VERBALE DI ACCORDO

Roma, 14 luglio 2014

t r a

CONFAPI ANIEM

e

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

CONFAPI ANIEM

FeNEAL UIL

FILCA CISL

FILLEA CGIL

Premessa all'Accordo di rinnovo del CCNL

Le parti, attraverso mature e nuove relazioni industriali, intendono favorire lo sviluppo e la crescita di tutto il sistema 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. Per questa ragione si ritiene utile adottare azioni per migliorare il contesto amministrativo e burocratico in cui le imprese del settore riducono i costi amministrativi che frenano la loro capacità di sviluppo.

Le parti ritengono sia fondamentale per le PMI sostenere la loro aggregazione attraverso l'introduzione nella contrattazione di II livello di ogni utile strumento teso a favorire la costituzione di reti di impresa e forme associate di impresa sia in ambito territoriale che in termini di filiera produttiva.

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 il 2012 e il 2013 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 state 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.

A tal proposito per meglio adattare il CCNL alle esigenze delle PMI, le Parti riconoscono il modello contrattuale strutturato su due livelli, di cui il primo nazionale di categoria, e il secondo aziendale o territoriale.

Le Parti sociali sopra richiamate ritengono la contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello, lo strumento di regolazione dei rapporti di lavoro e l'elemento di promozione del consolidamento e sviluppo delle imprese.

A tal riguardo con l'Accordo Interconfederale del 20.4.2012 in materia di rappresentanza sono state definite modalità condivise per la tutela dei diritti in materia di rappresentanza, validità ed effettività dei CCNL. A tale Accordo Interconfederale si richiamano le parti nella prospettiva di offrire un quadro certo e definito di regole condivise e vincolanti per tutte le parti.

Gli Accordi Interconfederali sottoscritti da CONFAPI con CGIL, CISL e UIL vengono recepiti nel presente CCNL.

Eventuali Accordi Interconfederali e/o Intese che dovessero intervenire tra le rispettive Confederazioni nazionali successivamente alla fase di stesura del testo contrattuale saranno oggetto di esame tra le Parti al fine di armonizzare, senza oneri né vantaggi rispettivi, le pattuizioni qui definite. 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, possibilmente 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"

NUOVO ARTICOLO - DIRITTO ALLE PRESTAZIONI DELLA BILATERALITA'

La bilateralità prevista dagli Accordi Interconfederali e dai contratti collettivi nazionali e regionali di categoria del Sistema di rappresentanza CONFAPI è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili ad integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa a tutela del lavoratore prevista all'interno dei contratti collettivi di categoria.

1. **Le prestazioni previste dai sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale essendo retribuzione differita di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro;**
2. **i trattamenti previsti dalla bilateralità sono, quindi, vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli Accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale, per le PMI del sistema CONFAPI, laddove sottoscritti;**
3. **a far data dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, le imprese non aderenti a tale sistema dovranno corrispondere a ciascun lavoratore dipendente, compresi gli apprendisti in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad euro 25,00 lordi, per ciascuna mensilità. Tale importo, non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al punto 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL.**
4. **per le imprese aderenti al sistema della bilateralità ed in regola con i versamenti, l'elemento aggiuntivo della retribuzione di cui al precedente punto 3 è forfetariamente compreso nella quota di adesione e, pertanto non va versato;**
5. **a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli Accordi e del presente CCNL i cui contributi rappresentano una quota annua a carico delle aziende come di seguito indicato:**

a) ***"Fondo Sicurezza PMI CONFAPI"***
   - **18,00 euro annui (1,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;**
   - **6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende con il RLS**

b) ***"Fondo Sviluppo bilateralità PMI CONFAPI"***
   - **6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore a tempo pieno per lo sviluppo dell'apprendistato**
   - **3,00 euro annui (0,25 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore part-time fino a 20 ore**

c) ***"Fondo Sostegno al reddito"***
   - **28,00 euro annui (2,33 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore**

d) ***"Osservatorio della contrattazione e del lavoro"***
   - **8,00 euro annui (0,66 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per il sostegno e lo sviluppo degli strumenti bilaterali e delle relative articolazioni settoriali e territoriali l'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale territoriale/bacino nonché per la contrattazione territoriale di II livello;**
   - **12,00 euro annui (1,00 euro mensile per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale) assorbente le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale;**

6. **Le parti stabiliscono che l'avvio dei previsti costi di cui ai punti 3. e 5. del presente articolo si attiverà nel momento in cui le rispettive Confederazioni, titolari dell'Accordo interconfederale del 23.07.2012, definiranno la piena ed effettiva operatività degli enti bilaterali. Le parti stabiliscono altresì di incontrarsi entro tre mesi dalla data di sottoscrizione della suddetta operatività per definire eventuali problematiche attuative relative alla contribuzione del sistema della bilateralità interconfederale.**

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.
In quest'ottica le Parti si impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali a loro collegati, nonché delle imprese aderenti e delle R.S.U., a che il funzionamento del sistema di relazioni industriali e contrattuali più avanti descritto, si svolga secondo i termini e le procedure specificamente indicate, dandosi nel contempo atto che la loro puntuale applicazione è condizione indispensabile per mantenere le relazioni sindacali nelle sedi previste dal presente contratto, entro le regole fissate.
Al sistema contrattuale cosi disciplinato, su due livelli, corrisponde l'impegno delle parti a rispettare e far rispettare ai propri iscritti per il periodo di loro validità, le norme generali, integrative di settore o quelle aziendali da esse previste. A tal fine gli Organismi Territoriali riconosciuti da CONFAPI ANIEM sono impegnati ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere ed a intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto stabilito negli accordi ai vari livelli.
A tal riguardo con l'Accordo Interconfederale del 20.4.2012 in materia di rappresentanza sono state definite modalità condivise per la tutela dei diritti in materia di rappresentanza, validità ed effettività dei CCNL. A tale Accordo Interconfederale si richiamano le parti nella prospettiva di offrire un quadro certo e definito di regole condivise e vincolanti per tutte le parti.
Gli Accordi Interconfederali sottoscritti da CONFAPI con CGIL, CISL e UIL vengono integralmente recepiti nel presente CCNL.

Eventuali Accordi Interconfederali e/o Intese che dovessero intervenire tra le rispettive Confederazioni nazionali successivamente alla fase di stesura del testo contrattuale saranno oggetto di esame tra le Parti al fine di armonizzare, senza oneri né vantaggi rispettivi, le pattuizioni qui definite.
Per meglio adattare il CCNL alle esigenze delle PMI le Parti riconoscono il modello contrattuale è strutturato su due livelli, di cui il primo nazionale di categoria, e il secondo integrativo aziendale o/e territoriale ~~o/e di altra natura~~.

La contrattazione di secondo livello riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli regolati dal CCNL e avrà per oggetto le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del contratto collettivo nazionale di lavoro in conformità ai criteri ed alle procedure ivi indicati.
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 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 delle imprese. La relativa disciplina è contenuta nell'articolo premio di risultato del presente CCNL.
Le materie rimesse alla contrattazione di secondo livello possono essere disciplinate, in luogo della normale contrattazione aziendale, con accordi provinciali o territoriali in base alla prassi vigente.
Le Organizzazioni sindacali stipulanti sono impegnate a garantire a tutti i livelli il rispetto delle regole di cui sopra, anche attraverso il ricorso alla procedura di cui all'ultimo comma del successivo paragrafo "Procedura di rinnovo degli accordi di secondo livello", che prevede l'intervento delle Associazioni nazionali contraenti al fine di dirimere la controversia.

Le Parti firmatarie precisano che nelle zone dove si dovessero creare le condizioni per la contrattazione territoriale, la stessa sarà adottata con specifica regolamentazione disciplinata da CONFAPI ANIEM e FENEAL UIL, FILCA CISL, FILLEA CGIL nazionali.
Sono titolari della negoziazione di secondo livello negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente contratto, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le R.S.U. costituite, da una parte, e le Aziende e gli Organismi territoriali riconosciuti da CONFAPI ANIEM, dall'altra.

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 nota 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, 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 **di CONFAPI ANIEM. 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:

- i presupposti giuridici e adempimenti propedeutici all'operatività dell'eventuale organismo bilaterale;
- gli aspetti costitutivi, organizzativi e funzionali dell'eventuale organismo bilaterale;
- i 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.

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).
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° dicembre 2014 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

Alla luce della imminente riforma dell'istituto contrattuale dell'apprendistato le parti si impegnano ad aggiornare all'esito dell'attuazione della riforma la disciplina presente nel seguente articolato.
Le parti riconoscono comunque 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**, come modificato dalla Legge 28 giugno 2012, n.92 (Riforma del Mercato del Lavoro) e successive modificazioni, 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% 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% 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 ~~dodici~~ **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

azendale, 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.

Profili formativi

(omissis)

Art. 25 bis - Contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Le parti individuano nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale uno strumento utile per inserire nel mondo del lavoro i giovani e per combattere la dispersione scolastica, mediante il coinvolgimento dei soggetti poi identificati in percorsi di alternanza tra istruzione e lavoro che portano all'acquisizione di una qualifica. Il numero complessivo degli apprendisti da assumere non può superare il numero totale degli occupati specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere tre apprendisti.

Destinatari

Ai sensi del D.Lgs. 167 del 14 settembre 2011 Testo Unico sull'apprendistato, possono essere assunti con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale i soggetti che abbiano compiuto i quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Durata del contratto di apprendistato

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere in ogni caso superiore a tre anni. Qualora l'apprendista, dopo il raggiungimento della qualifica professionale proseguisse l'iter formativo con la frequenza del corso annuale per il conseguimento del diploma quadriennale regionale, il contratto di apprendistato verrà prolungato di un anno. Qualora l'apprendista non venga ammesso all'anno successivo, è facoltà dell'azienda recidere il contratto di lavoro con il periodo di preavviso previsto di seguito.

Alternanza scuola lavoro

I soggetti, in alternanza alle ore di lavoro, frequenteranno corsi di qualifica organizzati da Enti certificati dalle Regioni sulla base dei profili formativi identificati nell'accordo tra Governo, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunque acquisite in apprendistato, a norma dell'articolo 6 del D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167. Il numero delle ore annue di formazione sarà quello definito dalle delibere assunte dalle Regioni, dalle Province autonome di Trento e Bolzano o dalla Conferenza Stato/Regioni.

Assunzione

Per instaurare un contratto di apprendistato, è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il corso per l'abilitazione che l'apprendista seguirà, l'istituto dell'Ente certificato dalla Regione o dalle Province autonome di Trento e Bolzano che eroga o erogherà la formazione, il periodo di prova che dovrà essere pari a quello previsto dal CCNL per il livello di inquadramento cui tende l'apprendistato.

Inquadramento e retribuzione

Per quanto riguarda l'inquadramento e la retribuzione si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 25 – Apprendistato professionalizzante del presente CCNL.

Il periodo di apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

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

In caso di risoluzione del rapporto nel periodo di apprendistato, sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli articoli parte operai e parte impiegati del presente CCNL.

Nel caso in cui l'apprendista prosegua l'iter formativo con la frequenza del corso annuale per il conseguimento del diploma quadriennale regionale, il contratto di apprendistato verrà prolungato di un anno e percepirà un trattamento economico pari a quello della categoria di uscita.

Apprendistato di alta formazione e ricerca

Le parti riconoscono l'importanza dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca per la formazione di figure professionali di alto profilo in grado di favorire, a valle di un percorso di formazione e lavoro, lo sviluppo di idee e progetti innovativi nelle imprese.

Le parti pertanto si impegnano, per incentivare il ricorso all'apprendistato di alta formazione e di ricerca, a diffondere le Convenzioni stipulate con gli Istituti Tecnici e professionali, con le Università e con gli istituti di ricerca quali buone prassi attivate nei territori e a regolamentarne il percorso.

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.

Art. 27 - Contratto di lavoro a tempo determinato

~~**Alla luce della imminente riforma dell'istituto contrattuale del contratto a tempo determinato le parti si impegnano ad aggiornare all'esito dell'attuazione della riforma la disciplina presente nel seguente articolato.**~~

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.

Al contratto di lavoro, per lo svolgimento di qualsiasi mansione, può essere apposto un termine di durata non superiore a 36 mesi, comprensiva di eventuali proroghe.

Il numero complessivo dei rapporti di lavoro a termine presso ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 20% del personale assunto a tempo indeterminato.

Fanno eccezione a tale limite solo le imprese che occupano fino a 5 dipendenti che possono sempre stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato, nonché i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi dell'art. art. 10, comma 7, d.lgs. n. 368/2001.

Le proroghe del contratto a termine sono ammesse fino ad un massimo di 5 volte, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

~~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 sopraddette 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 CCNL 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, gli intervalli tra un contratto a tempo determinato ed il successivo sono ridotti a dieci o venti 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 CCNL 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 CCNL 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 mensili vigenti vengono incrementati nelle seguenti misure e con decorrenza:

Area Professionale	Livelli	Parametri	Dal 01/07/2014 (euro/mese)	Dal 01/09/2014 (euro/mese)	Dal 01/02/2015 (euro/mese)	Totale euro
Area direttiva	3	210	45	51	84	180
	2	188	40	46	75	161
	1	172	37	42	69	147
Area concettuale	3	163	35	40	65	140
	2	157	34	38	63	135
	1	149	32	36	60	128
Area specialistica	**3**	**140**	**30**	**34**	**56**	**120**
	2	134	29	33	54	115
	1	129	28	31	52	111
Area qualificata	2	121	26	29	48	104
	1	116	25	28	46	99
Area esecutiva	1	100	21	24	40	86

Salvo errori/omissioni

Gli incrementi dei minimi riportati in tabella sono comprensivi del recupero del differenziale inflattivo pregresso.

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.

Gli aumenti retributivi relative alle mensilità da gennaio 2013/giugno 2014 verranno corrisposti con le seguenti modalità:

- **<u>con la retribuzione di luglio 2014</u> gli aumenti previsti per i mesi di gennaio, febbraio, marzo 2013;**
- **<u>con le retribuzioni di ottobre 2014</u> gli aumenti previsti per i mesi di aprile, maggio, giugno, luglio, agosto 2013;**
- **<u>con le retribuzioni di gennaio 2015</u> gli aumenti previsti per i mesi di settembre, ottobre, novembre, dicembre 2013 e rateo di tredicesima;**
- **<u>con le retribuzioni di aprile 2015</u> gli aumenti previsti per i mesi di gennaio, febbraio, marzo, aprile, maggio, giugno 2014.**

Ai lavoratori in forza al 30.06.2014, nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro entro il 30.04.2015 verrà riconosciuto per intero il pagamento dei ratei mensili previsti a copertura del periodo gennaio 2013/giugno 2014 (arretrati).

Area Professionale	Livelli	Parametri	Dal 01/01/2013 al 30.06.2014 (euro/mese)
Area direttiva	3	210	45
	2	188	40
	1	172	37
Area concettuale	3	163	35
	2	157	34
	1	149	32
Area specialistica	**3**	**140**	**30**
	2	134	29
	1	129	28
Area qualificata	2	121	26
	1	116	25
Area esecutiva	1	100	21

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 risultato e (vedi nota art. 51 Premio di risultato), nonché della maggiorazione media per lavoro a turno, per coloro che lavorano a turni avvicendati in via continuativa:

a) Per anzianità fino a 10 anni compiuti:
   - 100 per cento per i primi 6 mesi;
   - 50 per cento per ulteriori 6 mesi.

b) 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 ~~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 cu 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).
Nell'ipotesi in cui l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'aziende di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte per il trattamento come sopra regolato, restando ad essa ceduta la corrispondente azione dei limiti del detto importo.

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 delle 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 FONDAPI 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 del 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 del lavoratori iscritti al Fondo.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che nel caso in cui dovesse realizzarsi il progetto di previdenza integrativa del settore delle costruzioni o di filiera le parti si incontreranno per valutare le opportunità offerte da una eventuale armonizzazione degli strumenti previdenziali.

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 contribuzione al Fondo ALTEA sarà di 13,00 euro mensili, per dodici mensilità, a carico dell'azienda, per ciascun lavoratore iscritto.
La contribuzione decorrerà dal 1° settembre 2014.
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.
Le Parti si danno reciprocamente atto che si incontreranno qualora venga reso operativo il fondo SANAPI ovvero intervengano nuovi accordi interconfederali in materia di sanità integrativa.

Art. 70 - Decorrenza e durata

Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente CCNL - che ha valenza per il triennio ~~2010, 2011e 2012~~ **2013, 2014 e 2015 - decorre dal 1° gennaio 2013 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 CCNL, nell'ambito di ogni istituto, sono correlate ed inscindibili.