

VERBALE DI ACCORDO

Addì 3 MAGGIO 2013. in Milano

tra

ASSOCIAZIONE ITALIANA MARMOMACCHINE
(CONFINDUSTRIA MARMOMACCHINE)

ANEPLA

e

FENEAL UIL, FILCA CISL, FILLEA CGIL

si è stipulato il presente accordo per il rinnovo del CCNL 24 maggio 2010 da valere per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei.

[Handwritten signatures and notes are present throughout the page, including names like Roberto, Giuseppe, and others.]

Premessa

Il rinnovo del contratto nazionale avviene in uno scenario di notevoli difficoltà che interessano tutti i comparti produttivi, ma in particolare il settore delle costruzioni, con possibilità di improvvisi e radicali cambiamenti dei contesti operativi che richiedono coesione e tempestività di reazione.

La presenza di un nuovo agente contrattuale di parte datoriale, ovvero Confindustria Marmomacchine per il comparto lapideo ornamentale e Anepla per il comparto inerti da costruzione, costituisce l'occasione e lo stimolo per la realizzazione di un rinnovato clima di relazioni sindacali finalizzate alla competitività delle imprese, alla loro crescita, all'occupazione e alla tutela dei lavoratori.

In tale contesto appare necessario riprendere un dialogo e un confronto costruttivo tra le parti per dare un contributo positivo alla soluzione dei problemi del comparto.

Un ruolo particolarmente significativo in tale ottica assume il nuovo Comitato Paritetico Nazionale, cui dovrà essere assicurata effettiva funzionalità, al fine di realizzare gli obiettivi previsti dal C.c.n.l., per rispondere adeguatamente alle sfide del mercato, assicurare alle aziende la necessaria efficienza gestionale, la valorizzazione del fattore umano e le possibilità di promozione dell'occupazione.

Le parti assumono quindi l'impegno di dare effettiva operatività al CPN sulle tematiche previste dal C.c.n.l., in modo da avviare un percorso costruttivo per valorizzare le occasioni di sviluppo e le soluzioni atte a favorirle e per incidere sui punti di debolezza attraverso le possibilità di un loro superamento.

②

Per quanto concerne la responsabilità sociale d'impresa, le parti confermano che, per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più possibile consapevole e condiviso al tema della responsabilità sociale, entro sei mesi dalla firma del C.c.n.l., il CPN predisporrà 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.

Di particolare rilevanza anche il ruolo del CPN in materia di ambiente e sicurezza

Nel ribadire l'operatività delle previsioni contrattuali relative all'attività del Comitato in materia di sicurezza, si conferma la costituzione nel suo ambito di un apposita Commissione incaricata di seguire le problematiche relative all'ambiente e alla sicurezza.

La Commissione avrà anche lo scopo di adeguare lo schema di formazione/informazione allegato al C.c.n.l., con riferimento al Protocollo Stato/Regioni del 21 dicembre 2011, con particolare riferimento alla formazione dei neo assunti.

Sarà esaminato il Protocollo Nepsi per l'abbattimento e la prevenzione della silice libera e le relative implicazioni e saranno approfondite le tematiche connesse all'avviso Comune Confindustria - Cgil, Cisl, Uil del 21 dicembre 2011 in materia di efficienza energetica.

Per quanto concerne l'inquadramento professionale si conferma che entro 6 mesi dalla firma del contratto avranno inizio i lavori della apposita Commissione che verrà istituita per individuare le novità in materia professionale.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "M. Gini", "di ASD", and others.

Handwritten signature on the right margin, possibly reading "Prof. ...".

Handwritten signature on the right margin.

Allegato ..

REGOLAMENTO DEL COMITATO PARITETICO NAZIONALE LAPIDEI (CPNL)

1) Il Comitato Paritetico Nazionale **Lapidei (CPNL)**, previsto dal Sistema di Relazioni Industriali – livello nazionale della Disciplina Generale del C.c.n.l. è formato da dodici rappresentanti, di cui sei designati da FeNEAL UIL, FILCA CISL, FILLEA CGIL, e sei da **CONFINDUSTRIA MARMOMACCHINE (quattro) e A.N.E.P.L.A (due)**.

Per ciascun titolare potrà essere designato dall'Organizzazione di appartenenza anche un supplente, che potrà sostituirlo nei casi di impedimento.

I membri del **CPNL** restano in carica per la durata di vigenza del C.c.n.l.

E' data però facoltà a ciascuna Organizzazione di provvedere alla sostituzione del rispettivo rappresentante e/o supplente anche prima della scadenza del C.c.n.l. in tal caso i membri del **CPNL** che subentrano restano in carica fino alla scadenza del C.c.n.l.

L'attività dei membri del **CPNL** è a titolo gratuito.

2) La sede del **CPNL** è presso **Confindustria Marmomacchine, in Milano**

3) L'attività del **CPNL** ha per oggetto le seguenti tematiche:

- assetto del settore in relazione alle tendenze del mercato e con riferimento alla situazione occupazionale;
- censimento aziendale, valutazione nuove forme strutturali e di aggregazione delle stesse e riflessi sulla occupazione;
- evoluzione legislativa per le materie di interesse del comparto e per l'attività estrattiva;
- mercato del lavoro, ricerca ed innovazioni di prodotto, qualità, produttività e costo del lavoro;
- formazione professionale, sulla base di quanto previsto all'art. 5 del C.c.n.l.;
- acquisizione dati sugli orari di fatto attuati nel comparto, con approfondimenti distinti per le attività di cava e di produzione, con riferimento alla normativa di legge in materia di orario di lavoro e di attività in cava;
- ambiente e sicurezza e sistemi di soccorso, come previsto dall'art. 27 – ambiente di lavoro;
- fattori energetici;

Il **CPNL** si occuperà, oltre agli argomenti suindicati, anche dal fenomeno del mobbing, con l'intento di pervenire ad una ricognizione di tale fenomeno nel settore tenendo anche conto della legislazione vigente.

4) A tali fini il **CPNL** opera utilizzando dati conoscitivi che saranno forniti dalle parti medesime o provenienti od elaborati da Enti esterni pubblici e privati concordemente individuati e potrà esprimere indirizzi o orientamenti sulle materie oggetto di esame. In particolare verranno utilizzati dati provenienti dall'ICE, dalle camere di Commercio, dalle Amministrazioni pubbliche regionali, provinciali e comunali, dai Ministeri competenti, dalle UU.SS.LL., dalla Fiera Marmo Macchine di Carrara e dalla Fiera di Verona, dalle Associazioni di costruttori e di operatori, dagli Enti di formazione e dall'ISTAT.

Le parti si attiveranno, pertanto, sia singolarmente che congiuntamente, per la raccolta delle varie fonti dei dati che di volta in volta saranno ritenuti utili.

Il **CPNL** potrà individuare eventuali fonti di finanziamento pubblico da utilizzare per progetti specifici.

Un rapporto particolare di scambio e collaborazione sarà tenuto con i Distretti industriali di settore, nonché, per le materie di specifica competenza, con gli Organismi paritetici territoriali di comparto, ove costituiti o da costituire. Nei rapporti con i predetti organismi il **CPNL** potrà svolgere azione di coordinamento e di indirizzo per la individuazione di progetti da definire e sostenere a livello locale.

5) Il **CPNL** si avvarrà, per il suo funzionamento, di risorse economiche provenienti da un fondo specifico, attivato contestualmente all'entrata in vigore del presente CCNL, attraverso il versamento da parte delle aziende che applicano il Ccnl materiali lapidei di un importo di € 5= annui, per ciascuno degli anni di validità del contratto, da computarsi per ogni dipendente in forza al 31 dicembre di ogni anno. I versamenti verranno effettuati entro il 31 marzo di ciascun anno. Il primo versamento sarà effettuato entro due mesi dalla sottoscrizione **del ccnl.....**

Le aziende operanti in territori ove vigono accordi sindacali che prevedono contributi a carico azienda per il finanziamento di Comitati paritetici territoriali o organismi paritetici comunque denominati. Verseranno un importo di € 1= annuo, per ciascuno degli anni di validità del contratto, da computarsi per ogni dipendente in forza al 31 dicembre di ogni anno.

6) Il **CPNL** si riunirà, anche fuori della propria sede, di norma semestralmente nei mesi di aprile e ottobre di ciascun anno e, in via straordinaria e comunque ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità, su richiesta di una delle due componenti.

Il **CPNL** pertanto potrà stabilire, se del caso, al termine di ogni riunione la data della prossima convocazione e convocazioni straordinarie potranno essere richieste, con un preavviso di almeno 30 giorni, da **Confindustria Marmomacchine, A.N.E.P.L.A.** o congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Nell'ambito del **CPNL** potranno essere costituiti gruppi di lavoro paritetici per l'approfondimento di specifiche tematiche.

7) Per la validità delle riunioni del **CPNL** e delle deliberazioni relative è necessaria la presenza di almeno 2/3 dei componenti.

Le decisioni del Comitato saranno assunte a maggioranza secondo le modalità definite dallo Statuto. Delle decisioni e di quanto altro ritenuto opportuno si redigerà verbale da sottoscrivere da un componente di parte imprenditoriale e uno di parte sindacale.

8) Alle riunioni del Comitato potranno partecipare tecnici di parte (che per tale natura non potranno essere pubblici funzionari), qualificati nella materia da esaminare, della cui partecipazione l'Organizzazione invitante dovrà preavvertire tempestivamente le altre.

La partecipazione di altre persone (es. funzionari o tecnici di servizi pubblici, docenti universitari, ecc.) a determinate riunioni dovrà essere di volta in volta decisa dal **CPNL**.

I membri del **CPNL** ed ogni altra persona che partecipi alle riunioni del **CPNL** medesimo sono tenuti a rispettare il segreto d'ufficio sulle questioni che vengono trattate nel corso delle riunioni suddette.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom]

Art. – *Responsabilità sociale d'impresa*

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, il CPN effettuerà indagini sui fattori strategici dello sviluppo delle imprese industriali nel mercato nazionale e d'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, il CPN fornirà, in forma anonima e complessiva, alle parti stipulanti il CCNL, dati relativi alle seguenti tematiche:

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

Inoltre, per la parte riguardante la competitività, il CPN potrà analizzare tematiche relative a:

prodotti innovativi;
percentuale esportazione
percentuale produzione estera

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including a prominent signature that appears to read "Maurizio"]

⑥

1) LIVELLO NAZIONALE

Le parti, ferma restando l'autonomia e le prerogative imprenditoriali e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e nella consapevolezza dell'importanza di relazioni industriali partecipate, confermano la opportunità di informarsi reciprocamente e scambiarsi 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.

A tal fine ~~le parti stipulanti istituiscono il Comitato Paritetico Nazionale (CPN) permanente, il cui coordinamento logistico e le attività di segreteria, nonché eventuali ulteriori aspetti organizzativi, saranno assicurati da Confindustria Marmo. Associazione Italiana Marmomacchine (d'ora in poi Confindustria Marmomacchine), A.N.E.P.L.A e Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil istituiscono, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del ccnl, il Comitato Paritetico Nazionale Lapidei (CPNL) permanente, il cui coordinamento logistico e le attività di segreteria, nonché eventuali ulteriori aspetti organizzativi, saranno assicurati da Confindustria Marmomacchine.~~

Una Commissione paritetica di sei componenti nominati dalle parti stipulanti il CCNL predisporrà, entro 30 giorni dalla stipula dello stesso, lo Statuto Costitutivo del CPNL

La composizione, le modalità di funzionamento e il finanziamento del CPNL sono definiti nel Regolamento allegato, (**allegato**), che forma parte integrante del presente Accordo.

Eventuali problemi di funzionamento del CPNL saranno oggetto di esame tra le parti stipulanti

In particolare saranno oggetto del programma dei lavori del CPNL le seguenti tematiche:

- assetto del settore in relazione alle tendenze del mercato e con riferimento alla situazione occupazionale;
- censimento aziende, valutazione nuove forme strutturali e di aggregazione delle stesse e riflessi sulla occupazione;
- evoluzione legislativa per le materie di interesse del comparto e per l'attività estrattiva;
- mercato del lavoro, ricerca ed innovazioni di prodotto, qualità, produttività e costo del lavoro;
- formazione professionale, sulla base di quanto previsto all'art. 5 del presente c.c.n.l.;
- acquisizione dati sugli orari di fatto attuati nel comparto, con approfondimenti distinti per le attività di cava e di produzione, con riferimento alla normativa di legge in materia di orario di lavoro e di attività in cava;
- ambiente e sicurezza e sistemi di soccorso, come previsto dall'art. 25 – ambiente di lavoro;
- fattori energetici;

Il CPNL, per la sua attività, si avvarrà di dati conoscitivi che saranno forniti dalle parti medesime o provenienti od elaborati da Enti esterni pubblici e privati, concordemente individuati, e potrà esprimere indirizzi ed orientamenti sulle materie oggetto di esame.

Il CPNL potrà individuare eventuali fonti di finanziamento pubblico da utilizzare per progetti specifici.

Un rapporto particolare di scambio e collaborazione sarà tenuto con i Distretti industriali di settore, nonché, per le materie di specifica competenza, con i Comitati paritetici territoriali di comparto, ove costituiti o da costituire. Nei rapporti con i predetti organismi il CPN potrà svolgere azione di coordinamento e di indirizzo per la individuazione di progetti da definire e sostenere a livello locale.

(7)

Il CPNL si riunirà, anche fuori della propria sede, di norma semestralmente nei mesi di aprile e ottobre di ciascun anno e, in via straordinaria e comunque ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità, su richiesta di una delle due componenti.

Alle riunioni del CPNL potranno prendere parte tecnici ed esperti, qualificati nella materia da esaminare, indicati singolarmente dalle parti, della cui partecipazione l'Organizzazione invitante dovrà preavvertire tempestivamente le altre.

Le risultanze dei lavori del CPNL, unitamente ad eventuali proposte, saranno fornite alle parti stipulanti, le quali si incontreranno a cadenza semestrale e a livello nazionale per valutare tali indicazioni ed eventuali iniziative rivolte al settore o nei confronti delle Istituzioni e degli Enti pubblici. In tale ottica, per specifici temi, le parti potranno convenire di condurre approfondimenti alla presenza di Rappresentanze pubbliche aventi competenza istituzionale e potestà decisoria.

Nel corso degli incontri semestrali saranno altresì fornite e costituiranno oggetto di autonome valutazioni delle parti le informazioni aggregate riferite al settore rappresentato riguardanti;

- a) aspetti della congiuntura;
- b) prospettive produttive, anche con riferimento a particolari situazioni aziendali;
- c) programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi e loro localizzazione per grandi aree geografiche;
- d) previsioni riferite a significativi ampliamenti e trasformazioni degli impianti esistenti, per grandi aree geografiche;
- e) prevedibili implicazioni sulla occupazione per i punti b), c), d) e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- f) dati complessivi relativi all'andamento dell'occupazione giovanile;
- g) gli andamenti aggregati a livello nazionale delle prestazioni di lavoro rese oltre l'orario ordinario, nonché delle assenze per malattia, infortunio sul lavoro, cassa integrazione guadagni ed altre causali;

Il CPNL si occuperà, oltre agli argomenti già previsti, anche del fenomeno del mobbing, con l'intento di pervenire ad una ricognizione di tale fenomeno nel settore tenendo anche conto della legislazione vigente.

A richiesta di una delle parti e di comune accordo, allo scopo di ricercare posizioni comuni, potrà essere deciso, in occasione degli incontri nazionali, di svolgere, anche avvalendosi di appositi gruppi di lavoro istruttori paritetici (che potranno essere costituiti anche in seno al CPNL) specifici approfondimenti su singoli temi oggetto di reciproca informazione e valutazione.

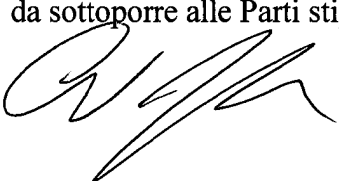
Al fine di contribuire a superare l'attuale frammentazione territoriale, che ha comportato spesso scelte normative ed interventi diversi da zona a zona con conseguenti difformità nelle condizioni di operare delle varie Aziende le parti nazionali, recependo anche indicazioni e valutazioni sviluppate a livello territoriale, potranno compiere valutazioni sulle iniziative legislative o sugli interventi applicativi regionali o zionali anche per fornire indicazioni di armonizzazione e per consentire la valutazione, in ambito territoriale, di comuni prospettive di portata nazionale capaci di influire positivamente su scelte territoriali che possono incidere sulle possibilità di lavoro e di occupazione del settore.

Nota a verbale

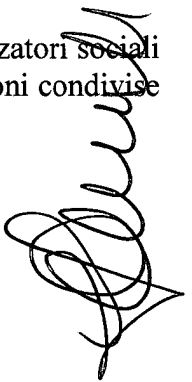
Attivazione di un "Gruppo di studio paritetico" in materia di mercato del lavoro e partecipazione dei lavoratori

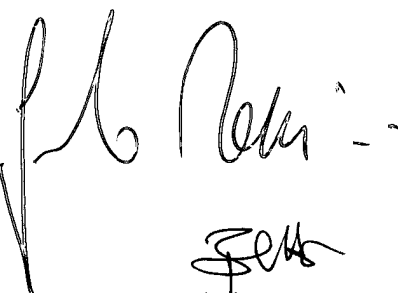
Le Parti concordano di istituire entro il primo anno di vigenza del presente ccnl, nell'ambito del CPNL, un "Gruppo di studio paritetico", con il compito di monitorare e studiare l'evoluzione legislativa, nazionale ed in ambito UE, riguardante il rapporto di lavoro con particolare riferimento

ai temi del mercato del lavoro e delle tipologie contrattuali, del sistema degli ammortizzatori sociali nonché della partecipazione dei lavoratori anche al fine di determinare possibili posizioni condivise da sottoporre alle Parti stipulanti.

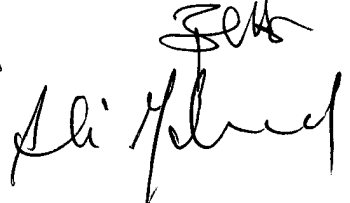































Welfare contrattuale

Art... Assistenza Sanitaria Integrativa

Le parti sociali hanno convenuto di dare attuazione a quanto già convenuto nel precedente CCNL Lapidari industria attraverso l'istituzione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa, che risponde ai requisiti previsti dal D.l.vo 2.9.97, n. 394 e successive modifiche.

Le parti individueranno entro il 30 settembre 2013 il soggetto attuatore dell'assistenza sanitaria integrativa. In difetto le parti sindacali FENEAL UIL, FILCA CISL, FILLEA CGIL indicano ora per allora un fondo settoriale e/o intersettoriale già costituito dai soggetti di cui sopra rispondente alle normative e ai requisiti di legge.

A decorrere dal 1° ottobre 2013 le imprese in attuazione del presente dettato contrattuale verseranno secondo le modalità di riscossione del fondo 5 (cinque) euro mensili per ogni dipendente in forza.

A decorrere dal 1 gennaio 2015 il versamento al fondo sarà di 8 (otto) euro mensili secondo le modalità di cui sopra.

Il contributo è obbligatorio ed è a totale carico delle aziende.

Le parti si danno atto che le quote determinate dai 5 euro mensili dal 1° ottobre 2013 e dagli 8 euro mensili dal 1° gennaio 2015 per ogni lavoratore in forza alle imprese sono collegate alla dinamica salariale. Conseguentemente i lavoratori dipendenti individuati nel presente articolo hanno diritto da parte del fondo individuato all'erogazione delle prestazioni sanitarie in dipendenza del rapporto di lavoro. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

I contributi al fondo sanitario beneficiano delle relative agevolazioni fiscali.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like "Maurizio" and "P. Ben"]

Dichiarazione delle parti stipulanti

Fermo restando quanto stabilito dai contratti d'appalto, le Parti stipulanti confermano che, nelle aziende in cui l'attività di posa in opera è la fase finale di un processo lavorativo complesso che prevede varie fasi operative di trasformazione e/o lavorazione di materiale lapideo e non costituisce comunque attività prevalente dell'azienda stessa, il contratto nazionale dell'industria dei materiali lapidei, con tutte le relative implicazioni, deve essere applicato per tutte le fasi lavorative a tutti i dipendenti in forza all'azienda, compresi quelli che svolgono l'attività di posa in opera anche per i periodi di svolgimento di tale operazione.

[Handwritten signatures and initials follow, including names like Massimo, and various illegible scribbles.]

Art. 13. – Contratto di lavoro a tempo parziale (Part-time)

Il contratto di lavoro a tempo parziale, disciplinato dal D. Lgs. n. 61 del 20/02/2000 e successive modificazioni (dal successivo D. Lgs. n. 100 del 26 febbraio 2001, D. Lgs. n. 276/2003, L.247/2007, L.92/2012) comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad un orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente contratto.

Il trattamento economico e normativo seguirà i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili in conformità a quanto previsto dall'art. 4 del D. Lgs. n. 61/2000.

In caso di trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa, che deve avvenire con il consenso delle parti, il lavoratore potrà richiedere l'assistenza della RSU/RSA e/o in mancanza delle OO.SS. territoriali firmatarie del presente accordo nazionale. Le parti possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

- a) di tipo orizzontale, con una prestazione giornaliera ridotta rispetto al normale orario giornaliero;
- b) di tipo verticale, con lo svolgimento di attività lavorativa a tempo pieno limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- c) di tipo misto con una prestazione che si svolge secondo una combinazione delle modalità indicate alle lettere a) e b).

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto.

Il lavoratore potrà richiedere l'assistenza della RSU/RSA e/o in mancanza delle OO.SS. territoriali firmatarie del presente accordo nazionale.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili e/o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

~~Le aziende tenderanno ad accogliere le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua dei familiari per malattia, ovvero dalla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio.~~

Secondo quanto previsto dall' art. 12 bis, c. 1, 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 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, il figlio o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale o permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazioni di gravità ai sensi dell'art. 3, c. 3, della legge n. 104/1992, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere atti quotidiani della vita è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (art. 12 bis, c. 2, D.Lgs. n. 61/2000). 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.

2

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap (art. 3, legge n. 104/1992) è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (art. 12 bis, c. 3, D.Lgs. n. 61/2000). 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.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le prestazioni a tempo parziale, organizzate su turni collocati in fasce orarie predeterminate e programmate, secondo le articolazioni orarie in atto nel settore aziendale di appartenenza, non configurano una fattispecie di clausola elastica disciplinata dall'art. 3, comma 7, del D. Lgs. n. 61/2000 come modificato dal D. Lgs. n. 276/2003.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le prestazioni a tempo parziale, organizzate su turni collocati in fasce orarie predeterminate e programmate, secondo le articolazioni orarie in atto nel settore aziendale di appartenenza, non configurano una fattispecie di clausola elastica disciplinata dall'art. 3, comma 7, del D. Lgs. n. 61/2000 come modificato dal D. Lgs. n. 276/2003.

[The following section contains numerous handwritten signatures and initials.]

Art. 14. - Contratto a tempo determinato

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro (art. 1 co. 1 D. Lgs 368/2001 così come modificato dall'art. 9 co. 1 L. 92/2012).

È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (c.d. causali), anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.

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 25% dei dipendenti occupati a tempo indeterminato nella singola azienda. Restano esclusi dal precedente limite i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato di cui al comma 1 bis dell' art. 1 del D. Lgs. 368/2001 come modificato dalla Legge 28 / 06/ 2012 n. 92. Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali di cui sopra saranno sempre arrotondate all'unità superiore.

Fermo restando le disposizioni previste per l'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di 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.

È consentito instaurare rapporti 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, i contratti di lavoro a termine, instaurati senza causale, non possono superare il limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva, sempre all'interno del limite del 25 % 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.

Nel caso in cui i contratti di lavoro a termine siano stipulati nell'ambito di processi organizzativi aziendali come sopra definiti, la durata massima del contratto è di 24 mesi e non può 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.

Le parti firmatarie del presente CCNL convengono sulla riduzione degli intervalli nella successione di contratti a termine, stipulati con il medesimo lavoratore, fino a un minimo di venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, e fino a un minimo di trenta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, nel caso in cui i contratti a termine siano instaurati:

- 1) per la sostituzione di lavoratori assenti;
- 2) con lavoratori posti in cassa integrazione guadagni;
- 3) con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori dell'Aspi.

Le parti stabiliscono 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, possa prevedere la riduzione degli intervalli nella successione di contratti a termine, stipulati con il medesimo lavoratore, fino a un minimo di venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, e fino a un minimo di trenta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, nel caso in cui i contratti a termine siano instaurati nell'ambito di un processo organizzativo determinato:

- dall'avvio di una nuova attività;
- dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo;
- dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
- dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente;
- al fine di far fronte a situazioni imprevedibili o contingenti che rendano necessarie provvisorie integrazioni degli organici aziendali;
- in caso di aumento temporaneo di attività per esigenze particolari;
- al fine di far fronte a picchi produttivi temporanei o ricorrenti.

Trimestralmente sarà comunicato alla R.S.U., su loro richiesta, il numero dei lavoratori assunti a tempo determinato in applicazione delle clausole di cui sopra. In mancanza della R.S.U. il dato sarà comunicato alle OO.SS. territoriali, su loro richiesta.

L'azienda, quando reputi necessario effettuare assunzioni plurime con contratto a termine per punte di maggiore attività legate alla acquisizione di commesse di particolare rilevanza, procederà all'assunzione con tale tipo di contratto, previo confronto finalizzato alla ricerca del consenso con la R.S.U., o in mancanza con le OO.SS. locali, relativamente al numero dei rapporti a termine, ed alle lavorazioni e/o reparti interessati.

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 dai lavoratori medesimi, che si rendessero disponibili.

Ferme restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro trattamento in atto in azienda, che siano compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato.

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

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

Sono esclusi dal periodo di prova i lavoratori assunti dalla medesima azienda con più contratti a tempo determinato nelle stesse mansioni.

L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo, secondo quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine, presso la stessa azienda, considerando anche eventuali periodi di missione in somministrazione di lavoro a tempo determinato, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate o alle mansioni aventi analoghe competenze professionali, in esecuzione dei rapporti a termine.

Nel caso di una concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.

Ai sensi dell'art.1, c. 39, della legge 247/2007 in caso di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti presso lo stesso datore di lavoro e qualora il rapporto superi complessivamente 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, lo stesso verrà considerato a tempo indeterminato.

Ai sensi di quanto previsto dall'art.5 c. 4 bis del D. Lgs. 368/2001, è comunque possibile stipulare un nuovo contratto, della durata massima di 4 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione territoriale del Lavoro con l'assistenza di un rappresentante di un sindacato firmatario del presente contratto.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like "Al. Hecuf", "G. B.", "M.B.", "M.G.", and others.]

16

Art. 15. - ~~Contratto di fornitura di lavoro temporaneo~~ **Contratto di somministrazione di lavoro**

Fermi restando i casi in cui può essere concluso il contratto di fornitura di lavoro temporaneo indicati dall'art. 1 comma 2 lettera b) e c) della Legge 24 giugno 1997 n. 196, in relazione a quanto previsto dalla lettera a) comma 2 dello stesso articolo, contratti di fornitura di lavoro temporaneo possono inoltre essere conclusi:

- 1) nei casi previsti dall'Accordo interconfederale 16 aprile 1988;
- 2) nei casi previsti per il contratto a tempo determinato dall'art. 13 del C.c.n.l.

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 25% dei dipendenti occupati a tempo indeterminato nella singola azienda. Restano esclusi dal precedente limite i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato di cui al comma 1 bis dell' art. 1 del D. Lgs. 368/2001 come modificato dalla Legge 28 /06/ 2012 n. 92. 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 25% 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.

La percentuale di lavoratori per i quali sia stipulato un contratto di fornitura di lavoro temporaneo, per le causali di cui ai precedenti punti 1) e 2), rispetto al numero dei lavoratori occupati dall'impresa con contratto di lavoro a tempo indeterminato, non può superare, in media d'anno, il 10% dei dipendenti occupati a tempo indeterminato.

I valori risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale si arrotondano all'unità superiore.

In alternativa è consentita la stipula di contratti di lavoro temporaneo sino a 5 prestatori di lavoro temporaneo, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

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.

Secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 4, lettera a) della Legge 196/97 sono individuate come qualifiche di esiguo contenuto professionale, per le quali è vietata la fornitura di lavoro temporaneo, quelle previste dalla categoria F della classificazione del personale di cui all'art. 4 del presente C.c.n.l.

Le parti concordano che i profili di esiguo contenuto professionale per i le 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 ~~fornitura di lavoro temporaneo~~ **somministrazione di lavoro** da stipulare e i motivi del ricorso. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro la settimana lavorativa successiva **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 ~~fornitura di lavoro temporaneo~~ **somministrazione di lavoro** conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

I lavoratori impiegati con contratto di ~~fornitura di lavoro temporaneo~~ **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 fornitura di lavoro temporaneo~~ **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. 20. – Congedi

A) *Permessi per eventi e cause particolari*

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venir meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Al lavoratore in occasione della nascita del figlio sarà riconosciuto un giorno di permesso retribuito.

Nel caso di monogenitorialità il lavoratore potrà rifiutarsi di compiere trasferte di durata continuativa superiore a un mese entro il primo anno di vita del bambino, di due mesi entro il secondo anno di vita del bambino e di tre mesi entro il terzo anno di vita del bambino, con un intervallo di almeno dieci giorni tra una trasferta e l'altra, fermo restando le tutele previste dalla legge.

(omissis)

Art. 24 – Premio di risultato

Aggiungere dopo ultimo comma e prima della nota a Verbale il seguente comma:

“Le parti recepiscono integralmente l'accordo interconfederale sottoscritto in data 24 aprile 2013 tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL, per la detassazione del salario di produttività”.

[Handwritten signatures and initials]

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto, che ha valenza triennale, decorre dal 1° aprile 2013. ed avrà vigore fino a tutto il 31 marzo 2016.

Il contratto s'intenderà rinnovato se non disdetta 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.



~~L'assenza per malattia, anche se dovuta ad infortunio non sul lavoro, deve essere comunicata dall'operaio all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza, salvo i casi di giustificato impedimento. Inoltre, il lavoratore deve inviare all'Azienda stessa, entro tre giorni dall'inizio e dalla prosecuzione dell'assenza, il certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante incapacità lavorativa, redatto dal medico delle competenti strutture sanitarie su specifico modulo.~~

Al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari, l'assenza e la prosecuzione d'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata, anche telefonicamente, all'azienda prima dell'inizio dell'orario di lavoro del lavoratore interessato, salvo casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere la comunicazione. Nel caso in cui l'azienda non sia in condizione di ricevere la comunicazione, questa deve essere effettuata, anche telefonicamente, entro 3 ore dall'inizio del normale orario, salvo il caso di giustificato impedimento.

Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite posta elettronica o via sms o attraverso le diverse modalità messe a disposizione a livello aziendale, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, è tenuto a recapitare o ad inviare con raccomandata a.r. all'azienda entro due giorni il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo, secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4.

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 assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio noto al datore di lavoro, disponibile per il suddetto controllo dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, o in quelle diverse fasce che potranno essere stabilite da disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie come sopra definite, non sia reperito dal medico incaricato delle visite di controllo al domicilio noto al datore di lavoro, indipendentemente dalle sanzioni previste da provvedimenti legislativi, decade dal diritto a percepire i trattamenti economici a carico dell'azienda previsti nei successivi commi limitatamente al periodo di malattia indicato nell'ultima certificazione medica. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

Quanto sopra si applica anche nei confronti del lavoratore che non si presenti alle visite collegiali eventualmente previste da norme di legge o da regolamenti.

La mancata osservanza delle fasce orarie come sopra richiamate, non darà luogo a conseguenze pregiudizievoli per il lavoratore nei casi di forza maggiore o di comprovata e documentata necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni od accertamenti inerenti la malattia.

Per il periodo di assenza per malattia, sempreché non sia causata da eventi gravemente colposi a lui imputabili, l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a 12 mesi.

In caso di più eventi morbosì, il periodo massimo di conservazione del posto viene fissato in

complessivi 14 mesi e s'intende riferito ad un arco temporale pari a 30 mesi immediatamente precedenti l'evento.

In caso di malattie oncologiche, emodialisi, infarto con esiti in cardiopatia ischemica instabile e trapianto di organi, i periodi di cui ai due comma precedenti sono aumentati del 50 %.

Nelle predette ipotesi è aumentata del 50% anche la durata dei periodi di trattamento economico di cui ai successivi comma 12° e 13°.

Per quanto concerne il trattamento di malattia valgono le norme di carattere generale.

Le aziende, corrisponderanno al lavoratore assente per malattia una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino a raggiungere un importo pari al 100% della retribuzione globale netta di fatto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato, a partire dal 1° giorno e fino al 180°; dal 181° e fino al 365° giorno di malattia il trattamento economico di cui sopra sarà pari al 50% della predetta retribuzione.

Il trattamento economico di cui sopra non potrà, comunque, superare, in caso di più eventi morbosi, 180 giorni di calendario con retribuzione globale e 180 giorni di calendario a metà retribuzione globale, in un arco di 18 mesi.

Ai fini di cui sopra, la cumulabilità degli eventi morbosi è esclusa nel caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 5 mesi di effettivo lavoro, nel qual caso il trattamento economico su indicato ricomincia ex novo.

L'integrazione di che trattasi verrà riconosciuta soltanto in quanto il lavoratore ammalato certifichi la propria assenza nei termini e nei modi previsti dalle disposizioni di legge vigenti e subordinatamente al riconoscimento della malattia da parte delle competenti strutture pubbliche.

Il trattamento di cui sopra non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future o da risarcimento danni derivanti da fatto di terzi

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'Azienda risolva il rapporto di lavoro corrisponderà all'operaio, oltre al trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso.

Uguale trattamento, esclusa l'indennità sostitutiva del preavviso, competerà all'operaio che risolva il rapporto di lavoro allorché la prosecuzione della malattia, oltre i termini di conservazione del posto, non gli consenta di riprendere servizio.

Ove superato il periodo di conservazione del posto il rapporto non sia risolto, né ad iniziativa dell'azienda né ad iniziativa dell'operaio, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso a tutti gli effetti.

Nel caso di preavviso di licenziamento o di dimissioni, il lavoratore usufruirà del trattamento economico a carico dell'Azienda per i casi di malattia fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

Art. 84. - Malattia

~~L'assenza per malattia, anche se dovuta ad infortunio non sul lavoro, deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza, salvo i casi di giustificato impedimento. Inoltre, il lavoratore deve inviare all'Azienda stessa, entro tre giorni dall'inizio e dalla prosecuzione dell'assenza, il certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa, redatto dal medico delle competenti strutture sanitarie su specifico modulo.~~

Al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari, l'assenza e la prosecuzione d'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata, anche telefonicamente, all'azienda prima dell'inizio dell'orario di lavoro del lavoratore interessato, salvo casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere la

comunicazione. Nel caso in cui l'azienda non sia in condizione di ricevere la comunicazione, questa deve essere effettuata, anche telefonicamente, entro 3 ore dall'inizio del normale orario, salvo il caso di giustificato impedimento.

Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite posta elettronica o via sms o attraverso le diverse modalità messe a disposizione a livello aziendale, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, è tenuto a recapitare o ad inviare con raccomandata a.r. all'azienda entro due giorni il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo, secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4.

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 assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio noto al datore di lavoro, disponibile per il suddetto controllo dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, o in quelle diverse fasce che potranno essere stabilite da disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie come sopra definite, non sia reperito dal medico incaricato delle visite di controllo al domicilio noto al datore di lavoro, indipendentemente dalle sanzioni previste da provvedimenti legislativi, decade dal diritto a percepire i trattamenti economici a carico dell'azienda previsti nei successivi commi limitatamente al periodo di malattia indicato nell'ultima certificazione medica. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

Quanto sopra si applica anche nei confronti del lavoratore che non si presenti alle visite collegiali eventualmente previste da norme di legge o da regolamenti.

La mancata osservanza delle fasce orarie come sopra richiamate, non darà luogo a conseguenze pregiudizievoli per il lavoratore nei casi di forza maggiore o di comprovata e documentata necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni od accertamenti inerenti la malattia.

Per il periodo di assenza per malattia, sempreché non sia causata da eventi gravemente colposi a lui imputabili, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a 12 mesi.

In caso di più eventi morbosi, il periodo massimo di conservazione del posto viene fissato in complessivi 14 mesi e si intende riferito ad un arco temporale pari a 30 mesi immediatamente precedenti l'evento.

In caso di malattie oncologiche, emodialisi, infarto con esiti in cardiopatia ischemica instabile e trapianto di organi, i periodi di cui ai due commi precedenti sono aumentati del 50 %.

Nelle predette ipotesi è aumentata del 50% anche la durata dei periodi di trattamento economico di cui ai successivi commi 12° e 15°.

Per quanto concerne il trattamento di malattia valgono le norme di carattere generale.

Inoltre le aziende, corrisponderanno al lavoratore assente per malattia una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino a raggiungere i seguenti limiti:

- 100% della retribuzione per i primi 6 mesi di malattia;
- 50% della retribuzione per i successivi 6 mesi di malattia.

Si precisa che per retribuzione si intende quella globale netta di fatto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato.

Ove richiesto saranno erogati acconti.

Il trattamento economico di cui sopra non potrà, comunque, superare, in caso di più eventi morbosi, 180 giorni di calendario con retribuzione globale e 180 giorni di calendario a metà retribuzione globale, in un arco di 18 mesi.

Ai fini di cui sopra, la cumulabilità degli eventi morbosi è esclusa nel caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 5 mesi di effettivo lavoro, nel quale caso il trattamento economico suindicato ricomincia ex novo.

L'integrazione di cui trattasi verrà riconosciuta soltanto in quanto il lavoratore ammalato certifichi la propria assenza nei termini e nei modi previsti dalle disposizioni di legge vigenti e subordinatamente al riconoscimento della malattia da parte delle competenti strutture pubbliche.

Il trattamento di cui sopra non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o comunque, derivanti da norme generali in atto o future o da risarcimento danni derivanti da fatto di terzi.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro corrisponderà al lavoratore oltre al trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso.

Uguale trattamento, esclusa l'indennità sostitutiva del preavviso, competerà al lavoratore che risolva il rapporto di lavoro allorché la prosecuzione della malattia, oltre i termini di conservazione del posto, non gli consenta di riprendere servizio.

Ove superato il periodo di conservazione del posto il rapporto non sia risolto, né ad iniziativa dell'azienda né ad iniziativa del lavoratore il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso a tutti gli effetti.

Nel caso di preavviso di licenziamento o di dimissioni il lavoratore usufruirà del trattamento economico a carico dell'azienda per i casi di malattia fino alla scadenza del periodo del preavviso stesso.

Art. 95. - Malattia

~~L'assenza per malattia, anche se dovuta ad infortunio non sul lavoro, deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza, salvo i casi di giustificato impedimento. Inoltre, il lavoratore deve inviare all'Azienda stessa, entro tre giorni dall'inizio e dalla prosecuzione dell'assenza, il certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante incapacità lavorativa, redatto dal medico delle competenti strutture sanitarie su specifico modulo.~~

Al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari, l'assenza e la prosecuzione d'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata, anche telefonicamente, all'azienda prima dell'inizio dell'orario di lavoro del lavoratore interessato, salvo casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere la comunicazione. Nel caso in cui l'azienda non sia in condizione di ricevere la comunicazione, questa deve essere effettuata, anche telefonicamente, entro 3 ore dall'inizio del normale orario, salvo il caso di giustificato impedimento.

Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite posta elettronica o via sms o attraverso le diverse modalità messe a disposizione a livello aziendale, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, è tenuto a recapitare o ad inviare con raccomandata a.r. all'azienda entro due giorni il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo, secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4.

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 assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio noto al datore di lavoro, disponibile per il suddetto controllo dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, o in quelle diverse fasce che potranno essere stabilite da disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie come sopra definite, non sia reperito dal medico incaricato delle visite di controllo al domicilio noto al datore di lavoro, indipendentemente dalle sanzioni previste da provvedimenti legislativi, decade dal diritto a percepire i trattamenti economici previsti nei successivi commi limitatamente al periodo di malattia indicato nell'ultima certificazione medica. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

Quanto sopra si applica anche nei confronti del lavoratore che non si presenti alle visite collegiali eventualmente previste da norma di legge o da regolamenti,

La mancata osservanza delle fasce orarie come sopra richiamate, non darà luogo a conseguenze pregiudizievoli per il lavoratore nei casi di forza maggiore o di comprovata e documentata necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni od accertamenti inerenti la malattia.

Per il periodo di assenza per malattia, semprechè non sia causata da eventi gravemente colposi a lui imputabili, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a 12 mesi.

In caso di più eventi morbosi, il periodo massimo di conservazione del posto viene fissato in complessivi 14 mesi e si intende riferito ad un arco temporale pari a 30 mesi immediatamente precedenti l'evento.

In caso di malattie oncologiche, emodialisi, infarto con esiti in cardiopatia ischemica instabile e trapianto di organi, i periodi di cui ai due comma precedenti sono aumentati del 50 %.

Nelle predette ipotesi è aumentata del 50% anche la durata dei periodi di trattamento economico di cui ai successivi comma 11° e 12°.

Il lavoratore avrà inoltre diritto al seguente trattamento economico:

- 100% della retribuzione per i primi 6 mesi di malattia;
- 50% della retribuzione per i successivi 6 mesi di malattia.

Si precisa che per retribuzione si intende quella globale netta di fatto.

Il trattamento economico di cui sopra non potrà, comunque, superare, in caso di più eventi morbosi, 180 giorni di calendario con retribuzione globale e 180 giorni di calendario a metà retribuzione globale in un arco di 18 mesi.

Ai fini di cui sopra, la cumulabilità degli eventi morbosi è esclusa nel caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 5 mesi di effettivo lavoro, nel qual caso il trattamento economico su indicato ricomincia ex novo.

Il trattamento economico di cui trattasi verrà riconosciuto soltanto in quanto il lavoratore ammalato certifichi la propria assenza nei termini e nei modi previsti dalle disposizioni di leggi vigenti e subordinatamente al riconoscimento della malattia da parte delle competenti strutture pubbliche.

Il trattamento di cui sopra non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o

Deerh

Nel caso di preavviso di licenziamento o di dimissioni, il lavoratore usufruirà del trattamento economico a carico dell'Azienda per i casi di malattia fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

economico a carico dell'Azienda per i casi di malattia fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

Art. 78. - Preavviso di licenziamento o di dimissioni

La comunicazione di licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 37, o la comunicazione di dimissioni dell'operaio non in prova, possono essere date in qualunque giorno con l'obbligo di un preavviso di una settimana.

E' tuttavia in facoltà dell'azienda di esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendogli un'indennità pari a 40/174 della retribuzione mensile o per le ore mancanti al compimento del preavviso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

La convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali deve essere effettuata secondo le disposizioni previste dall'Accordo Interconfederale 3 agosto 2012 e in attuazione di quanto previsto dalla legge (art. 4, comma 17 legge 28 giugno 2012, n 92).

Art. 89. - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza previa disdetta che decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese e deve essere comunicata per iscritto.

Il lavoratore ha diritto ai seguenti termini di preavviso di licenziamento:

Anni di servizio	Categoria B - CS	Categoria C e D
fino a 5 anni compiuti	mesi 1	mezzo mese
oltre i 5 anni compiuti e fino a 10 anni	mesi 1 e mezzo	mesi 1
oltre i 10 anni	mesi 2	mesi 1 e mezzo

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità.

Il lavoratore dimissionario è tenuto a dare un preavviso di dimissioni secondo termini ridotti al 50% di quelli previsti per le varie anzianità nel caso di licenziamento.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere l'indennizzo spettantegli a norma di quanto sopra detto sulle competenze dovute al lavoratore.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro deve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

La convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali deve essere effettuata secondo le disposizioni previste dall'Accordo Interconfederale 3 agosto 2012 e in attuazione di quanto previsto dalla legge (art. 4, comma 17 legge 28 giugno 2012, n 92).

Art. 98. – Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini, in caso di licenziamento, sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e delle categorie:

Anzianità di servizio	categoria As, A	categoria B	categoria C, D, E
fino a 5 anni	2 mesi	1 mese ½	1 mese
da oltre 5 a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese ½
oltre i 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi

In caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha diritto di trattenere su quanto sia da essa dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso, l'azienda concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione ¹¹³ durata dei permessi stessi saranno stabilite in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Per i passaggi dalla qualifica operaia ed intermedia alla qualifica impiegatizia, l'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica impiegatizia è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità.

La convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali deve essere effettuata secondo le disposizioni previste dall'Accordo Interconfederale 3 agosto 2012 e in attuazione di quanto previsto dalla legge (art. 4, comma 17 legge 28 giugno 2012, n 92).

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

In materia di previdenza complementare si richiamano gli accordi nazionali sottoscritti (v. all. 4), nonché lo statuto del Fondo previdenza Arco e le relative disposizioni regolamentari.

Fermo restando che l'obbligo di contribuzione per i lavoratori iscritti e per le Aziende decorre dal momento in cui, in base alle normative vigenti, il Fondo è divenuto operativo per il settore materiali lapidei, la contribuzione è fissata nelle seguenti misure a decorrere dal 1° maggio 2008:

T.F.R.

- Lavoratori occupati dopo il 28 aprile 1993, che aderiscono al Fondo: 100% del T.F.R. che verrà maturato a partire dalla decorrenza dell'obbligo di versamento;
- lavoratori occupati prima del 28 aprile 1993 che aderiscono al Fondo: 40% del T.F.R. che verrà maturato annualmente.

Quota contribuzione:

Le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore sono fissate nell'1,20% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

A decorrere dal 1° gennaio 2011 le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore sono fissate nell'1,30% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

A DECORRERE DAL 1/04/13 L'ALiquota CONTRIBUTIVA A CARICO DELLA AZIENDA E' FISSATA NELL' 1,40% DELLA RETRIBUZIONE UTILE PER IL CALCOLO DEL TFR. A DECORRERE DAL 1/4/14 L'ALiquota CONTRIBUTIVA A CARICO DELLA AZIENDA E' FISSATA NELL' 1,50% DELLA RETRIBUZIONE UTILE PER IL CALCOLO DEL TFR. A DECORRERE DALL' 1/9/15 L'ALiquota CONTRIBUTIVA A CARICO DELLA AZIENDA E' FISSATA NELL' 1,60% DELLA RETRIBUZIONE UTILE PER IL CALCOLO DEL TFR.

Le contribuzioni volontarie versate dai lavoratori continueranno ad essere calcolate sulla retribuzione commisurata al valore del minimo tabellare, indennità di contingenza ed E.d.r. di spettanza dei predetti lavoratori.

Le parti confermano che l'obbligo dell'azienda al versamento della contribuzione prevista dal C.c.n.l. è previsto esclusivamente a favore dei lavoratori iscritti al Fondo di previdenza complementare.

Quota di iscrizione:

All'atto dell'iscrizione di ogni singolo lavoratore dovrà essere versato un importo "una tantum" di € 10,33 a carico del lavoratore medesimo.

Ai lavoratori eletti negli Organismi statuari 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 statuari, 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 previsioni normative e ne sia garantito il rimborso entro trenta giorni da parte del Fondo alle Aziende attraverso apposite convenzioni a livello nazionale.

N.B. La praticabilità di quanto previsto dall'ultimo comma dovrà essere previamente verificata sotto il profilo previdenziale e fiscale.

CCNL INDUSTRIA DEI MATERIALI LAPIDEI

Aumenti retributivi

Categorie	Parametri	01-apr-13	01-apr-14	01-apr-15	Totale
As	200	73,53	58,82	58,82	191,18
A	184	67,65	54,12	54,12	175,88
B	150	55,15	44,12	44,12	143,39
CS	144	52,94	42,35	42,35	137,64
C	136	50,00	40,00	40,00	130,00
D	128	47,06	37,65	37,65	122,36
E	118	43,38	34,71	34,71	112,80
F	100	36,76	29,41	29,41	95,58

Nuovi minimi tabellari mensili

Categorie Importo	01-apr-13	01-apr-14	01-apr-15
As	1.543,32	1.616,85	1.675,67
A	1.419,77	1.487,42	1.541,53
B	1.157,44	1.212,59	1.256,70
CS*	1.111,38	1.164,32	1.206,67
C	1.049,64	1.099,64	1.139,64
D	990,69	1.037,75	1.075,40
E	913,27	956,65	991,36
F	772,94	809,70	839,12

* valore indennità di contingenza cat. CS

520,13

MD: SALVO ERRORI OD OMISSIONI

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE NELL'INDUSTRIA DEI MATERIALI LAPIDEI.

Addì, 2013

tra

Confindustria Marmomacchine

Anepla

e

Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil

è stata convenuta la seguente disciplina dell'apprendistato professionalizzante nell'industria dei materiali lapidei.

~~L'apprendistato professionalizzante è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali, tecnico professionali.~~

L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, e al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante giovani di età non inferiore a diciotto anni e non superiore a ventinove. Il contratto di apprendistato professionalizzante può altresì essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto i diciassette anni di età e siano in possesso di qualifica professionale ai sensi della Legge 28 Marzo n. 53. ~~Il contratto di apprendistato professionalizzante non potrà essere stipulato per i lavori a cottimo.~~ **conseguita ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005 n. 226.**

E' vietato adibire il lavoratore apprendista al lavoro a cottimo.

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra le parti (azienda e lavoratore), nel quale deve essere indicato: **la durata del periodo di prova (ricompresa nei mesi complessivi della durata dell'apprendistato)**, la qualifica **che sarà** acquisita al termine del periodo di formazione; la durata del periodo di apprendistato; il piano formativo individuale **(conforme al Modello Allegato 1 al presente verbale di Accordo).**

La formazione si realizza tramite partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda tenuto conto delle capacità formative in azienda e di quelle dei soggetti esterni; la formazione esterna deve essere affidata a soggetti abilitati e qualitativamente riconosciuti.

Il Comitato Paritetico Nazionale di cui al vigente ccnl effettuerà un monitoraggio periodico dell'andamento dell'apprendistato nel comparto, attraverso la raccolta di dati ed elementi conoscitivi.

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

Per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante, le imprese devono aver mantenuto in servizio almeno il cinquantuno per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei dodici mesi precedenti. 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 indeterminato.

Il numero complessivo di apprendisti che possono essere assunti, come previsto dall'art. 2, c. 3, D.Lgs. n. 167/2011, come modificato dall'art. 1, c. 16, lett. c), L. n. 92/2012, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Per i datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti, come previsto dall'art. 2, c. 3 bis e 3 ter, D.Lgs. n. 167/2012, come integrati da quanto disposto dall'art. 1, c. 16, lett. d), e c. 19, L. n. 92/2012, è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro ~~al termine del periodo di apprendistato,~~ con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 60% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

Per i datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro, ~~al termine del periodo di apprendistato con contratto di lavoro a tempo indeterminato~~, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 30% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

A partire dal 18 luglio 2015, solo ed esclusivamente per i datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro, ~~al termine del periodo di apprendistato~~ con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 51% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui ai commi precedenti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Il periodo di prova degli apprendisti sarà pari a quanto previsto dal vigente c.c.n.l. per il livello di destinazione finale.

Durante tale periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza obbligo di preavviso e di indennità, con il solo pagamento all'apprendista delle ore di lavoro effettivamente prestate.

Il periodo di prova sarà computato agli effetti sia del periodo di apprendistato, sia dell'anzianità presso l'azienda.

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano al fine del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché si riferiscano alla stessa attività e non separati da interruzioni superiori a 12 mesi.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista dovrà documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi di apprendistato già compiuti e le ore e le modalità della formazione effettuata.

~~In caso di risoluzione di rapporto, all'apprendista sarà rilasciato dall'azienda un documento che attesti i periodi di apprendistato già compiuti, le attività per le quali sono stati effettuati e le ore e le modalità della formazione ricevuta.~~

In caso di risoluzione di rapporto, all'apprendista sarà rilasciato dall'azienda un documento che attesti i periodi di apprendistato svolti, le attività per le quali sono stati effettuati e le ore e le modalità della formazione ricevuta, secondo lo schema ai sensi dell'art.2 comma 1, lett. i) del Dlgs. 276 del 10/09/2003 (documento attestante l'attività formativa conforme al format allegato all'Accordo Interconfederale 18/4/2012)

La durata dell'apprendistato è pari a: 24 mesi per il conseguimento di qualificazioni inquadrare nei livelli E e D); 34 mesi per il conseguimento di qualificazioni inquadrare al livello C); 38 mesi per il conseguimento di qualificazioni inquadrare al livello CS); 46 mesi per il conseguimento di qualifiche inquadrare ai livelli B) ed A); 52 mesi per le qualifiche inquadrare a livello AS.

La durata minima del contratto di apprendistato è pari a 6 mesi.

La durata dell'apprendistato è pari a: 18 mesi per il conseguimento di qualifiche inquadrare al livello D; 36 mesi per il conseguimento di qualifiche inquadrare nei livelli superiori.

~~Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore sarà inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione. La retribuzione sarà corrispondente a quella prevista dal vigente c.c.n.l., per il livello iniziale di inquadramento per metà del periodo di apprendistato. Nella seconda metà, l'inquadramento e la retribuzione, saranno inferiori di un livello rispetto a quello di destinazione.~~

INQUADRAMENTO E TRATTAMENTO ECONOMICO

Il livello di inquadramento di ingresso sarà:

- inferiore di un livello rispetto a quello spettante nel caso di inquadramento finale al livello "D";**
- inferiore di due livelli rispetto a quello spettante nel caso di inquadramento finale da "C" ad "AS".**

Il trattamento economico di riferimento sarà:

34

- punto a) del comma precedente: quello previsto dal vigente CCNL per il livello di ingresso per l'intero periodo di apprendistato.
- punto b) del comma precedente: nella prima metà del periodo di apprendistato quello previsto dal vigente CCNL per il livello di ingresso; nella seconda metà, quello previsto per il livello inferiore rispetto a quello di destinazione a esclusione degli ultimi sei mesi in cui la retribuzione sarà quella della categoria di uscita.

La retribuzione dell'apprendista non potrà comunque superare – per effetto delle minori trattenute contributive- la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. Anche la retribuzione del lavoratore il cui rapporto di lavoro sia stato convertito da apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato – continuando a godere per un periodo successivo alla data di conversione di un diverso e più favorevole regime contributivo – non potrà superare, per tutto il periodo agevolato, la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

Nel caso di erogazione del premio di risultato, sotto qualsiasi forma, per gli apprendisti sarà riconosciuto il 90% di quanto previsto per il lavoratore di analogo livello.

Per quanto riguarda il trattamento economico in caso di malattia ed infortunio degli apprendisti, resta confermato che le aziende dovranno sopportare oneri corrispondenti a quelli derivanti dal trattamento previsto agli artt. 72, 73, 84, 85, 95 e 96 del presente contratto, in relazione alla categoria di appartenenza.

In caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio superiore a quarantacinque giorni, il contratto sarà prolungato per un periodo pari alla durata dell'assenza.

Le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso in forma scritta, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrenti dal termine del contratto medesimo e così come previsto dall'accordo interconfederale del 18 aprile 2012. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con attribuzione della qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

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

~~L'istituto dell'apprendistato professionalizzante è agibile dalla data di sottoscrizione del presente accordo.~~

FORMAZIONE

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

[Handwritten signature]

Al fine di integrare le deliberazioni regionali con profili più specifici per il settore, ovvero per definire i profili medesimi per le aree regionali ove questi non siano stati identificati, le parti si danno reciproco impegno di trasmettere, alle competenti strutture delle parti firmatarie della presente intesa a livello regionale, le indicazioni utili alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza che verranno definiti nell'ambito delle attività del Comitato Paritetico Nazionale. A tal fine il primo incontro tra le parti sarà effettuato entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo.

Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione formale 120 ore medie annue retribuite, salvo il caso in cui le normative regionali prevedano la riduzione di detto monte ore in casi specifici.

I programmi formativi possono prevedere una distribuzione delle ore di formazione più concentrata in alcuni periodi del rapporto di apprendistato e più diluita in altri periodi.

La formazione professionalizzante si caratterizza per essere un percorso, integrato nell'attività lavorativa, personalizzato sulla base delle conoscenze di partenza dell'apprendista e delle competenze tecnico-professionali e specialistiche da conseguire (standard professionali di riferimento).

Le parti concordano che gli standard professionali di riferimento debbono intendersi quelli risultanti dai sistemi di classificazione e di inquadramento del personale e/o dalle competenze professionali individuate dal contratto collettivo.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore annue, come regolamentato dalla normativa vigente in materia e dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, comprensive della formazione teorica, dedicate al piano formativo individuale del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire. Per quanto concerne la formazione sulla sicurezza sul lavoro, il monte ore dedicato di 40 ore sarà così modulato:

- 24 ore dedicate alla formazione sulla sicurezza da effettuare nella fase iniziale del rapporto di lavoro;
- 8 ore dedicate alla formazione sulla sicurezza da effettuarsi nel secondo anno;
- 8 ore dedicate alla formazione sulla sicurezza da effettuarsi nel terzo anno;

La formazione professionalizzante sarà integrata, nell'ambito del monte ore così come sopra individuato, dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi del comma 3 art. 4 dlgs. 14 settembre 2011 n° 167.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente le iniziative formative esterne ed interne all'azienda. La formazione formale professionalizzante e quella trasversale potranno essere svolte all'interno dell'azienda da parte delle imprese che abbiano i seguenti requisiti:

- risorse umane idonee a trasferire competenze;
- tutor/referente - esperto con formazione e competenze tecnico professionali adeguate formalmente e concretamente acquisite;
- locali idonei ai fini del corretto svolgimento della formazione in relazione alla tipologia della formazione stessa.

[Vertical handwritten notes on the left margin:]
 Gius. Jacop
 9
 2

[Vertical handwritten notes on the right margin:]
 M. di
 11
 12
 13
 14
 15
 16
 17
 18
 19
 20
 21
 22
 23
 24
 25
 26
 27
 28
 29
 30
 31
 32
 33
 34
 35
 36
 37
 38
 39
 40
 41
 42
 43
 44
 45
 46
 47
 48
 49
 50
 51
 52
 53
 54
 55
 56
 57
 58
 59
 60
 61
 62
 63
 64
 65
 66
 67
 68
 69
 70
 71
 72
 73
 74
 75
 76
 77
 78
 79
 80
 81
 82
 83
 84
 85
 86
 87
 88
 89
 90
 91
 92
 93
 94
 95
 96
 97
 98
 99
 100

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta, secondo lo schema ai sensi dell'art.2 comma 1, lett. i) del Dlgs. 276 del 10/09/2003 (documento attestante l'attività formativa conforme al format allegato all'Accordo Interconfederale 18/4/2012)

All'apprendista che avesse intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato anche in mansioni non analoghe, sarà conferita esclusivamente la formazione tecnico professionale eventualmente non effettuata, rimanendo esonerato dall'attività formativa con contenuti di natura generale qualora questa sia stata attestata dal datore di lavoro ai sensi del precedente comma.

Il **tutor/referente - esperto** della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di **tutor/referente - esperto** può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti.

Il **tutor/referente - esperto** dovrà possedere i requisiti di cui al D.M. 28/02/2000 n. 22.

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

Il Piano Formativo Individuale (PFI), da allegare al contratto di apprendistato professionalizzante, definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con ~~il profilo formativo~~ **gli standard professionali di riferimento** relativi alla ~~qualificazione~~ **qualifica a fini contrattuali** da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del **tutor/referente - esperto** e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante.

Il PFI sarà redatto sulla base del modello allegato (all. 1) e sarà consegnato alla firma del contratto di apprendistato.

~~Il percorso formativo dovrà prevedere un periodo congruo di formazione teorica e uno di formazione pratica; inoltre al personale interessato alla formazione verrà rilasciato un libretto formativo individuale secondo lo schema predisposto dal Comitato Paritetico Nazionale.~~

La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, saranno registrate nel documento attestante l'attività formativa conforme al format allegato all'Accordo Interconfederale 18/4/2012.

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione formalizzata dall'impresa, dal **tutor/referente - esperto**, dal lavoratore in contratto di apprendistato professionalizzante.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti firmatarie del presente CCNL 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 congiunta e per i conseguenti adempimenti.

PROFILI FORMATIVI PER L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE NELL'INDUSTRIA DEI MATERIALI LAPIDEI

~~Nel rispetto delle competenze attribuite alle Regioni dall'art. 49, 5° comma, del decreto legislativo n. 276/2003, le parti individuano i profili formativi valevoli per l'apprendistato professionalizzante nell'industria dei materiali lapidei.~~

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 4, c. 2 D.Lgs. n. 167/2011, le parti individuano i profili formativi valevoli per l'apprendistato professionalizzante nell'industria dei materiali lapidei.

Il profilo formativo consiste nell'insieme di conoscenze e competenze necessarie per conseguire la qualificazione professionale, suddivise per i comparti: Impiegati, Intermedi ed Operai, a loro volta articolati per macro settori.

~~Per consentire un miglior riferimento sono stati evidenziati anche i profili professionali contrattualmente previsti, che peraltro non hanno carattere esaustivo, in quanto, in base alla previsione contrattuale, per figure non rappresentate si opererà per analogia. Sono stati considerati anche i livelli più elevati, che possono essere oggetto di apprendistato, anche se il ricorso a tale strumento per dette figure è assai limitato.~~

~~Le parti stipulanti cureranno la immediata trasmissione del presente accordo alle Regioni.~~

Le parti si danno infine atto che la presente normativa è immediatamente applicabile dalla data della sua stipulazione.

IMPIEGATI

Cat.AS: Quadri; impiegati amministrativi e tecnici, con funzioni direttive particolarmente autonome e discrezionali.

Cat.A: Impiegati amministrativi e tecnici, con funzioni direttive; analista esperto EDP e/o responsabile servizio EDP.

Cat.B: Impiegati amministrativi e tecnici che svolgono mansioni di concetto; impiegati che nello svolgimento delle proprie mansioni di concetto scrivono e parlano correntemente più lingue; programmatore E.D.P.

Cat.C: Impiegati amministrativi e tecnici che svolgono mansioni esecutive di particolare complessità e che richiedono specifica esperienza ed addestramento professionale; operatore E.D.P.

Cat.D: Impiegati amministrativi e tecnici che svolgono mansioni esecutive; addetti a verifica di schede meccanografiche; stenodattilografi.

Settore: Amministrazione

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi.
Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda

Conoscenza del servizio amministrazione
Conoscenza degli elementi del bilancio aziendale
Gestione dei flussi informativi
Sistemi di contabilità generale e analitica Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
Conoscenza dell'organizzazione, gestione e utilizzo dell'archivio cartaceo ed elettronico
Conoscenza generale dei principi e delle tecniche di tutela della privacy
Attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli finali AS, A e B

Organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali amministrazione finanziaria, banche, revisori e sindaci, ecc.
Elaborazione dei budget
Organizzazione delle riunioni di lavoro

Settore: Commerciale

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi.
Conoscenza dei materiali in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche d'impiego
Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
Conoscenze sulla rete commerciale e distributiva dell'azienda
Nozioni sui contenuti dei contratti di agenzia e rappresentanza commerciale
Conoscenze sulla conduzione delle ricerche di mercato
Organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda
Conoscenza delle procedure relative alla gestione dei rapporti con la clientela in merito a termini di consegna, prezzi, modifiche agli ordini, ecc.
Programmazione delle azioni di vendita ed elementi di base del marketing aziendale
Gestione della trattativa commerciale
Conoscenza delle tipologie di spedizione e trasporto delle merci
Gestione dei flussi informativi delle merci
Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
Attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

Settore: Personale

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi.
Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
Conoscenza del contratto collettivo nazionale e degli eventuali contratti territoriali/ aziendali
Conoscenza dell'organizzazione e gestione dell'archivio cartaceo ed elettronico
Conoscenza di base delle tecniche di selezione del personale e sviluppo organizzativo
Conoscenze di base necessaria all'elaborazione delle retribuzioni e al conseguenti adempimenti contributivi e fiscali
Organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali ad esempio gli enti previdenziali e assicurativi, ecc.
Nozioni sulla conduzione delle trattative sindacali
Organizzazione delle riunioni di lavoro

Conoscenza dei principi e della tecniche di tutela della privacy
 Attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
 Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
 Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

Settore: EDP

Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
 Conoscenza dell'organizzazione e gestione dell'archivio cartaceo ed elettronico
 Conoscenza dei principi e della tecniche di tutela della privacy
 Conoscenza della struttura hardware di un elaboratore
 Conoscenza e utilizzo dei principi basilari della programmazione, dei linguaggi informatici e della terminologia tecnica della propria area di attività
 Conoscenza e utilizzo dei sistemi di elaborazione elettronica dei dati e dei mezzi periferici che interagiscono col sistema operativo principale
 Conoscenza e applicazione delle tecniche in materia di sicurezza informatica
 Attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
 Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
 Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

INTERMEDI

Cat.B. Intermedi con mansioni particolari di fiducia e responsabilità, che siano di guida e controllo di un gruppo di operai con apporto di competenza tecnico-pratica e con potere d'iniziativa per mansioni di particolare rilievo e complessità.

Cat.CS: Capo manutenzione; sorvegliante di cava

Cat C: Intermedi con mansioni di fiducia e responsabilità, che siano preposti alla guida o al controllo di un gruppo di operai, con apporto di competenza tecnico pratica.

Settore: Produzione

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi.
 Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
 Conoscenza dei materiali in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche d'impiego
 Conoscenza del ciclo di produzione e dei relativi macchinari
 Capacità di interagire con le altre aree aziendali interessate, in particolare con logistica e manutenzione
 Conoscenza dei principi base del controllo di qualità di prodotto e di processo
 Conoscenza delle procedure volte alla predisposizione di programmi di produzione e di piani produttivi di dettaglio
 Conoscenza delle procedure volte a definire gli standard qualitativi, produttivi e di processo
 Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del Servizio
 Valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro e al ruolo professionale
 Saper comunicare efficacemente nel contesto di lavoro
 Saper analizzare e risolvere situazioni problematiche
 Saper guidare, coordinare e gestire l'attività di altri lavoratori
 Conoscere i diritti e doveri dei lavoratori
 Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza del lavoro

(40)

Conoscere i principali fattori di rischio

Conoscere in modo generale e saper individuare le misure di prevenzione e protezione

Attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro

Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro

Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

OPERAI

Le figure degli operai sono state divise nei comparti: Stabilimenti/laboratori, Cave, Movimentazione/manutenzione/servizi ausiliari. Tale suddivisione ha solo lo scopo di cogliere alcune peculiarità, ma non ha carattere limitativo, in quanto figure previste in uno dei comparti indicati possono essere presenti, operare e quindi essere oggetto di rapporti di apprendistato anche negli altri comparti.

Stabilimenti/laboratori

Cat.B: modellista-sculitore

Cat.CS: programmatore sagomature-lucidatore su macchine computerizzate; ornatista, figurista, fiorista, pannista, puntatore, sbizzatore, di lavori ad alto contenuto artistico.

Cat.C : installatore finito; ornatista, figurista, fiorista, pannista, puntatore; operaio capo squadra-sottocapo-capomuta-capoturno; programmatore-sagomatore-lucidatore su macchine computerizzate, fresatore-sagomatore; lucidatore a mano di ornato e/o scultura, rifinitore; addetto alla composizione di un blocco di marmo

Cat.D: lavoratore che opera su macchine a guida computerizzata per la realizzazione di lavorazioni finalizzate all'ancoraggio di pannelli da rivestimento; segatore; scalpellino; primo fresatore; primo lucidatore; operatore sagomatore, lucidatore su macchine computerizzate o con lettura di sagoma; tornitore; stuccatore-riparatore; conduttore di impianti di selezione e frantumazione.

Settore: Produzione

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi,

Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda

Conoscenza dei materiali in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche d'impiego

Conoscenza del ciclo di produzione e dei relativi macchinari

Conoscenza dei principi base del controllo di qualità di prodotto e di processo

Conoscenza della struttura e delle principali caratteristiche dei prodotti realizzati, delle relative tecnologie e dei principali processi di trattamento dei prodotti

Conoscenza delle operazioni di base per l'avvio, la gestione, l'uso e la regolazione delle macchine in dotazione

Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio

Attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro

Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro

Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

41

Cave

Cat.C: Filista armatore al monte o nelle cave "a pozzo"; operatore alla segatrice a catena; tecchiaiolo;

Cat.D: cavatore di alabastro; filista armatore di cave in piano; filista di cava di montagna; fuochino; minatore; operatore alla segatrice a catena; tagliatore-spiodatore alla cava; primo disaggiatore-perforatore; primo cavatore-svuotatore di trincee

Settore: Produzione/escavazione

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi, Conoscenze generale dell'organizzazione dell'azienda

Conoscenza dei materiali estratti in cava, caratteristiche geologiche, fisiche, merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche d'impiego

Conoscenza del ciclo di estrazione e dei relativi macchinari!

Conoscenza delle operazioni di base per l'avvio, la gestione, l'uso e la regolazione delle macchine in dotazione

Conoscenza degli esplosivi di cava e relative modalità d'uso

Conoscenza delle procedure per l'interazione con i mezzi di movimentazione dei materiali

Attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro

Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro

Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

Movimentazione/manutenzione/servizi ausiliari.

Cat.Cs: elettricista/meccanico specializzato in entrambe le funzioni; operatore di grandi mezzi semoventi in cava, quali quelle di montagna

Cat.C: autista di cava; operatore di grandi mezzi semoventi; barconista o pontoniere; draglista

Cat.D: elettricista finito, meccanico finito, fresatore piallatore meccanico finito, tornitore meccanico finito, saldatore finito; conduttore di macchine operatrici semoventi-autotrenista;

Settore: movimentazione

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi.

Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda

Conoscenza dei materiali lavorati in azienda o estratti in cava, caratteristiche geologiche, fisiche, merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche d'impiego

Gestione degli spazi di magazzino e conoscenza delle tecniche di magazzinaggio

Movimentazione interna delle merci

Acquisizione delle capacità all'utilizzo dei mezzi di movimentazione interna

Interazione delle attività di movimentazione con le attività produttive all'interno dei capannoni e sui piazzali

Per gli operatori in cava, conoscenza del particolare ambiente, acquisizione delle capacità di operare e interagire con le attività estrattive, operatività in cava e nelle strade di cava

Trattamento dei dati di magazzino e preparazione dei documenti per il trasporto

Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio

Conoscenza di base delle normative relative al trasporto delle merci, inclusi gli aspetti relativi alla circolazione e sicurezza

Attività inerenti alla corretta gestione dei veicoli, compresi gli interventi di ordinaria manutenzione

(42)

Nozioni sulla movimentazione e trasporto delle merci pericolose
Attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

Settore: manutenzione

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi.
Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
Conoscenza dei materiali lavorati in azienda o estratti in cava, caratteristiche geologiche, fisiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche d'impiego
Conoscenza del sistema di manutenzione ordinaria e straordinaria aziendale
Conoscenze di base delle principali macchine e attrezzature impiegate nell'azienda e relative tecniche di manutenzione
Messa a punto e regolazione dei parametri di qualità delle macchine
Individuazione ed eliminazione dei guasti e malfunzionamenti
Conoscenza delle macchine utensili
Interpretazione del disegno tecnico
Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
Attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

Settore: servizi

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi.
Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
Conoscenza dell'organizzazione degli uffici e delle funzioni aziendali
Conoscenza dell'uso delle principali attrezzature d'ufficio e di lavoro
Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del Servizio
Organizzazione e funzioni degli enti ed uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali società di sorveglianza, autorità di pubblica sicurezza, ecc.
Conoscenza delle norme riguardanti la privacy e la gestione degli impianti di videosorveglianza e controllo
Attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

Allegato 1

43

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PFI relativo all'assunzione della Sig./ra: _____

1. Azienda

Ragione sociale _____

Sede (indirizzo) _____

CAP (Comune) _____

Partita IVA _____ Codice Fiscale _____

Telefono _____ Fax _____

e-mail _____

Legale rappresentante (nome e cognome) _____

44

2. Apprendista

Dati anagrafici

Cognome _____ Nome _____

C.F. _____

Cittadinanza _____ Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____

Nato a _____ il _____ Residenza/Domicilio _____

Prov. _____ Via _____

Telefono _____ Fax _____

E-mail _____

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi _____

Esperienze lavorative _____

periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____

45

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a) _____

b) _____

c) _____

Aspetti normativi

Data di assunzione _____

Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire

Durata _____

Categoria /Livello di inquadramento iniziale

Categoria /Livello di inquadramento finale

3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra _____

C.F. _____

Categoria/Livello _____ di _____ inquadramento

Anni di esperienza _____

46

4. Contenuti formativi

Aree tematiche aziendali/professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore ad 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____
- 7) _____

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)

- ☐ On the job
- ☐ Affiancamento
- ☐ Esercitazioni di gruppo
- ☐ Testimonianze
- ☐ Action learning
- ☐ Visite aziendali
- ☐ (...altro)

47

W

Allegato 2

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

Dati apprendista/impresa

APPRENDISTA	
NOME E COGNOME _____	
CODICE FISCALE _____	
LUOGO E DATA DI NASCITA _____	
RESIDENTE IN _____	
VIA _____	
TITOLO DI STUDIO _____	
ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	
DAL _____	AL _____
PER CONSEGUIRE LA QUALIFICA DI _____	

IMPRESA	
RAGIONE SOCIALE _____	
INDIRIZZO _____	
TELEFONO _____	FAX _____
E-MAIL _____	
NOMINATIVO DEL TUTOR/REFERENTE AZIENDALE _____	

Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato

Competenze generali / specifiche - insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)	DURATA IN ORE/PERIODO	MODALITÀ ADOSSATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	Periodo ore _____ _____ _____	☐ On the job ☐ Affiancamento ☐ Altro	FIRMA TUTOR/REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	Periodo ore _____ _____ _____	☐ On the job ☐ Affiancamento ☐ Altro	FIRMA TUTOR/REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	Periodo ore _____ _____ _____	☐ On the job ☐ Affiancamento ☐ Altro	FIRMA TUTOR/REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	Totale ore _____		

FIRMA TUTOR/REFERENTE AZIENDALE _____

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA _____

FIRMA APPRENDISTA _____ Data _____