

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 15 luglio 2014

tra

ANIEM

Associazione Nazionale Imprese Edili Manifatturiere

ANIER

Associazione Nazionale Imprese Edili in Rete

aderenti a CONFIMI IMPRESA

e

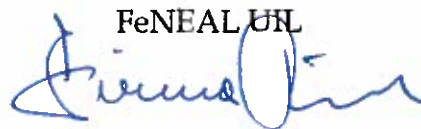
Fe.n.e.a.l.-U.I.L., F.i.l.c.a.-C.I.S.L. e F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L.

è stato stipulato il presente accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 Novembre 2010 per i dipendenti delle Imprese esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni, nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte.

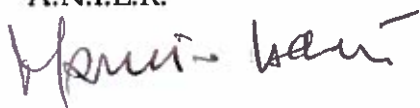
ANIEM

A large, stylized blue ink signature, possibly reading 'Blefauer', is written over the ANIEM text.

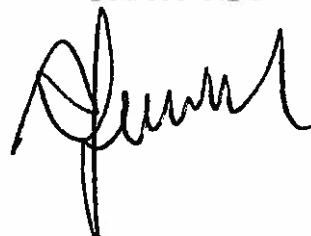
FeNEAL UIL

A blue ink signature is written over the FeNEAL UIL text.

A.N.I.E.R.

A black ink signature is written over the A.N.I.E.R. text.

FILCA CISL

A black ink signature is written over the FILCA CISL text.

FILLEA CGIL

A black ink signature is written over the FILLEA CGIL text.

Premessa all'Accordo di rinnovo del ccnl

La scadenza del ccnl 5 novembre 2010 ha coinciso con la fase forse più acuta del processo recessivo, iniziato con la fine del 2008. Anche gli anni successivi si sono chiusi con risultati fortemente negativi per le aziende del settore cemento e sono state attivate numerose procedure di riduzione e flessibilizzazione della forza lavoro, che interessano gli addetti delle aziende associate alle Associazioni Nazionali.

Le prospettive per il 2014 a livello nazionale sono di un'ulteriore e pesante diminuzione dell'attività produttiva.

Il presente accordo di rinnovo costituisce pertanto la sintesi degli sforzi che le parti, consapevoli della gravità della situazione, hanno posto in essere al fine di raggiungere l'intesa, nonostante le difficoltà attuali e le criticità del futuro.

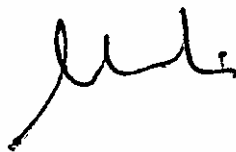
Per questi motivi il presente accordo di rinnovo è concentrato sui pochi punti agibili, al fine di poter dare una risposta alle esigenze di tutela delle retribuzioni dei lavoratori e ampliare, ove possibile, gli strumenti per contrastare la congiuntura negativa, senza influire, se non in parte limitata, sulla struttura dei costi per le aziende.

Le parti, in relazione alla bilateralità confederale e a quanto convenuto nell'Accordo Interconfederale del 1 agosto 2013, si impegnano ad incontrarsi per il recepimento e le opportune armonizzazioni, non appena verranno definite a livello Confederale gli accordi in materia.

Qualora tali accordi non fossero raggiunti entro tre mesi dalla firma del presente CCNL, le Parti si incontreranno al fine di armonizzare i costi contrattuali derivanti dalla mancata bilateralità.

Le Parti, nell'intento di favorire una razionalizzazione e semplificazione degli accordi contrattuali nei comparti affini a quello edile, condividono l'esigenza di attivarsi per una unificazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dei settori Lapideo/Estrattivo, Manufatti in Cemento e Laterizi, Cemento/Calce/Gesso.

A tal fine si impegnano, nel corso della attuale vigenza contrattuale, ad armonizzare i contenuti dei rispettivi testi che consenta, nella successiva tornata di rinnovi, la definizione di un unico CCNL per il settore "materiali da costruzioni"



Art.1 - Sistema contrattuale

Per la realizzazione ed il mantenimento di un sistema di relazioni industriali funzionale alle esigenze delle imprese e dei lavoratori non si può prescindere dall'attribuzione all'autonomia contrattuale delle parti di una funzione primaria nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali, anche attraverso lo sviluppo ai vari livelli e con diversi strumenti del metodo partecipativo.

Le parti realizzano e confermano con il presente ccnl una struttura su due livelli: nazionale ed aziendale.

A) Contratto collettivo nazionale di lavoro

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata triennale tanto per la parte economica che per quella normativa.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro garantisce la certezza e l'uniformità dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale.

La disdetta del ccnl - da darsi con lettera raccomandata con avviso di ricevimento - e le richieste per il rinnovo, saranno presentate dalle organizzazioni sindacali in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di modifica darà riscontro entro 20 giorni dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto, e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di modifica, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso, nonostante il rispetto della procedura concordata, il contratto non venga rinnovato entro la scadenza del precedente, in sede di negoziato sarà definita la copertura economica dei mesi intercorrenti tra la scadenza del ccnl e la data del rinnovo.

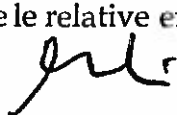
B) Contrattazione aziendale

La contrattazione a livello aziendale riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto collettivo nazionale di lavoro e sarà pertanto svolta solo per le materie per le quali nel contratto nazionale è prevista tale possibilità di regolamentazione nei limiti e secondo le procedure specificamente indicate.

Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente ccnl, ha la funzione di negoziare erogazioni economiche correlate a risultati aziendali conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti come, ad esempio: incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese, maggiore efficienza organizzativa, efficacia, qualità, redditività, tutti risultati legati all'andamento economico dell'impresa. La relativa disciplina è contenuta nell'art.51 (Premio di risultato) del presente ccnl

Gli accordi aziendali stipulati successivamente alla data del presente rinnovo hanno durata triennale.

La contrattazione aziendale si svolge secondo il principio della non sovrapposibilità nell'anno dei cicli negoziali ivi comprese le relative erogazioni iniziali.



Titolari e competenti per questo livello di contrattazione, in rappresentanza rispettivamente dei lavoratori e delle aziende, saranno da un lato le RSU e i sindacati territoriali delle Organizzazioni stipulanti e, dall'altro, le Direzioni aziendali assistite dagli Organismi riconosciuti territorialmente competenti riconosciuti dall'Associazioni Nazionali. Per i Gruppi la titolarità e la competenza appartengono, da una parte, alle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria e al Coordinamento delle R.S.U. se costituito, ovvero alle R.S.U. e, dall'altra, alle Direzioni aziendali assistite dalle Associazioni Nazionali.

Fermo restando quanto sopra, le richieste di rinnovo degli accordi aziendali dovranno essere sottoscritte congiuntamente dai soggetti individuati nel comma precedente e presentate all'azienda - per i Gruppi contestualmente alle Associazioni Nazionali - in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza degli accordi stessi.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi dalla data di presentazione delle piattaforme e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

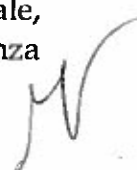
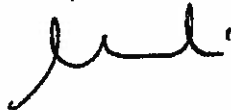
C) Impegni delle parti

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti, per il periodo di loro validità, il presente contratto e le norme applicative aziendali da esso previste. A tale fine le Associazioni Nazionali sono impegnate ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere e ad intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli

Nel quadro di quanto sopra convenuto, si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per i lavoratori dipendenti dalle aziende che producono cemento, calce e suoi derivati (es.: premiscelati) gesso e relativi manufatti, malte e materiali di base per le costruzioni nonché abbiano la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte.

Nota a verbale

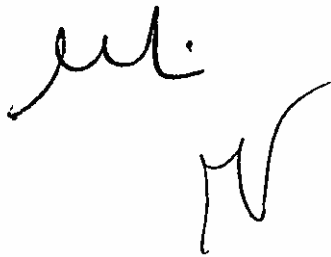
Le parti nel considerare la contrattazione collettiva, esercitata nel rispetto delle regole sopracitate e condivise, un valore nelle relazioni sindacali e nel comune obiettivo di consolidare il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione, concordano di istituire, entro il primo anno di vigenza del presente ccnl, una Commissione paritetica il cui compito sarà quello di sottoporre alla valutazione delle stesse una disciplina compiuta sulla individuazione delle materie di esclusiva competenza della contrattazione nazionale, quelle della sola contrattazione aziendale, e le materie su cui si esercita una competenza concorrente.



Chiarimenti a verbale

Le parti stipulanti il presente ccnl convengono sull'opportunità di favorire l'adozione a livello aziendale di Intese finalizzate alla crescita della produttività nelle diverse peculiarità individuabili nella filiera.

Conseguentemente le parti - in considerazione delle possibili evoluzioni normative anche di carattere fiscale e previdenziale volte a incentivare la contrattazione di secondo livello - qualora durante la vigenza del presente ccnl intervengano modifiche normative o interconfederale, si impegnano ad incontrarsi per valutare gli impatti e le eventuali opportunità che potrebbero essere generati da misure incentivanti la produttività e la competitività.



**Art. 2 - Sistema di relazioni industriali e Comitato Paritetico Nazionale (CPN) -
Sviluppo sostenibile e Responsabilità sociale d'impresa**

Omissis

Dichiarazione Comune

Le parti nel convenire sull'utilità di procedere ad un ulteriore rafforzamento del sistema di relazioni sindacali in atto nelle aziende che applicano il vigente ccnl, attraverso la costruzione di un compiuto sistema partecipativo in sede di categoria fondato anche sulla bilateralità, concordano - di istituire un "Gruppo di lavoro" entro il **31 dicembre 2014**, quale idonea sede di analisi, verifica, confronto e proposta che, nel corso della vigenza del presente ccnl, dovrà presentare alle parti medesime un progetto riguardante la fattibilità di poter attivare un organismo bilaterale nel settore dell'industria del cemento.

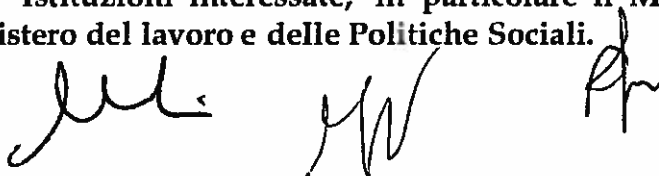
Tale "Gruppo di lavoro" sarà formato da 3 rappresentanti delle Organizzazioni sindacali e da 3 rappresentanti delle Associazioni Nazionali. **Pertanto, nella condivisione del valore della crescita della produttività di sistema e della redditività, della diffusione dell'innovazione, della strategicità della ricerca e degli aspetti sociali e ambientali, il progetto elaborato congiuntamente dal citato "Gruppo di lavoro" paritetico dovrà contenere una proposta da sottoporre alle parti stipulanti su:**

- presupposti giuridici e adempimenti propedeutici all'operatività dell'eventuale organismo bilaterale;
- aspetti costitutivi, organizzativi e funzionali dell'eventuale organismo bilaterale;
- compiti e individuazione delle materie di attribuzione quali il mercato del lavoro, la formazione professionale, la sicurezza sul lavoro, il welfare integrativo e la responsabilità sociale d'impresa;
- coordinamento con i compiti e le funzioni oggi attribuite dall'art. 2 del ccnl al Comitato Paritetico Nazionale (CPN);
- misure e modalità di finanziamento, fermo restando che tutte le cariche dell'eventuale organismo bilaterale - in quanto non diversamente previsto dalla legge - non potranno che essere a titolo gratuito.

Dichiarazione a verbale

Con specifico riferimento alla politica occupazionale, le parti concordano di affidare al "Gruppo di lavoro" richiamato nella precedente dichiarazione comune il compito di approfondire entro il **31 dicembre 2014**, la strumentazione prevista dalla Legge 28 giugno 2012 n.92 (Riforma del Mercato del Lavoro) e successive modifiche e integrazioni.

Altresì, in considerazione dei connessi aspetti occupazionali il "Gruppo di lavoro" di cui sopra dovrà sviluppare uno specifico approfondimento dedicato all'andamento del mercato nazionale, nonché alle prospettive produttive e di sviluppo in particolare del settore dell'industria del cemento alla luce delle attuali difficoltà critiche di contesto anche allo scopo di esprimere sulla materia una posizione comune con un "Avviso" da sottoporre all'attenzione delle Istituzioni interessate, in particolare il Ministero dello Sviluppo Economico e il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali.



Art.21 - Periodo di prova

~~A partire dal 1° ottobre 2006, data di entrata in vigore della nuova classificazione, i periodi di prova sono pari a:~~

- ~~• 6 mesi per i lavoratori appartenenti all'area direttiva;~~
- ~~• 3 mesi per quelli appartenenti all'area concettuale;~~
- ~~• 2 mesi per quelli appartenenti all'area specialistica;~~
- ~~• 1 mese per quelli appartenenti all'area qualificata ed esecutiva.~~

A partire dal 1° gennaio 2015 i periodi di prova sono i seguenti:

- 6 mesi per i lavoratori appartenenti all'area direttiva;
- 3 4 mesi per quelli appartenenti all'area concettuale;
- 2 3 mesi per quelli appartenenti all'area specialistica;
- 1 mese per quelli appartenenti all'area qualificata ed esecutiva.

Saranno esentati dal periodo di prova i lavoratori che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni. 

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione.

Durante il periodo di prova la retribuzione non potrà essere inferiore al minimo tabellare più l'indennità di contingenza previsti per il gruppo per il quale il lavoratore è assunto in prova.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro, senza l'obbligo di preavviso.

In caso di licenziamento o dimissioni durante il periodo di prova, il lavoratore avrà diritto alla retribuzione indicata nella lettera di assunzione afferente il periodo per il quale è stato mantenuto in servizio.

Il lavoratore che, superato il periodo di prova, venga confermato, si intenderà assunto in servizio a tutti gli effetti dal giorno in cui ha iniziato il periodo di prova.



Art.25 - Apprendistato professionalizzante

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

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

Per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante - che, ai sensi dell'art.1, comma 1, del D. Lgs 167/2011, è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, - si fa richiamo alle vigenti norme di legge salvo quanto disposto nei commi seguenti.

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

Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi dell'art. 21 del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento e in ogni caso di durata non eccedente i 2 mesi.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori operai, intermedi e impiegati destinati a svolgere le mansioni proprie dell'area qualificata, 2° livello, dell'area specialistica, 1°, 2° e 3° livello, dell'area concettuale, 1°, 2° e 3° livello e dell'area direttiva, 1° e 2° livello

La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi

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

Livelli	Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mese	Terzo periodo mesi
Area qualificata 2° livello Area specialistica 1° livello	24	12	12	—
Area specialistica 2° e 3° livello	36 30	12	12	12 6
Area concettuale 1° livello	42 36	14 12	16 12	12
Area concettuale 2° e 3° livello	48 36	16 12	18 12	14 12
Area direttiva 1° e 2° livello	54 36	18 12	18 12	18 12

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

- *nel primo periodo di apprendistato professionalizzante:* due livelli sotto quello di destinazione finale con retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale

(minimo tabellare, ex indennità di contingenza e EDR) del livello iniziale di inquadramento;

- *nel secondo periodo:* un livello sotto quello di destinazione finale con retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale (minimo tabellare, ex indennità di contingenza e EDR) prevista per tale livello;
- *nel terzo ed ultimo periodo:* fermo l'inquadramento di cui al secondo periodo di apprendistato, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione finale.

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

Premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato, le parti, del contratto individuale, potranno recedere dallo stesso dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di quindici giorni. Durante il periodo di preavviso continua ad applicarsi la disciplina del contratto di apprendistato. Qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 codice civile, l'apprendista è mantenuto in servizio e il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato ~~con contratto~~ a tempo indeterminato con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità previste dalla legge.

In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento Inail fino al 100 per cento della retribuzione spettante nel primo giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti di durata dell'apprendistato.

In caso di malattia viene mantenuto il rapporto e corrisposto il 50 per cento della retribuzione spettante per un massimo di 6 mesi per ogni anno solare e nei limiti di durata dell'apprendistato.

Le ferie di cui all'art. 46 matureranno pro quota con riferimento al servizio effettivamente prestato presso la stessa azienda.

Il Premio di risultato di cui all'art. 51 verrà corrisposto a partire dal secondo anno di apprendistato nella misura dell'80%.

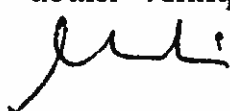
Fermo restando quanto indicato per gli istituti sopra richiamati, il periodo di apprendistato, per il lavoratore confermato a tempo indeterminato, verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti disciplinati dal contratto collettivo nazionale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

Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, la durata del periodo di apprendistato, la qualifica professionale che sarà acquisita al termine previsto **del periodo di apprendistato sulla base degli esiti della formazione**, il piano formativo individuale il cui schema si allega al presente ccnl unitamente allo schema della scheda di rilevazione dell'attività formativa (allegato n.5)..

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

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

Per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante, le unità produttive (per il settore del cemento) ovvero le imprese (per i settori della calce e del gesso) devono aver mantenuto in servizio almeno il 51% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei ~~dieci~~ ventiquattro mesi precedenti la nuova



assunzione. A tal fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi; quelli il cui rapporto di lavoro si sia risolto per giusta causa; i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova. Agli effetti della disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di presente lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

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

Le parti riconoscono che i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di previdenza complementare di categoria di cui all'art. 61 del presente ccnl.

Formazione

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

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

Ai fini del conseguimento della qualificazione è destinato, nel triennio, un monte ore di 120 ore annue retribuite salvo il caso in cui le normative regionali prevedano la riduzione di detto monte ore per casi specifici. Le ore complessive di formazione possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato, salva una quantità minima annua pari a ~~60~~ 40 ore, sulla base di quanto previsto nel Piano formativo individuale.

Le modalità e l'articolazione della formazione (interna e/o esterna) potranno essere definite a livello aziendale, tenendo presente che una quota del monte ore dovrà essere destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro; una quota sarà riservata alla conoscenza dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro; una quota concernerà l'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo ai fini del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro.

Le ore di formazione relative all'antinfortunistica e all'organizzazione aziendale dovranno essere finalizzate all'inizio del rapporto di lavoro. Le ulteriori ore di formazione specificatamente rivolte al conseguimento della qualificazione, potranno essere realizzate attraverso modalità di formazione in alternanza, *on the job*, in affiancamento e moduli di formazione teorica.

La formazione interna, anche con modalità e-learning, è prevista per le materie collegate alla realtà aziendale/professionale mentre le altre materie potranno essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda, sempre facendo ricorso anche a modalità *e-learning*, qualora l'azienda disponga di capacità formativa interna.

La formazione esterna dovrà essere affidata a soggetti abilitati e qualitativamente riconosciuti. Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di: risorse umane idonee a trasferire competenze, *tutor* con competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne ed interne all'azienda. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Le funzioni di *tutor* possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato



dall'impresa. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di *tutor* della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro o presso la medesima azienda si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività e mansioni.

Nel caso di cumulabilità di più rapporti, le ore di formazione di cui sopra saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere. A quest'ultimo fine l'apprendista deve documentare l'avvenuta partecipazione all'attività formativa con l'attestato di frequenza rilasciato dall'Istituto formativo e/o con l'attestazione del tutor aziendale nel libretto di formazione.

Al termine del periodo di apprendistato l'azienda rilascerà all'apprendista, oltre alle normali registrazioni nella scheda professionale, un documento che attesti i periodi di apprendistato compiuti e le attività lavorative per le quali sono stati effettuati i periodi medesimi.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che procederanno ad un nuovo esame della materia qualora vengano stipulate ulteriori intese a livello interconfederale finalizzate a dare piena operatività al "Testo unico dell'apprendistato" di cui al D.Lgs 14 settembre 2011, n.167 così come modificato dalla Legge 28 giugno 2012, n.92 (Riforma del Mercato del Lavoro) e successive modificazioni.

Profili formativi

(omissis)



Art. 27 - Contratto di lavoro a tempo determinato

L'assunzione del lavoratore può essere effettuata anche con contratto a tempo determinato in base alle norme ed alle condizioni previste dalle vigenti disposizioni di legge.

L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro è consentita, ai sensi e per gli effetti dell'art.10, comma 7 prima parte del D.lgs. n. 368/2001, nelle seguenti ipotesi:

1. per l'esecuzione di un'un'opera e/o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo;
2. per punte di più intensa attività dovute a particolari richieste di mercato, anche stagionali, o per particolari commesse;
3. per fasi di avvio di nuove attività, intendendo per tali anche l'avvio di nuovi impianti e/o nuove linee/sistemi di produzione definite e predeterminate nel tempo, per un periodo comunque non superiore a 24 mesi.

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a tempo determinato per le ipotesi sopraindicate è pari al 12% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva.

Nelle singole unità produttive è consentita in ogni caso l'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, per le ipotesi sopra indicate, di almeno n. 6 lavoratori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'unità produttiva.

Qualora se ne ravvisi la necessità, la percentuale di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato nonché le ipotesi che consentono le sopradette assunzioni possono essere modificate con accordo sindacale (tra Azienda e R.S.U., entrambe assistite dalle Organizzazioni territoriali competenti), in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

L'azienda, quando reputi necessario instaurare rapporti a tempo determinato per una o più delle ipotesi sopra indicate, procederà all'assunzione con contratto a tempo determinato previa comunicazione alla R.S.U., relativamente al numero dei rapporti a termine, alle cause ed alle lavorazioni e/o reparti interessati.

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato, l'azienda dovrà fornire, entro 15 giorni dalla data di assunzione, una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto anche al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro. Inoltre, gli stessi lavoratori potranno avere accesso ai progetti formativi di cui all'art. 3 del presente contratto.

Le aziende, nell'ambito del sistema di relazioni industriali di cui all'art. 2 del presente contratto e in occasione degli incontri ivi previsti, forniranno informazioni sulla dimensione quantitativa, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati nonché sulla durata degli stessi.

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

I periodi di prova di cui all'art. 21 sono confermati per i rapporti con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi. Per contratti di durata inferiore i

periodi ivi previsti sono ridotti del 50% con una durata, in ogni caso, non inferiore ad un mese. Decorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, il lavoratore avrà diritto a prestare l'attività lavorativa per l'intero periodo previsto dal contratto a meno che non intervenga una giusta causa di recesso.

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

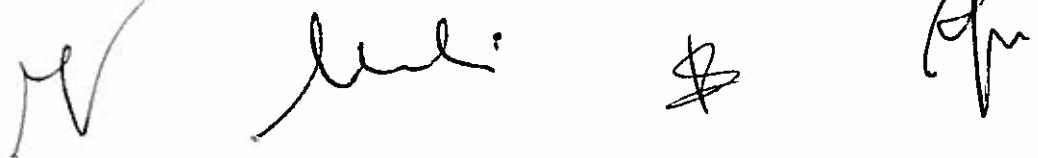
Ai sensi di quanto previsto dall'art.1 comma 9 lettere g) e h) della Legge 28 giugno 2012 n. 92 e successive modifiche e integrazioni, gli intervalli tra un contratto a tempo determinato ed il successivo sono ridotti a venti o trenta giorni - a seconda della durata pari o superiore a sei mesi del contratto in scadenza - nelle seguenti ipotesi:

- **lancio di un prodotto innovativo;**
- **avvio, rinnovo o proroga di una commessa a termine;**
- **sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.**

Ai contratti a tempo determinato si applicano le norme del presente contratto che non siano incompatibili con la natura del contratto a termine.

Clausola di salvaguardia

Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo contrattuale, procederanno ad una armonizzazione entro sei mesi dall'entrata in vigore della nuova disciplina legale.



Art.33 - Orario di lavoro

1. Orario di lavoro settimanale - Flessibilità

A) La durata dell'orario normale contrattuale è di 40 ore settimanali.

L'orario settimanale contrattuale di lavoro viene distribuito su 5 giorni con riposo, di norma, cadente il sabato con possibilità per l'Azienda di far usufruire la seconda giornata, non lavorata, o nel giorno precedente o susseguente le domeniche e tutte le altre festività, compatibilmente con le esigenze tecniche e organizzative del lavoro verificate con la R.S.U. Per i lavoratori turnisti su tre turni, le 40 ore settimanali dell'orario contrattuale si intendono mediamente realizzate nell'arco di 8 settimane.

~~Fermo restando quanto previsto dall'~~ **Tenuto conto delle esigenze organizzative delle aziende dei settori a cui si applica il presente contratto collettivo nazionale di lavoro caratterizzate da variazioni di intensità dell'attività lavorativa, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro, ai fini del D. Lgs. citato, viene calcolata con riferimento ad un periodo di quattro sei mesi.** In caso di particolari esigenze organizzative, la Direzione aziendale e la R.S.U. potranno elevare tale periodo

(omissis)



Art.44 - Aumenti retributivi e nuovi minimi tabellari contrattuali

I minimi tabellari contrattuali in vigore al 31 dicembre 2012 sono incrementati, a partire dalle date sottoindicate, dei seguenti importi lordi mensili :

Aumenti retributivi triennio 2013-2015

Area Professionale	Livelli	Parametri	Dal 01.07.2014 (euro/mese)	Dal 01.01.2015 (euro/mese)	Totale euro
Area direttiva	3	210	97,50	82,50	180,00
	2	188	87,29	73,83	161,15
	1	172	79,86	67,57	147,43
Area concettuale	3	163	75,68	64,04	139,72
	2	157	72,89	61,68	134,57
	1	149	69,18	58,54	127,72
Area specialistica	3	140	65,00	55,00	120,00
	2	134	62,21	52,64	114,85
	1	129	59,89	50,68	110,57
Area qualificata	2	121	56,18	47,54	103,72
	1	116	53,86	45,57	99,43
Area esecutiva	1	100	46,43	39,29	85,72

Salvo errori/omissioni

Gli aumenti retributivi relativi alle mensilità da gennaio 2013 a giugno 2014, quantificati in euro 440,00, verranno recuperati con le seguenti modalità:

- con la retribuzione di agosto 2014 saranno recuperate euro 110,00.
- con la retribuzione di settembre 2014 saranno recuperate euro 110,00;
- con la retribuzione di ottobre 2014 saranno recuperate euro 110,00;
- con la retribuzione di novembre 2014 saranno recuperate euro 110,00.

Ai lavoratori in forza al 30 giugno 2014, nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro entro il 30 novembre 2014 verrà riconosciuto per intero il pagamento dei ratei mensili previsti a copertura del periodo 1° gennaio 2013/30 giugno 2014 per le mensilità maturate.

Gli incrementi dei minimi riportati in tabella sono comprensivi del recupero del differenziale inflattivo pregresso, dello scostamento tra inflazione prevista e quella consuntivata relativamente agli anni 2010, 2011 e 2012 senza ulteriori verifiche e congruagli.

Nel terzo anno di vigenza del contratto, in caso di scostamento tra l'inflazione prevista e quella reale giudicato significativo e comunicato dall'organismo competente nel mese di maggio, le Parti si incontreranno per valutare l'eventuale ricaduta in termini di variazione dei minimi da attuare entro la vigenza del contratto, utilizzando i criteri di calcolo usualmente impiegati.



Art. 55 - Malattia ed infortunio non sul lavoro

In caso di interruzione del servizio, dovuta a causa di malattia e infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 14 mesi di calendario, raggiunti anche con più periodi di assenza, nell'ambito dei 30 mesi di calendario immediatamente precedenti.

Scaduti i termini della conservazione del posto senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'Azienda può risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere il servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'Azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti.

Durante la conservazione del posto ai lavoratori assenti per cause di malattia o infortunio non sul lavoro sarà riconosciuto da parte dell'Azienda, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, un trattamento economico fino al raggiungimento delle seguenti misure della retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, EDR, eventuali aumenti periodici di anzianità), aumentata dell'ex premio di produzione (vedi nota art.51 Premio di produzione), nonché della maggiorazione media per lavoro a turno, per coloro che lavorano a turni avvicendati in via continuativa:

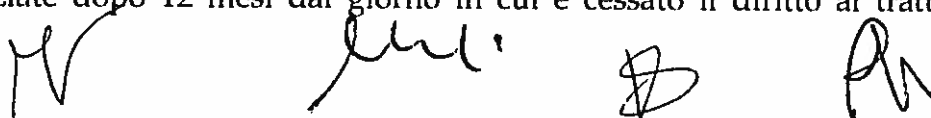
1. Per anzianità fino a 10 anni compiuti:
 - 100 per cento per i primi 6 mesi;
 - 50 per cento per ulteriori 6 mesi.
2. Per anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti:
 - 100 per cento per i primi 8 mesi;
 - 50 per cento per ulteriori 4 mesi;

Al fine del computo dei diversi scaglioni temporali a cui è commisurato il sopradetto trattamento economico, l'Azienda cumulerà le assenze dovute a più eventi morbosi.

Per il lavoratore cui si applica la parte prima (disciplina speciale - operai) e seconda (disciplina speciale - intermedi) del presente contratto il trattamento economico è corrisposto dall'Azienda con deduzione di tutte le somme cui il lavoratore ha diritto da parte dell'Istituto assicuratore ed è subordinato al riconoscimento delle malattie da parte dell'Istituto stesso. Resta inteso che per eventuali periodi di assenza, compresi nei limiti della conservazione del posto ma eccedenti i periodi cui è commisurato il trattamento economico contrattuale e per i quali il lavoratore dovesse aver diritto alle prestazioni economiche dell'INPS, le dette prestazioni verranno corrisposte al lavoratore stesso fermo restando che l'Azienda, in occasione dell'erogazione della gratifica natalizia o tredicesima mensilità, dedurrà i ratei di gratifica natalizia o tredicesima mensilità relativi ai periodi di assenza di cui trattasi.

L'Azienda recupererà nei confronti dei predetti lavoratori quanto corrisposto loro nel caso in cui l'erogazione dell'indennità di malattia da parte dell'Istituto assicuratore non abbia avuto luogo o venga a mancare per inadempienze del lavoratore stesso.

Fermi restando i succitati limiti per la conservazione del posto, il trattamento economico di cui sopra ricomincia *ex novo*: in caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 6 mesi senza alcuna assenza per malattia, dal 30° giorno di ricovero ospedaliero e per le assenze per malattia iniziate dopo 12 mesi dal giorno in cui è cessato il diritto al trattamento



economico del 100%. Nei predetti casi resta comunque stabilito che il trattamento economico al 100% non potrà eccedere i 6 mesi nell'anno di calendario per gli appartenenti allo scaglione a) e gli 8 mesi nell'anno di calendario per gli appartenenti allo scaglione b).

Il trattamento economico previsto dal presente articolo non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali, provinciali, regionali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future, e assorbe fino a concorrenza le erogazioni eventualmente corrisposte dall'Azienda per detti trattamenti.

Le aziende considereranno con la massima attenzione la situazione dei lavoratori sottoposti a trattamento di emodialisi, o dei lavoratori affetti da neoplasie, ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie. Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui ai precedenti paragrafi, il lavoratore che rientra nelle patologie indicate, potrà usufruire - se preventivamente richiesto in forma scritta - dell'aspettativa per malattia, per un periodo prolungabile fino ad un massimo di dodici mesi. Tale periodo non sarà retribuito né computato agli effetti dell'anzianità di servizio, né di alcun istituto contrattuale.

Le assenze per malattia od infortunio non sul lavoro, devono essere comunicate all'azienda da comunicarsi all'Azienda all'inizio del normale orario di lavoro della stessa giornata in cui si verificano e comunque - in caso di giustificato motivo - non oltre il giorno successivo.

Il lavoratore deve comunicare all'Azienda, entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza, o dal proseguimento della stessa, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia inviato dal medico in via telematica. Tale comunicazione va effettuata dal lavoratore secondo le prassi in atto a livello aziendale. In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, è tenuto, entro i suddetti termini, a consegnare o far pervenire all'azienda il certificato cartaceo, in conformità a quanto previsto dagli Accordi Interconfederali in materia.

~~dovranno essere documentate, salvo casi di forza maggiore, mediante certificazione redatta dal medico della competente struttura sanitaria su apposito modulo da inoltrare all'Azienda nel più breve tempo possibile e comunque non oltre il terzo giorno dall'inizio della malattia.~~ In caso di Tbc la certificazione concernente l'assenza verrà rilasciata dall'INPS.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'Azienda di norma entro la scadenza dell'iniziale periodo di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro. Detta prosecuzione deve essere attestata da successivi certificati medici ~~e che il lavoratore con le medesime modalità previste dal comma precedente deve consegnare o far pervenire all'Azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia e infortunio non sul lavoro indicata nel certificato medico precedente.~~

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, salvo il caso di forza maggiore, l'assenza si considera ingiustificata.

L'Azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, non appena ne abbia constatata l'assenza. A tal fine ogni mutamento del luogo di residenza durante il periodo di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'Azienda.

Il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro e per tutto il periodo della malattia, a trovarsi nel domicilio noto al datore di lavoro, disponibile per il suddetto controllo in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle

ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

Nel caso in cui per disposizioni a livello nazionale e/o territoriale le visite di controllo siano effettuate in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno automaticamente adeguate. L'Azienda darà comunicazione alla R.S.U., mediante affissione ai lavoratori, delle nuove fasce orarie di reperibilità.

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

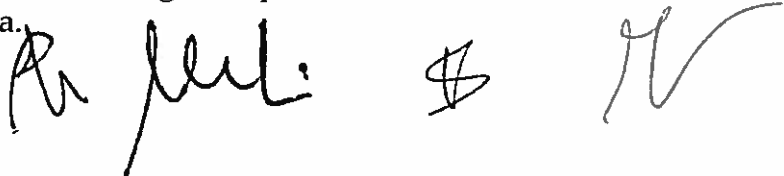
Il lavoratore che, durante le fasce orarie come sopra definite, non sia reperito al domicilio noto al datore di lavoro, fatto salvo quanto previsto dal precedente comma, nonché per comprovate cause di forza maggiore, decade dal diritto al trattamento economico contrattuale nelle misure del 100% per i primi 10 giorni e del 50% per l'ulteriore periodo, esclusi i periodi di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo, ed il fatto costituisce inadempimento grave degli obblighi contrattuali sanzionabile ai sensi dell'art.66 (Provvedimenti disciplinari).

Quanto previsto dal comma precedente si applica anche nei confronti del lavoratore che non si presenti alle visite collegiali previste da norme di legge o da regolamenti.

È fatto divieto al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro di svolgere alcuna attività lavorativa comunque remunerativa. La violazione di tale divieto costituisce inadempimento grave degli obblighi contrattuali sanzionabile ai sensi dell'art. 66 (Provvedimenti disciplinari).

Chiarimenti a verbale

1. Per i lavoratori cui si applica la parte prima (disciplina speciale - operai) e seconda (disciplina speciale - intermedi) del presente contratto i ratei della gratifica natalizia corrisposti dall'Istituto assicuratore saranno considerati utili ai fini del raggiungimento delle misure del trattamento economico di cui al presente articolo. Pertanto dalla gratifica natalizia di cui all'art.49 (Tredicesima mensilità o gratifica natalizia) non sarà effettuata alcuna detrazione per i periodi di assenza dal lavoro per malattia od infortunio non sul lavoro.
2. Al fine di consentire una più puntuale organizzazione dei turni di lavoro nel rispetto delle esigenze dell'impresa e dei singoli lavoratori, il lavoratore turnista assente per malattia avvertirà la Direzione del rientro in servizio o dell'eventuale prosecuzione dello stato di malattia, entro il giorno precedente il termine di rientro previsto nella certificazione medica.



Art.59 - Trasferimenti

Le eventuali variazioni di sede di lavoro che dovessero comportare il trasferimento del lavoratore da una unità produttiva ad un'altra, situata in diverso comune, dovranno essere connesse a comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive e tenere conto delle esigenze del lavoratore e della sua famiglia.

I trasferimenti saranno regolamentati come segue.

Il trasferimento sarà comunicato al lavoratore per iscritto con almeno un mese di preavviso e con la relativa motivazione.

Se il trasferimento comporta come conseguenza il cambio di residenza, domicilio o stabile dimora, sarà corrisposto al lavoratore l'importo, previamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto degli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.), nonché delle spese di viaggio, vitto ed eventuale alloggio in corso di trasferimento per sé e per i familiari conviventi (coniuge, figli, parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo grado), che con lui si trasferiscono. 

Il rimborso delle spese di viaggio avverrà secondo le consuetudini aziendali.

Il lavoratore trasferito ha diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per anticipata risoluzione di contratto d'affitto regolarmente registrato e denunciato al datore di lavoro alla comunicazione del trasferimento.

L'Azienda concederà al lavoratore, di cui sia disposto il trasferimento, i permessi necessari di assentarsi dal servizio per le occorrenze relative alla spedizione degli effetti familiari o a quant' altro strettamente indispensabile per le operazioni di trasloco. 

Al lavoratore trasferito sarà comunque corrisposta una indennità pari a mezza mensilità di retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, EDR, eventuali aumenti periodici di anzianità) che andrà a percepire nella nuova sede di lavoro, salvo che il trasferimento avvenga in località dove egli ha residenza, domicilio o stabile dimora. Tale indennità sarà aumentata ad una mensilità ed un terzo se il lavoratore trasferito è capo famiglia.

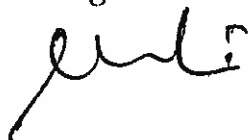
L'indennità in parola sarà invece ridotta ad un quarto di mensilità e a mezza mensilità, rispettivamente per il lavoratore non capo famiglia e lavoratore capo famiglia, qualora l'Azienda abbia provveduto a procurare al trasferito la disponibilità dell'alloggio nel luogo di destinazione ed il lavoratore usufruisca di fatto di detto alloggio.

Se il nucleo convivente a carico del lavoratore è composta da più di tre persone oltre il lavoratore stesso, verrà corrisposta dall'Azienda una indennità supplementare pari all'importo di tre giornate di retribuzione, composta dagli elementi sopra indicati, per ogni componente il nucleo familiare, oltre il terzo, a carico del lavoratore che con lui si trasferisca.

Al lavoratore trasferito a sua espressa domanda, compete solo il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio sostenute nei limiti più sopra richiamati e delle spese per il trasporto degli effetti familiari.

Il lavoratore trasferito conserva *ad personam*, se più favorevole, il trattamento economico goduto precedentemente, ma non quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali ed alle particolari prestazioni nella sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione il lavoratore acquisisce quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori od inerenti alle specifiche prestazioni.

Al lavoratore che venga trasferito per esigenze dell'Azienda e il cui rapporto di lavoro



venga risolto entro i 10 anni successivi per motivi non disciplinari, ove intenda rientrare nella località di origine o in una delle località in cui risiedeva prima dell'ultimo trasferimento, saranno rimborsate le spese che egli abbia effettivamente sostenuto per tale rientro, con gli stessi criteri fissati più sopra per il trasferimento dovuto ad esigenze di servizio, sempreché il rientro avvenga entro sei mesi dalla risoluzione del rapporto di lavoro.

La concessione di cui sopra avrà luogo anche se la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga oltre il termine di 10 anni dalla data del trasferimento, qualora il lavoratore abbia superato, alla data del licenziamento stesso, i 55 anni di età se uomo ed i 50 se donna.

~~Qualora ostino al trasferimento comprovati e riconosciuti obiettivi motivi del lavoratore o dei suoi familiari, l'Azienda non procederà al suo licenziamento.~~

Ove a fronte del trasferimento disposto dall'azienda, insorgessero difficoltà, le parti si impegnano a favorire le soluzioni più idonee. In questo caso il lavoratore interessato sarà assistito dalla R.S.U. e/o dal sindacato a livello territoriale.

In caso di trasferimento del lavoratore, nell'ambito di Aziende dello stesso gruppo cui si applica il presente contratto, verranno conservati al lavoratore stesso l'anzianità maturata nell'Azienda di provenienza e il trattamento in quest'ultima goduto.

Il lavoratore di cui al comma precedente che non dovesse accettare il trasferimento, avrà diritto (fatte salve le condizioni previste ai commi 1° e 15°), anche se dimissionario, al trattamento di fine rapporto e all'indennità di preavviso.

Nota a verbale

I trasferimenti adottati dalla Direzione aziendale saranno tempestivamente comunicati alla R.S.U.



Art. 61 - Previdenza Complementare

La contribuzione al Fondo pensione complementare è così ripartita:

A partire dal 1° marzo 2008:

- le aliquote contributive paritetiche a carico dell'Azienda e del lavoratore sono fissate nell'1,20% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.;
- 100% dell'accantonamento TFR annualmente maturato nell'anno per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993;
- 40% dell'accantonamento TFR annualmente maturato nell'anno per gli altri lavoratori.

A partire dal 1° luglio 2011, le aliquote contributive paritetiche a carico dell'Azienda e del lavoratore sono fissate in ragione dell'1,30% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

A partire dal 1° luglio 2012, le aliquote contributive paritetiche a carico dell'Azienda e del lavoratore sono fissate in ragione dell'1,40% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

A partire dal 1° luglio 2014 l'aliquota contributiva a carico dell'Azienda è fissata in ragione dell'1,50 % della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

A partire dal 1° dicembre 2015, l'aliquota contributiva a carico dell'Azienda è fissata in ragione dell'1,70% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

Resta inteso che l'aliquota contributiva a carico del lavoratore, rimane fissata all'1,40% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

~~A partire dal 1° marzo 2008, la quota di iscrizione, pari a euro 12,91 e dovuta "una tantum" dai lavoratori che si iscrivono al Fondo è posta a carico dell'Azienda di riferimento.~~

Le contribuzioni volontarie versate dai lavoratori continueranno ad essere calcolate sulla retribuzione commisurata al valore del minimo tabellare, ex indennità di contingenza, EDR e indennità di funzione quadri di spettanza di ciascun lavoratore, fermo restando che la materia, di competenza del C.d.A del Fondo, sarà portata all'esame del predetto Consiglio

Al fine di favorire la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori, ai lavoratori membri dell'Assemblea del Fondo, le Aziende assicureranno un permesso retribuito individuale di 8 ore per la partecipazione all'Assemblea stessa nonché, a titolo di rimborso spese, il corrispettivo del biglietto di viaggio andata e ritorno in seconda classe in treno. Per i componenti dell'Assemblea provenienti dalle isole sarà riconosciuta la combinazione nave/treno in seconda classe. L'avvenuta partecipazione e la durata della riunione sono documentate dagli Organi del Fondo.

Le parti confermano che l'obbligo per l'azienda del versamento della contribuzione prevista dal ccnl è dovuto esclusivamente a favore dei lavoratori iscritti al Fondo.

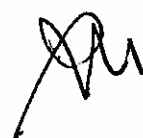
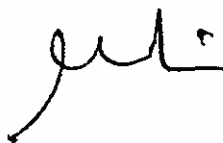
Dichiarazione a Verbale

Per la gestione della previdenza complementare le parti individueranno, per i lavoratori, il fondo pensione contrattuale di riferimento del comparto entro il prossimo 31 dicembre 2014.

I lavoratori già iscritti a forme di previdenza contrattuale manterranno le proprie posizioni.

Nota a verbale

Nel caso intervenissero accordi interconfederali in materia tra Confimi Impresa e Cgil, Cisl e Uil, le Parti si incontreranno per le opportune valutazioni e determinazioni

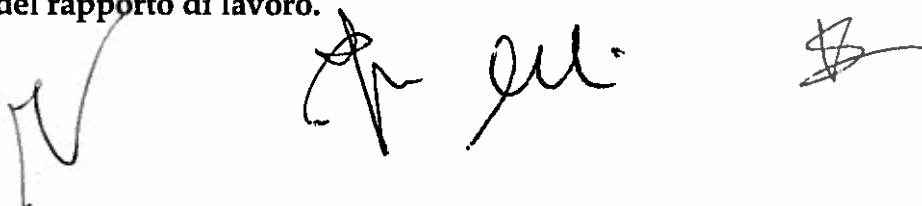


Art.62 - Assistenza sanitaria integrativa

Le Parti individuano quale fondo per l'assistenza sanitaria integrativa "ALTEA", Fondo intersettoriale costituito tra Feneal - Uil, Filca - Cisl, Fillea - Cgil.

La quota di contribuzione sarà solo a carico dell'impresa e viene fissata in €.13,00 mensili, per dodici mensilità, a partire dal 1° settembre 2014, per ciascun lavoratore iscritto.

Tutti i lavoratori ai quali si applica il presente CCNL hanno diritto, alle erogazioni delle prestazioni sanitarie, definite dallo statuto e dal regolamento del Fondo Altea, in dipendenza del rapporto di lavoro.



Art.70 - Decorrenza e durata

Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto - che ha valenza per il triennio ~~2010, 2011 e 2012~~ **2013, 2014 e 2015** - decorre dalla data di stipula e scade il **31 dicembre 2015**.

Il ccnl s'intenderà rinnovato se non disdettato 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



Allegato n.1
Quota contribuzione una tantum a favore delle organizzazioni sindacali
Feneal- Uil, Filca -Cisl e Fillea -Cgil

Le aziende, mediante affissione in bacheca da effettuarsi **dal 1° settembre 2014 al 30 settembre 2014**, comunicheranno che in occasione del rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, le organizzazioni sindacali stipulanti Feneal - Uil, Filca - Cisl e Fillea - Cgil chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di trenta (30/00) euro da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel corso del mese di **novembre 2014**.

Le aziende distribuiranno insieme alle buste paga corrisposte nel mese di **settembre 2014** l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il **31 ottobre 2014**

Entro il **31 dicembre 2014** le Associazioni Nazionali provvederanno a comunicare alle segreterie nazionali di Feneal - Uil, Filca - Cisl e Fillea - Cgil il numero complessivo delle trattenute effettuate dalle aziende associate.

Le quote trattenute verranno versate dalle aziende sul conto corrente bancario che le organizzazioni sindacali Feneal - Uil, Filca - Cisl e Fillea - Cgil avranno cura di indicare successivamente alle Associazioni Nazionali.

Roma, 15 luglio 2014

ANIEM



FeNEAL -UIL



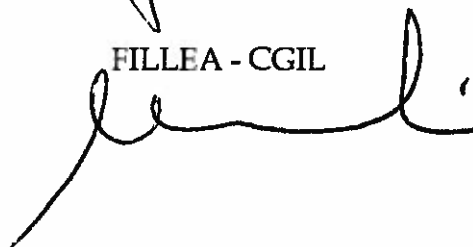
A.N.I.E.R.



FILCA - CISL



FILLEA - CGIL



Roma, 15 luglio 2014

In riferimento all'art.61 - Previdenza Complementare, del Verbale di accordo sottoscritto il 15 luglio 2014 per il rinnovo del CCNL Cemento/Calce/Gesso 5 Novembre 2010, le parti individuano in Concreto il fondo contrattuale di previdenza complementare, o in alternativa altro fondo contrattuale di filiera.

A tal fine le Parti si attiveranno entro il 31 dicembre 2014, con ogni azione utile e necessaria, finalizzata a favorire l'adesione dei lavoratori, dipendenti delle imprese che applicano il ccnl ANIEM/ANIER/FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA CGIL, al fondo che sarà individuato.

ANIEM



FeNEAL-UIL



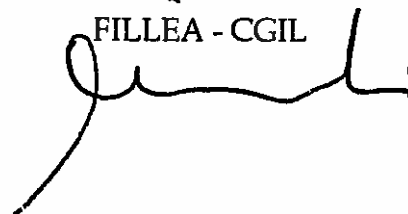
ANIER



FILCA - CISL



FILLEA - CGIL



Apprendistato professionalizzante
linee guida su piano formativo individuale, capacità formativa
dell'impresa e attestazione della attività formativa svolta

Piano formativo

Piano formativo individuale relativo all'assunzione di

1. Azienda

Ragione sociale
Sede(indirizzo)
CAP (Comune)
Partita IVA
Codice Fiscale
Telefono/Fax
E-mail
ccnl applicato

Si dichiara che l'impresa:

- ha disponibilità di locali idonei e strumenti adeguati alla realizzazione di interventi di formazione teorica;
- è stato predisposto un percorso formativo, così come dettagliato nel piano formativo individuale;
- in azienda o in aziende collegate (barrare la/le casella/e di interesse):

- ☐ sono presenti lavoratori in grado di trasferire competenze
- ☐ il trasferimento di competenze sarà curato da docenza esterna

◦ (inserire nominativo tutor) in qualità di tutor aziendale.....

Legale rappresentante
(nome e cognome)

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

2. Apprendista

◦ Dati anagrafici

Cognome..... Nome.....
Codice Fiscale..... Cittadinanza.....
Nato a..... Residenza/Domicilio.....
Prov..... Via.....
Telefono.....
E-mail..... Fax.....

◦ Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

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

.....
.....
.....

Esperienze lavorative ed eventuali periodi di apprendistato (indicare la durata):

.....
.....
.....

Formazione extra scolastica:

.....
.....
.....

◦ Aspetti normativi

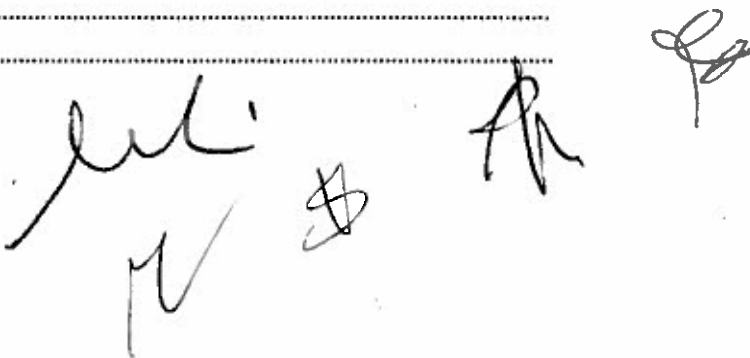
Data di assunzione.....

Qualifica da conseguire

Durata.....

Livello di inquadramento iniziale.....

Livello di inquadramento finale

The bottom of the form contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large signature, a smaller signature below it, a stylized 'S' or 'B' mark, a signature that looks like 'AR', and a signature on the far right.

3. Tutor

Tutor aziendale C.F.....
Livello di inquadramento..... Anni di esperienza.....
Livello di inquadramento iniziale.....
Corso di formazione effettuato il.....

4. Contenuti formativi

A) Aree tematiche trasversali

Competenze relazionali:ore

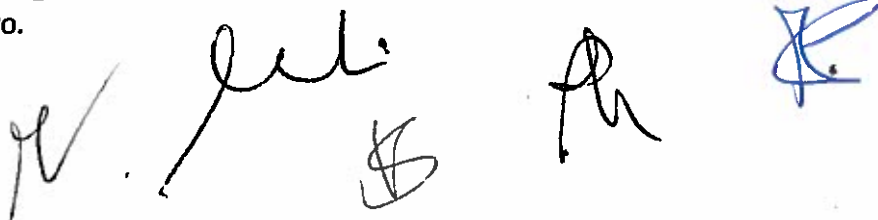
valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
analizzare e risolvere situazioni problematiche;
definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

Organizzazione ed economia:ore

conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa; conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa: condizioni e fattori di redditività (produttività, efficacia, efficienza), contesto di riferimento (forniture, reti, mercato, etc.); saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente.

Disciplina del rapporto di lavoro:ore

conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori;
conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.



Sicurezza sul lavoro:ore

conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
conoscere i principali fattori di rischio;
conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

B) Aree tematiche aziendali/professionali

Gli obiettivi formativi professionalizzanti di tipo tecnico scientifico ed operativo sono differenziati in funzione delle singole figure professionali e coerenti con il relativo profilo formativo. In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, di processo e contesto.

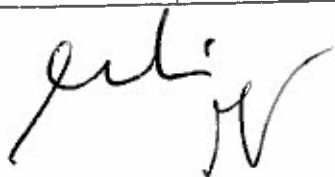
- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- Etc.

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

Formazione interna ovvero formazione esterna

- ☐ Aula
- ☐ On the job/Affiancamento
- ☐ E-learning
- ☐ Seminari/testimonianze
- ☐ Action learning.....
- ☐ Visite aziendali.....
- ☐ Altro (specificare)

Firma dell'apprendista	Firma del tutor	Firma dell'impresa



Dichiarazione della capacità formativa dell'impresa

Con riferimento all'assunzione di.....

In qualità di apprendista, presso l'impresa.....

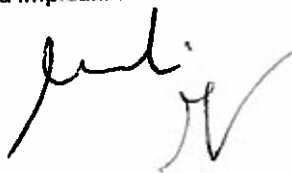
Il sottoscritto.....

In qualità di.....

Dichiara sotto la propria responsabilità che:

- ☒ l'impresa ha disponibilità di locali idonei e strumenti adeguati alla realizzazione di interventi di formazione teorica;
- ☒ è stato predisposto un percorso formativo, così come dettagliato nel piano formativo individuale;
- ☒ in azienda o in aziende collegate (barrare la/le casella/e di interesse)
 - ☐ sono presenti lavoratori in grado di trasferire competenze;
 - ☐ il trasferimento di competenze sarà curato da docenza esterna;
- (indicare nominativo) in qualità di tutor.

Data..... Timbro e firma impresa.....



Attestazione dell'attività formativa

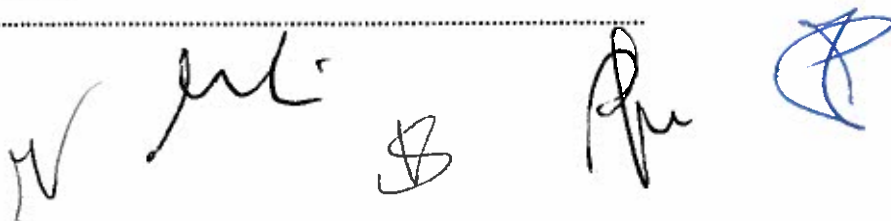
Dati apprendista / impresa

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

Telefono



Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato

Competenze generali / specifiche-Insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)	Durata in ore periodo	Modalità adottata	Firma tutor e apprendistato
	 Ore Periodo	☐ Aula ☐ On the job ☐ Affiancamento ☐ E-learning ☐ Esterna	tutor apprendista
	 Ore Periodo	☐ Aula ☐ On the job ☐ Affiancamento ☐ E-learning ☐ Esterna	tutor apprendista
	 Ore Periodo	☐ Aula ☐ On the job ☐ Affiancamento ☐ E-learning ☐ Esterna	tutor apprendista

Firma tutor aziendale.....

Timbro e firma dell'Azienda

Firma apprendista

Data











