.

Ad ogni livello si opererà in modo coerente per sviluppare e dare attuazione alle norme contenute nel presente CCNL riconducibili ad un impegno sociale dell'impresa, complessivamente considerata e dei singoli che operano in essa.

Per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più consapevole e condiviso sul tema della Responsabilità Sociale d'Impresa, l'Osservatorio effettuerà indagini sui fattori strategici dello sviluppo delle imprese industriali nel mercato nazionale ed internazionale, per valutare gli aspetti legati alla competitività, innovazione, internazionalizzazione, congiuntamente a criteri che identificano i comportamenti aziendali nei confronti dei principali portatori di interessi.

Negli ambiti di cui sopra, l'Osservatorio fornirà, in forma anonima e complessiva, alle parti stipulanti il CCNL, dati relativi alle seguenti dinamiche:

indice costo del lavoro su fatturato
rapporto operai/impiegati
rapporto donne/uomini
percentuali dipendenti stranieri
indici di sicurezza sul lavoro
attività formativa in materia di sicurezza
certificazioni qualità applicate
applicazioni dei sistemi di valutazione delle soddisfazioni del cliente
sistemi di valutazione della qualità dei fornitori.

Inoltre, per la parte riguardante la competitività, l'Osservatorio potrà analizzare tematiche relative a:
prodotti innovativi,
percentuale esportazione
percentuale produzione estera.

Art 9 bis - Apprendistato professionalizzante

Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può costituire un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese e al contempo, grazie ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso, al lavoro idoneo a favorire una occupazione di qualità nelle aziende che applicano il presente ccnl.

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la disciplina che segue dà concreta attuazione all'~~apprendistato professionalizzante di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003~~ e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato professionalizzante dal "Testo unico dell'apprendistato" di cui al D.Lgs 14 settembre 2011, n. 167 così come modificato dalla Legge 28 giugno 2012 n. 92 (Riforma del Mercato del Lavoro) e successive modificazioni.

Per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante che, ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 è definito quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, si richiama alle vigenti norme di legge.

In attuazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. ~~276/2003~~ 167/2011, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età non inferiore ai 18 anni, ~~salvo le deroghe consentite dalla legge,~~ ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005 e non superiore ai 29 anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali

Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi del vigente CCNL, di durata non superiore a quanto previsto per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento e in ogni caso di durata non eccedente i 2 mesi.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può riguardare operai, intermedi, impiegati e quadri ed è ammesso per il conseguimento di qualifiche inquadrato nei livelli E) — D) — C) — CS) — B) e livelli superiori e tutte le relative mansioni.

La durata minima del contratto di apprendistato è di sei mesi.

E' fatto divieto adibire i lavoratori apprendisti a lavoro a cottimo.

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi è così determinata:

Categoria	Durata complessiva Mesi		Primo Periodo Mesi	Secondo Periodo Mesi	Terzo periodo Mesi
AS-ASQ	60	36	30 12	15 12	15 12
A	54	36	24 12	15 12	15 12
B	50	36	22 12	14 12	14 12
CS	46	30	22 10	12 10	12 10
C	40	30	16 10	12 10	12 10
D	36	24	12 8	12 8	12 8
E	24	12	12 6	12 6	-

L'inquadramento e il relativo trattamento economico sono così determinati:

- 1) nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale con retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale (minimo tabellare, ex indennità di contingenze e EDR) del livello iniziale di inquadramento (per la Categoria E la retribuzione si riferirà alla Categoria F);
- 2) nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale con retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale (minimo tabellare, ex indennità di contingenza e EDR) prevista per tale livello inferiore, fatta eccezione per la Categoria E, la cui retribuzione sarà quella prevista per il livello di destinazione finale (categoria E);
- 3) nel terzo ed ultimo periodo: fermo l'inquadramento di cui al secondo periodo di apprendistato, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione finale.

Durante lo svolgimento dell'apprendistato, le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato, le Parti interessate al contratto individuale potranno recedere dal contratto stesso dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di quindici giorni. Durante il periodo di preavviso continua ad applicarsi la disciplina del contratto di apprendistato.

Qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta l'apprendista è mantenuto in servizio e il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato con contratto a tempo indeterminato con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità previste dalla legge.

In caso di infortunio sul lavoro è corrisposta la stessa integrazione spettante ai lavoratori di cui agli articoli 77 e 93 del vigente CCNL e l'azienda integrerà il trattamento Inail spettante nel primo giorno e fino

alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti di durata dell'apprendistato. In caso di malattia viene mantenuto il rapporto di lavoro nei limiti previsti dall'art. 33 del vigente CCNL e corrisposto il 100 per cento della retribuzione spettante per un massimo di 6 mesi per ogni anno solare e nei limiti di durata dell'apprendistato.

Le ferie matureranno pro quota con riferimento al servizio effettivamente prestato presso la stessa azienda. Il Premio di risultato verrà corrisposto nella misura del 50% nel primo anno di apprendistato e nella misura del 100% a partire dal secondo anno di apprendistato.

Fermo restando quanto indicato per gli istituti sopra richiamati, il periodo di apprendistato, per il lavoratore confermato a tempo indeterminato, verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve ~~mantenere~~ **prevedere** l'indicazione delle prestazione oggetto del contratto, la durata del periodo di apprendistato, la qualifica professionale che sarà acquisita al termine **previsto del periodo di apprendistato nei termini di legge**, il piano formativo individuale il cui schema si allega al presente articolo unitamente allo schema della scheda di rilevazione dell'attività formativa.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

Per quanto non previsto espressamente valgono le norme del vigente CCNL in quanto applicabili.

Per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante, le imprese devono aver mantenuto in servizio almeno il 51% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei ~~due~~ **ventiquattro** mesi precedenti la **nuova assunzione**. A tal fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli il cui rapporto di lavoro si sia risolto per giusta causa, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale è comunque consentita l'assunzione di un numero di apprendisti pari a quelli già confermati più uno, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Le Parti riconoscono che i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di previdenza complementare di Categoria ARCO di cui all'articolo 55 del presente CCNL.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

I principi convenuti nel presente capitolo sono formalizzati a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Per quanto riguarda le figure professionali da formare tramite l'apprendistato, professionalizzante, vengono individuate le seguenti macro professionalità:

- 1) PERSONALE IMPIEGATO NELLA CONDUZIONE DI IMPIANTI E MACCHINARI DI PRODUZIONE
- 2) ADDETTI ALLA PRODUZIONE IN LINEA E/O MONTAGGIO DI PREFABBRICATI
- 3) ADDETTI ALLA MOVIMENTAZIONE DEI MATERIALI
- 4) MANUTENTORI
- 5) PERSONALE ADDETTO ALLE FUNZIONI COMPLEMENTARI ED ACCESSORIE (ES: CONTROLLO QUALITA' - SICUREZZA, ECC.)
- 6) PERSONALE IMPIEGATIZIO

Ai fini del conseguimento della qualificazione è destinato un monte ore di 120 ore medie annue retribuite salvo il caso in cui le normative regionali prevedano la riduzione di detto monte ore per casi specifici. Le ore complessive di formazione possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato, salva una quantità minima annua pari a 60 ore, sulla base di quanto previsto nel Piano formativo individuale.

Le modalità e l'articolazione della formazione (interna e/o esterna) potranno essere determinate a livello aziendale, tenendo presente che una quota del monte ore dovrà essere destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro; una quota sarà riservata alla conoscenza dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro; una quota concernerà l'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo ai fini del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro. Le ore di formazione relative all'antifortunistica e all'organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro. Le ulteriori ore di formazione specificamente rivolte al conseguimento delle qualificazioni, potranno essere realizzate attraverso modalità di formazione in alternanza, on the job, in affiancamento e moduli di formazione teorica. La formazione on the job può essere sia interna che esterna, anche con modalità e-learning,

Le altre materie potranno essere oggetto, in tutto o in parte, di formazione interna o esterna all'azienda, anche facendo ricorso all'e-learning, qualora l'azienda disponga delle dovute capacità formative e/o con soggetti abilitati e qualitativamente riconosciuti. Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne ed interne all'azienda. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta. Le funzioni di tutor possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro. I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro o presso la medesima azienda si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività e mansioni. Nel caso di cumulabilità di più rapporti, le ore di formazione di cui sopra saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere. A quest'ultimo fine l'apprendista deve documentare l'avvenuta partecipazione all'attività formativa con l'attestato di frequenza rilasciato dall'Istituto formativo e/o con l'attestazione del tutor aziendale nel libretto di formazione. Al termine del periodo di apprendistato l'azienda rilascerà all'apprendista, oltre alle normali registrazioni nella scheda professionale, un documento che attesti i periodi di apprendistato compiuti e le attività lavorative per le quali sono stati effettuati i periodi medesimi.

L'Osservatorio Bilaterale Nazionale, di cui al vigente CCNL, svolgerà, con riferimento ai contratti di apprendistato, i seguenti compiti:

aggiungere nuovi schemi di profili formativi a quelli che verranno definiti entro il 30 settembre p.v.; 2) monitorare le esperienze svolte dalle aziende; a tal fine, secondo modalità da definire dallo stesso Osservatorio, le Aziende comunicheranno, entro il 31 dicembre di ogni anno, il numero dei contratti di apprendistato stipulati e i relativi livelli da raggiungere; 3) divulgare nelle Aziende cui si applica il vigente CCNL le esperienze più significative.

Le parti stipulanti si impegnano a trasmettere il presente accordo ai rispettivi organismi di rappresentanza a livello regionale per i necessari raccordi con l'attività che da questi deve essere svolta ai sensi del comma dell'art. 49 del D.Lgs. 276/2003 in materia di apprendistato professionalizzante. Dichiarazione a verbale Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

DICHIARAZIONE DI INTENTI

Le Parti si danno reciprocamente atto che procederanno ad un nuovo esame della materia qualora vengano stipulate ulteriori intese a livello interconfederale finalizzate a dare piena operatività al "T.U. sull'apprendistato" di cui al D. Lgs. n.167/2011, così come modificato dalla legge n. 92/2012 (Riforma del mercato del lavoro) e successive modificazioni.

Art. 12 — Contratto di lavoro a tempo parziale (part-time)

Il contratto di lavoro a tempo parziale (part-time) è disciplinato dal D.Lgs. n.61/2000 e successive modificazioni e comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario stabilito dal presente contratto.

Il part-time può essere attuato:

- 1) in forma "orizzontale" (quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro);
- 2) in forma "verticale" (quello in relazione al quale è previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno);
- 3) in forma "mista", (quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nei punti 1) e 2).

L'instaurazione del rapporto di lavoro a part-time avverrà con atto scritto, nel quale saranno precisati l'orario di lavoro — con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno — e gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno; il periodo di prova eventuale potrà essere prolungato in proporzione alla minore durata dell'orario di lavoro concordata.

La retribuzione diretta e indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato.

Secondo quanto previsto dall'articolo 12 bis, comma 1), del D.Lgs. n.61/2000, i lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa delle terapie salvavita, certificata secondo le vigenti norme di legge, hanno diritto, a richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (verticale o orizzontale). Nella stessa ipotesi il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

In caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

La trasformazione da tempo pieno a part-time, o viceversa, dei rapporti di lavoro in atto può avvenire con il consenso delle Parti le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario.

Ai lavoratori in forza con rapporto a part-time che ne facciano richiesta sarà data la priorità rispetto ai nuovi rapporti che si costituiscano a tempo pieno per lo svolgimento delle loro stesse mansioni; ciò vale anche per il caso contrario.

A livello aziendale, tra Direzione aziendale ed RSU, potrà essere stabilito il numero percentuale dei lavoratori che possono essere impiegati a tempo parziale rispetto al numero dei lavoratori a tempo pieno.

Con riferimento alla possibilità di richiedere la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa, l'azienda consulterà preventivamente la RSU o, in mancanza, le OO.SS. territoriali.

In attuazione del rinvio disposto dall'articolo 3 del D.Lgs. n.61/2000 come modificato ed integrato dalla legge n.92 del 28 giugno 2012, il lavoratore ha il diritto di richiedere la revoca ovvero la modifica delle clausole flessibili ed elastiche, mediante comunicazione scritta di modifica del patto.

Tale comunicazione deve essere presentata con un preavviso di almeno 5 giorni, nei casi documentati di:

- 1) Patologie oncologiche per le quali sussista una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita o quelle riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa ex legge n.104/1992;
- 2) Lavoratore con figlio convivente portatore di handicap (ex legge n. 104/1992).
- 3) Lavoratore con figlio convivente di età non superiore ad anni 13;
- 4) Lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, abilitate al rilascio di titoli di studio legali (articolo 10 comma 1 legge n.300/1970).

Per quanto concerne i punti 3) e 4) sopraelencati, la medesima comunicazione deve essere presentata con un preavviso di almeno 20 giorni, fino al limite massimo del 13%, ovvero dell'8% nelle aziende fino a 100 dipendenti, del totale dei dipendenti occupati con contratto a tempo parziale nell'unità produttiva.

Al venire meno delle condizioni sopraindicate che hanno dato luogo alla revoca o modifica delle clausole flessibili o elastiche, potrà essere ripristinato il patto originario.

Art. 13. — Contratto a termine

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine ai sensi di quanto previsto all'art.1 comma 1) del D.Lgs. n.368/2001, in relazione a quanto disposto dal comma 7, prima parte dell'art.10 del citato Decreto, **il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato, sia "causali" sia "acausali", è definito nella misura del 22% in media annua dei dipendenti occupati a tempo indeterminato nella singola azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, salvo quanto stabilito da accordi aziendali.**

Nel caso in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 7, resta ferma la possibilità di stipulare fino a 7 contratti.

Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo collettivo stipulato con la RSU, o in mancanza con le OO.SS. locali, le percentuali di lavoratori assunti con contratto a termine, possono essere elevate in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

L'azienda, quando reputi necessario instaurare rapporti a termine nelle ipotesi a) e b) indicate al secondo comma, procederà all'assunzione con contratto a tempo determinato previa informazione alla RSU, o in mancanza alle OO.SS. locali, relativamente al numero dei rapporti a termine, alle cause ed alle lavorazioni e/o reparti interessati.

Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7 lettera a) dell'art.10 del D.Lgs. n. 368/2001, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 24 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva.

Per fase di avvio di nuove attività si intende, altresì, quella di avvio di una nuova linea/modulo di produzione che potrà protrarsi per un periodo di tempo fino a 12 mesi.

L'azienda fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato relativi alle mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.

Per i contratti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi i periodi di prova di cui all'art. 4 sono ridotti del 50%, con una durata, in ogni caso, non inferiore a due settimane.

Sono esclusi dal periodo di prova i lavoratori assunti con più contratti a tempo determinato nelle stesse mansioni nonché i lavoratori che nelle stesse mansioni svolte con contratto a tempo determinato passano a contratto a tempo indeterminato.

I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno in fase di ingresso di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia di attività.

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 1 comma 9 lettere g) ed h) della legge n.92/2012, gli intervalli tra un contratto a tempo determinato ed il successivo sono ridotti a 20 o a 30 giorni, a seconda della durata pari o superiore a 6 mesi del contratto in scadenza, nelle seguenti ipotesi:

Lancio di un prodotto innovativo

Avvio, rinnovo o proroga di una commessa a termine

Sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto

Ferme restando le disposizioni previste per l'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto in somministrazione a tempo determinato, ai fini del computo del periodo massimo dei 36 mesi di lavoro, le parti stabiliscono che si cumulano tutti i periodi di rapporti di lavoro stipulati con contratti di somministrazione a tempo determinato e con contratti a tempo determinato.

Superati i 36 mesi di assunzione a tempo determinato o di prestazione di servizio come somministrato a tempo determinato o come somma di entrambi le fattispecie, il rapporto di lavoro potrà continuare, sottoscrivendo la proroga assistita tra azienda e lavoratore e OO.SS. presso la Direzione Territoriale del Lavoro di competenza, per altri 12 mesi per i rapporti di lavoro che raggiungono il periodo massimo entro la data del 30 Giugno 2013, per altri 8 mesi per i rapporti di lavoro che raggiungono il periodo massimo entro la data del 31 Dicembre 2013. Dal 1 Gennaio 2014 i rapporti di lavoro che raggiungono i 36 mesi di assunzione di cui al comma precedente potranno essere prorogati per un massimo di 4 mesi

~~Art. 14 - Lavoro temporaneo~~

~~Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dalla Legge 24 giugno 1997, n. 196, può essere concluso, oltre che nei casi previsti dalle lettere b) e c) dell'art. 1, comma 2 della legge stessa, anche nelle seguenti fattispecie, ai sensi della lett. A), art. 1, comma 2 della Legge n.196/1997 citata:~~

~~1. esigenze produttive temporanee per le quali è consentito il ricorso al contratto a termine secondo la legislazione vigente o le vigenti disposizioni contrattuali (art. 13);~~
~~2. temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente.~~

~~I lavoratori con contratto di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie contrattuali di cui ai precedenti numeri 1 e 2 non potranno superare in media trimestrale il 10% dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa, salvo diverso accordo tra le Parti in sede aziendale.~~

~~L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.~~

Nei casi in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità di stipulare fino a 5 contratti; in ogni caso il numero totale non potrà superare il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'azienda.

Le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 4, lett. A) della Legge n.196/1997, è vietato il ricorso al lavoro temporaneo sono esclusivamente quelle inquadrato nella categoria F della scala classificatoria.

L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle RSU o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del CCNL, il numero e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro cinque giorni successivi alla stipula del contratto.

Inoltre, una volta l'anno, anche per il tramite dell'Associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce agli stessi destinatari di cui al presente punto il numero e i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Nuovo Art.14 – Contratto di somministrazione di lavoro

I casi in cui può essere concluso il contratto di somministrazione di lavoro sono indicati dall'art. 20 commi 3 e 4 del decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 e successive modificazioni

I casi in cui è fatto divieto di ricorrere al contratto di somministrazione sono indicati dall'art. 20 comma 5 del decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 e successive modificazioni.

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratti a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato, sia "causali" sia "acausali", è definito nella misura del 22% in media annua dei dipendenti occupati a tempo indeterminato nella singola azienda, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, salvo quanto stabilito da accordi aziendali.

Il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratti di somministrazione a tempo determinato nell'ambito della percentuale del 22% sopra richiamata non può superare il 12%.

Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali di cui sopra saranno sempre arrotondate all'unità superiore.

È consentito il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato senza una causale (c.d. acausalità) nell'ipotesi di primo rapporto di lavoro per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. In tal caso la durata non può essere superiore a 12 mesi e non può essere oggetto di proroga.

In alternativa a quanto previsto dal precedente comma, la somministrazione di lavoro a termine, senza causale, non può superare il limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva, sempre all'interno del limite del 12% di cui al terzo comma, qualora siano utilizzati nei seguenti processi organizzativi:

- avvio di una nuova attività;
- implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico (nuovi impianti e/o linee/sistemi di produzione);
- rinnovo o proroga di una commessa consistente.

Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali di cui sopra saranno sempre arrotondate all'unità superiore.

Nel caso in cui i contratti di somministrazione di lavoro a termine siano stipulati nell'ambito di processi organizzativi aziendali come sopra definiti, la durata massima dei contratti stessi è di 24 mesi e non possono essere oggetto di proroga.

Le parti stabiliscono altresì che la contrattazione territoriale o aziendale, definita con la RSU/RSA e/o, in mancanza, con le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente CCNL, potrà individuare ulteriori processi organizzativi e allungare la durata massima fino a 36 mesi.

Ferme restando le disposizioni previste per l'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto in somministrazione a tempo determinato, ai fini del computo del periodo massimo dei 36 mesi di lavoro, le parti stabiliscono che si cumulano tutti i periodi di rapporti di lavoro stipulati con contratti di somministrazione a tempo determinato e con contratti a tempo determinato.

In caso di raggiungimento del periodo massimo di cui al comma precedente, il rapporto di lavoro potrà continuare nei casi e secondo le modalità già previste nell'articolo 13, ultimo comma, del presente CCNL.

Le parti concordano che i profili di esiguo contenuto professionale per i quali è vietata la stipula di contratti di somministrazione di lavoro, sono quelli previsti dalla categoria F della classificazione del personale di cui all'art. 5 del presente CCNL.

La Direzione Aziendale comunica preventivamente alle RSU o, in mancanza alle OO.SS. territoriali aderenti alle associazioni sindacali firmatarie del C.c.n.l., il numero dei contratti di somministrazione di lavoro da stipulare e i motivi del ricorso. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i 5 giorni successivi alla stipula del contratto.

Una volta l'anno, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce, agli stessi destinatari di cui al comma precedente, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

I lavoratori impiegati con contratto di somministrazione di lavoro sono destinatari dell'informativa di cui all'art. 21 del D.Lgs. 626/1994 e successive modificazioni ed integrazioni, avendo riferimento all'esperienza lavorativa ed alla mansione svolta. L'utilizzatore osserva altresì nei confronti del lavoratore somministrato, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

L'impresa utilizzatrice fornisce la necessaria formazione in materia di eventuali rischi specifici che la mansione, cui sono adibiti i lavoratori impiegati con contratto di somministrazione di lavoro, comporta.

Gli accordi territoriali o aziendali riguardanti il premio di risultato, stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale premio; in assenza di disciplina contrattuale territoriale o aziendale, il premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori somministrati a tempo determinato, in proporzione diretta al periodo di missione complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più missioni a termine.

Art. 21. - Aumenti retributivi

Allegato A:

I minimi tabellari mensili vigenti vengono incrementati nelle seguenti misure e decorrenze:

Parametri	01/04/2013 1° tranche	01/04/2014 2° tranche	01/02/2015 3° tranche	totali
220	58,24	56,62	53,38	168,24
185	48,97	47,61	44,89	141,47
151	39,97	38,86	36,64	115,47
143	37,85	36,80	34,70	109,34
136	36,00	35,00	33,00	104,00
126	33,35	32,43	30,57	96,34
117	30,97	30,11	28,39	89,47
100	26,47	25,74	24,26	76,47

Salvo errori e/o omissioni

Art. 30. — Appalti ed esternalizzazioni

I contratti di appalto di opere e servizi sono disciplinati dalle norme di legge in materia.

Sono esclusi dagli appalti i lavori di manutenzione ordinaria continuativa degli impianti di produzione che siano tali da consentire la normale utilizzazione, per omogenee specializzazioni, delle prestazioni lavorative giornaliere di uno o più lavoratori, ad eccezione di quelli che necessariamente devono essere svolti da personale esterno e/o al di fuori dei normali turni di lavoro.

Fermo restando quanto stabilito dal 1° comma, le aziende daranno informazione alla RSU, con preavviso di almeno 10 giorni, ridotto a 24 ore nei casi di urgenza, dei lavori affidati in appalto e la denominazione dell'impresa appaltatrice.

L'azienda appaltante deve richiedere all'azienda appaltatrice il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartiene l'azienda appaltatrice stessa, nonché delle norme assicurative, previdenziali ed antinfortunistiche. L'adempimento di quanto sopra comporterà la stipulazione di una corrispondente clausola nei relativi contratti di appalto, con previsione di automatica rescissione del contratto stesso in caso di inadempienza che il committente si riserva di verificare anche su segnalazione delle RSU.

Le aziende forniranno informazioni alle RSU in ordine ad eventuali decisioni relative al decentramento in via permanente di fasi significative del proprio processo produttivo al di fuori dell'azienda.

Al fine di prevenire, nel settore, fenomeni di infiltrazioni mafiose e i reati contro il territorio e l'ambiente, riteniamo che questa stagione contrattuale debba affrontare il tema della legalità anche attraverso la contrattazione collettiva e il protagonismo diretto delle parti sociali.

Pertanto le Parti convengono di affrontare il tema della legalità, promuovendo l'istituzione di un tavolo nazionale permanente di confronto costituito dalle parti firmatarie, congiuntamente a INPS, INAIL, Ministero degli Interni, Ministero del Lavoro, Ministero della Salute, per realizzare protocolli e linee guida per la legalità, il contrasto al lavoro nero, il controllo dei flussi di manodopera e di eventuali fenomeni di riciclaggio dei capitali illeciti e nelle forniture e nei servizi.

L'attività di monitoraggio svolto dall'Osservatorio sulle aziende e/o sulle cave sequestrate o confiscate e del monitoraggio delle aziende che hanno adottato comportamenti moralmente etici, sarà disponibile quale strumento utile in caso di affidamento in appalto di tutte quelle attività, diverse dalla produzione, necessarie al miglior funzionamento dell'impresa.

Art. 31bis. — Ambiente di lavoro – efficienza energetica

Sulla base dell'Avviso comune del 21 dicembre 2011, siglato da Confindustria, CGIL, CISL e UIL, le Parti intendono promuovere l'efficienza energetica come importante strumento che rappresenta un'occasione di crescita industriale e occupazionale per i Settori dei laterizi e dei manufatti cementizi, attraverso lo sviluppo di nuove tecnologie e l'applicazione di quelle esistenti su vasta scala.

Le Parti riconoscono che l'efficienza energetica è una fondamentale misura di rilancio delle competenze dei Settori interessati dal presente contratto ed intendono promuovere fattori premianti legati ai comportamenti virtuosi in campo energetico e ambientale, con lo scopo di raggiungere obiettivi minimi di efficienza energetica, fissati dalle Istituzioni comunitarie.

Art. 33. — Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa. Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi protocolli identificativi, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda entro il terzo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato medico precedente.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giustificate ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata. L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, non appena ne abbia constatata l'assenza.

Il lavoratore è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel proprio domicilio disponibile per le visite di controllo dalle ore 10.00 alle 12.00 e dalle ore 17.00 alle 19.00 di ciascun giorno, o in quelle diverse fasce orarie che fossero stabilite da disposizioni legislative o amministrative, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. Diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata e pertanto perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 51 fatte comunque salve le comprovate cause di forza maggiore.

Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

Avvenendo l'interruzione del servizio per malattia od infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino ad un massimo di 14 mesi.

Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore, anche con più periodi di infermità, raggiunga in complesso 14 mesi di assenza nell'arco di 30 mesi consecutivi.

Le aziende considereranno con la massima attenzione la situazione dei lavoratori sottoposti al trattamento di emodialisi, o dei lavoratori affetti da neoplasie, ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie.

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui ai precedenti paragrafi, il lavoratore che rientra nelle patologie indicate, potrà usufruire, se preventivamente richiesto in forma scritta, del prolungamento del periodo di comporta fino ad un massimo di 12 mesi .

Superato il termine della conservazione del posto, ove la azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta di riprendere servizio, il lavoratore può risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti.

Il trattamento economico dovuto al lavoratore in caso di malattia o infortunio non sul lavoro è disciplinato dagli articoli 77 e 93 ai quali si rinvia.

Nota a verbale

Le Parti riconoscono la opportunità che le aziende, nell'ambito della propria autonomia decisionale, valutino la possibilità di applicare la disposizione di cui al penultimo comma del presente articolo in presenza di malattie con lunga degenza ospedaliera.

Art. 55. — *Previdenza complementare*

1) Normativa

In materia di previdenza complementare si richiamano gli accordi nazionali sottoscritti, nonché lo statuto del Fondo previdenza Arco e le relative disposizioni regolamentari.

2) Permessi per i componenti gli organismi del Fondo

Ai lavoratori eletti negli Organismi statutari del Fondo di previdenza complementare verranno concessi dalle Aziende permessi non retribuiti di una giornata per garantire la partecipazione alle riunioni, la cui convocazione dovrà essere comunicata dall'Organismo del Fondo alla Direzione aziendale con almeno 3 giorni di preavviso.

Nel caso in cui da parte del Fondo siano previsti compensi per la partecipazione alle riunioni dei predetti Organismi statutari, le Aziende, al fine di favorire la partecipazione dei lavoratori anticiperanno, a titolo non retributivo, i trattamenti a carico del Fondo, purché ciò non comporti oneri aggiuntivi, non contrasti con le vigenti disposizioni normative e ne sia garantito il rimborso entro trenta giorni da parte del Fondo alle Aziende attraverso apposite convenzioni a livello nazionale.

1) Contribuzioni

La contribuzione da versare ad Arco, Fondo nazionale previdenza complementare, è così ripartita:

- a) 1% a carico dell'azienda e 1% a carico del lavoratore riferito alla retribuzione utile minimo tabellare, contingenza, EDR e indennità funzione quadri;
- b) 100% dell'accantonamento TFR maturato nell'anno, per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993;
- c) 18% dell'accantonamento TFR maturato nell'anno per gli altri lavoratori.

A partire dal 1° maggio 2004 la quota di TFR da versare al fondo ARCO per i dipendenti con prima occupazione prima del 28 aprile 1993 (D.Lgs.n.124/93) è elevata al 40%;

A partire dal 1° maggio 2004 la contribuzione da versare al fondo ARCO, in misura paritetica a carico dei lavoratori iscritti al fondo e a carico delle aziende con esclusivo riferimento ai lavoratori iscritti al fondo, viene fissata nella misura del 1,20%, ferma restando la base di calcolo.

A partire dal 1° aprile 2013, la contribuzione da versare al fondo ARCO, in misura paritetica a carico dei lavoratori iscritti al fondo e a carico delle aziende con esclusivo riferimento ai lavoratori iscritti al fondo, viene fissata nella misura dell'1,30%, ferma restando la base di calcolo.

Dichiarazione a verbale

La praticabilità di quanto previsto al punto 2), ultimo comma, dovrà essere previamente verificata sotto il profilo previdenziale e fiscale

Art. 33. — Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa. Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda entro il terzo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato medico precedente.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giustificate ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata. L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, non appena ne abbia constatata l'assenza.

Il lavoratore è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel proprio domicilio disponibile per le visite di controllo dalle ore 10.00 alle 12.00 e dalle ore 17.00 alle 19.00 di ciascun giorno, o in quelle diverse fasce orarie che fossero stabilite da disposizioni legislative o amministrative, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. Diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata e pertanto perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 51 fatte comunque salve le comprovate cause di forza maggiore.

Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

