

Roma, 16 Gennaio 2014

tra

ANIEM  
Associazione Nazionale Imprese Edili Manifatturiere

ANIER  
Associazione Nazionale Imprese Edili in Rete

aderenti a CONFIMI IMPRESA

e

FENEAL - UIL, FILCA - CISL, FILLEA - CGIL

Si è stipulato il presente accordo per il rinnovo del CCNL 5 Ottobre 2010 per i dipendenti delle piccole e medie industrie di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei.

~~ANIEM~~  
~~Veri~~  
Bologna  
Dione Spauri  
P. Luce  
ANIER  
Bologna  
F. M. M. M.  
F. M. M. M.

~~FENEAL - UIL~~  
mi

FILCA - CISL  
Fm

FILLEA - CGIL  
C. M. M. M.  
C. M. M. M.  
C. M. M. M.  
C. M. M. M.

## Premessa

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

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

Per quanto concerne la responsabilità sociale d'impresa, le parti confermano che, per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più possibile consapevole e condiviso al tema della responsabilità sociale, entro sei mesi dalla firma del C.c.n.l., il CPN predisporrà un documento condiviso contenente linee guida dei requisiti minimi per l'attuazione dei principali elementi della responsabilità sociale d'impresa tenendo conto anche delle raccomandazioni OIL.

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

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

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

Sarà esaminato il Protocollo Nepsi per l'abbattimento e la prevenzione della silice libera e le relative implicazioni.

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

Le parti in relazione alla bilateralità federale 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 nazionali firmatarie 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 Lapedeo/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"

CR

### Art. 3 - Apprendistato professionalizzante

#### Premessa

~~La seguente normativa ha carattere sperimentale e rimarrà in vigore fino a nuovo accordo ed intende garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.~~

~~Resta comunque inteso che nelle Regioni in cui la regolamentazione regionale abbia recepito / disciplinato in materia di apprendistato professionalizzante si farà riferimento, per i profili formativi e per gli aspetti collegati a quanto previsto dalle normative Regionali:~~

~~Diversamente, nelle Regioni che non abbiano ottemperato a tale regolamentazione troveranno applicazione i profili formativi allegati.~~

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

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

~~Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.~~

~~Per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53 del D.Lgs. 17 ottobre 2005 n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.~~

~~L'assunzione mediante contratto di apprendistato professionalizzante sarà possibile solo nelle aziende che abbiano mantenuto in servizio almeno il cinquantuno per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei dodici mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che non hanno concluso il periodo di apprendistato, per dimissioni, per risoluzione per giusta causa o per risoluzione del rapporto in corso o per mancato superamento periodo di prova.~~

#### Caratteristiche

~~Il contratto di apprendistato professionalizzante è disciplinato in base ai seguenti principi:~~

~~a) forma scritta del contratto stipulato tra le parti contraenti, indicante la durata del periodo di apprendistato e l'eventuale periodo di prova, contenente l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché dell'eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;~~

~~b) possibilità per le parti contraenti di dare di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, dando un preavviso in forma scritta di 15 giorni decorrenti dal termine del contratto medesimo, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile;~~

~~c) possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata prevista per l'apprendistato professionalizzante;~~

~~d) i periodi di apprendistato professionalizzante prestati presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e si riferiscano alle stesse attività e~~

mansioni nel rispetto del limite massimo di durata prevista per l'apprendistato professionalizzante. L'apprendista, al fine del riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, dovrà documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi di apprendistato già compiuti e le ore e le modalità della formazione effettuata. Nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro dovrà registrare l'esperienza di apprendistato su idonea documentazione (Libretto formativo del cittadino/Dichiarazione di Percorso Formativo) secondo quanto previsto dalla normativa vigente,  
e) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

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

#### Condizioni

La durata minima dell'apprendistato è pari a sei mesi.

La durata dell'apprendistato è pari a:

- 18 mesi per il conseguimento di qualifiche inquadrare al livello 6°;
- 36 mesi per il conseguimento di qualifiche inquadrare nei livelli superiori.

L'apprendistato è ammesso per i livelli finali pari o superiori al livello 6° operai, intermedi, impiegati e per i quadri.

Il livello di inquadramento di ingresso sarà:

1. inferiore di due livelli rispetto a quello spettante nel caso di inquadramento finale al livello 6°;
2. inferiore di due livelli rispetto a quello spettante nel caso di inquadramento finale dal 5° al 1°.

~~del lavoratore apprendista sarà inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione, con l'eccezione degli apprendisti con la previsione di acquisizione delle qualifiche in livello 7°. La retribuzione sarà corrispondente a quella prevista dal vigente CCNL, esclusi gli scatti di anzianità, per il livello iniziale di inquadramento per metà del periodo di apprendistato. Nella seconda metà, l'inquadramento e la retribuzione, esclusi sempre gli scatti di anzianità, saranno inferiori di un livello a quello di destinazione.~~

Il trattamento economico di riferimento sarà:

- punto 1. del comma precedente: quello previsto dal vigente CCNL per il livello d'ingresso per l'intero periodo dell'apprendistato.
- punto 2. del comma precedente: nella prima metà quello previsto dal vigente CCNL per il livello d'ingresso; nella seconda metà, quello previsto per il livello inferiore rispetto a quello di destinazione a esclusione degli ultimi sei mesi in cui la retribuzione sarà quella della categoria d'uscita.

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

Per i datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti, come previsto dall'art. 2, c. 3 bis e 3 ter, D.Lgs. n. 167/2012, come integrati da quanto disposto dall'art. 1, c. 16, lett. d), e c. 19, L. n. 92/2012, è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nei

trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 60% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

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

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

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

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

Il periodo di prova degli apprendisti sarà al massimo di durata uguale a quella prevista dal CCNL per la categoria a cui l'apprendista è destinato. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza obbligo di preavviso e di indennità, con il solo pagamento all'apprendista delle ore di lavoro effettivamente prestate, ~~compresi i relativi istituti contrattuali maturati.~~

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

Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con attribuzione della qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

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

Nel caso di erogazione di un premio di risultato, per gli apprendisti sarà riconosciuto il 90% 50% di quanto previsto per il lavoratore di analogo livello - fatti salvi accordi territoriali già in essere.

~~Il periodo di preavviso quale apprendista non è valido ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità nel corso dell'apprendistato.~~

Al termine del periodo di apprendistato, al lavoratore che abbia conseguito la qualificazione, l'anzianità di servizio maturata durante il periodo stesso sarà considerata utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità nella categoria conseguita.

Pertanto, dal conseguimento di tale categoria il lavoratore percepirà gli aumenti periodici di anzianità biennali maturati. La frazione di biennio sarà considerata utile per la maturazione di quello successivo.

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

Nel caso di malattia e di infortunio degli apprendisti le aziende saranno tenute a corrispondere all'apprendista non in prova un trattamento economico pari all'onere che le aziende sopportano in caso di malattia ed infortunio, per gli operai e gli impiegati.

Il preavviso di dimissioni o licenziamento è quello previsto per la categoria di destinazione.

#### **Durata**

La durata massima del periodo di apprendistato, espressa in mesi di calendario di effettiva prestazione, è la seguente:

- 24 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in 7° livello
- 30 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in 6° livello
- 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in 5° livello
- 42 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in 4° livello
- 48 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in 3° livello
- 48 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in 2° livello
- 60 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in 1° livello

Per gli apprendisti con inquadramento finale in 7° livello si prevede un inquadramento iniziale in 8° livello, per la durata di 12 mesi, ed il passaggio successivo al livello superiore ai soli fini salariali, con acquisizione finale della qualifica prevista dopo il periodo di cui sopra (24 mesi).

Per tutti gli apprendisti in possesso di laurea inerente alla professionalità da acquisire in tutte le fattispecie di inquadramento la durata dell'apprendistato sarà ridotta di 12 mesi.

Per tutti gli apprendisti in possesso di titolo di studio/diploma inerente alla professionalità da acquisire in tutte le fattispecie di inquadramento la durata dell'apprendistato sarà ridotta di 6 mesi.

#### **Gratifica natalizia**

L'azienda corrisponderà all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità ragguagliata a 174 ore della retribuzione globale di fatto. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

#### **Ferie**

L'apprendista ha diritto per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione, pari a quattro settimane.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno il lavoratore non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato, considerando come mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni.

Per quanto riguarda il trattamento economico in caso di malattia ed infortunio degli apprendisti, resta confermato che le aziende dovranno sopportare oneri corrispondenti a quelli derivanti dal trattamento previsto agli articoli 52 e 53 del presente contratto, in relazione alla categoria di appartenenza.

RR 

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

#### Ammissibilità'

~~Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle norme di legge in vigore ed alle norme del vigente CCNL, in quanto compatibili, per ciò che non è previsto nella presente parte.~~

I lavoratori con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalla legge e dal presente contratto collettivo per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

L'istituto dell'apprendistato trova applicazione ed è pertanto agibile dalla data della stipula del presente accordo.

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

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

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

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

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

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

#### Tutor

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale nominativamente indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza

Il tutor/referente aziendale, gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del PFI, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, anche ai fini dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor può essere lo stesso datore di lavoro nelle aziende fino a 10 dipendenti  
Piano formativo individuale

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

Come disposto dall'art. 2, comma 2, lett. a) D.L.76/2013, convertito in L.99/2013, il PFI è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche.

Le Parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel PFI, il cui schema è allegato al presente c.c.n.l., il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor/referente aziendale. In questo caso il lavoratore sarà potrà essere assistito dalle R.S.U. o dalle OO.SS. dei lavoratori competenti per territorio.

In caso di imprese multi localizzate, la formazione avviene nel rispetto della disciplina della Regione ove l'impresa ha la propria sede legale (art. 2, comma 2, lett. c) D.L.76/2013, conv. L.99/2013)

~~Quattro~~ la materia dovesse essere modificata e/o integrata da Accordi Interconfederali le parti procederanno alle necessarie armonizzazioni:

Le parti firmatarie del presente CCNL si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione congiunta e per i conseguenti adempimenti.

#### **Formazione**

Nell'ambito del Comitato Paritetico Nazionale le parti, in appositi incontri da definire, potranno integrare i profili allegati (vedi allegato A e B) ed esaminare l'applicazione pratica dell'istituto dell'apprendistato soprattutto riferito alle aspetti formativi:

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte di formazione formale interna o esterna all'azienda, di almeno 120 ore per anno salvo il caso in cui le normative regionali prevedano la riduzione di detto monte ore.

E' in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi:

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza del tutor aziendale le cui competenze e funzioni sono quelle di cui al D.M.28/02/2000 nonché quelle previste dalle regolamentazioni regionali:

Il tutor dovrà avere competenze tecnico professionali adeguate formalmente e concretamente acquisite, dovrà contribuire alla definizione del Piano Formativo Individuale ed attestare il percorso formativo dell'apprendista.

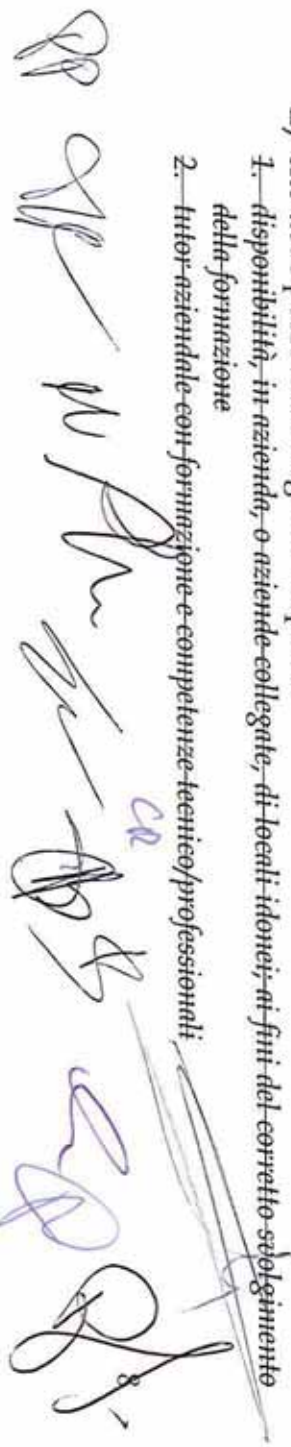
Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato saranno registrate sul Libretto formativo del cittadino/ Dichiarazione di Percorso Formativo secondo quanto previsto dalla normativa vigente:

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente le iniziative formative esterne ed interne all'azienda:

La formazione formale professionalizzante e quella trasversale potranno essere svolte all'interno dell'azienda qualora esista una capacità formativa dell'azienda (vedi allegato E) che deve possedere i seguenti requisiti:

1. disponibilità, in azienda, di aziende collegate, di locali idonei, ai fini del corretto svolgimento della formazione

#### **2. Tutor aziendale con competenze tecnico/professionali**





—elaborare, anche sulla base di esperienze già realizzate, moduli formativi, modalità e strumenti di erogazione, con l'obiettivo principale di rendere omogeneo il livello qualitativo dell'istituto;

—elaborare proposte formative per il tutor aziendale in coerenza con quanto stabilito dal DM 28-2-2000;

—divulgare nei territori le esperienze più significative;

—predisporre lo schema relativo al libretto formativo

Nell'ambito delle Commissioni Paritetiche Territoriali, laddove costituite, potranno essere:

—individuati i centri di formazione professionale

—predisposti eventuali profili formativi specifici per il territorio

—monitorate le esperienze formative del territorio

**Norma Transitoria**

Eventuali modifiche della legislazione vigente, che non prevedano una fase di contrattazione, verranno automaticamente recepite nella presente parte che si intenderà conformemente adeguata.

## ALLEGATI

- A) TITOLI DI STUDIO ATTINENTI ALL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
- B) PROFILI FORMATIVI
- C) PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE
- D) SCHEDA DATI IDENTIFICATIVI AZIENDA/APPRENDISTA
- E) DICHIARAZIONE CAPACITA' FORMATIVA FORMALE INTERNA

CR

RP  
AD-M

Art. 3bis - 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 porta 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

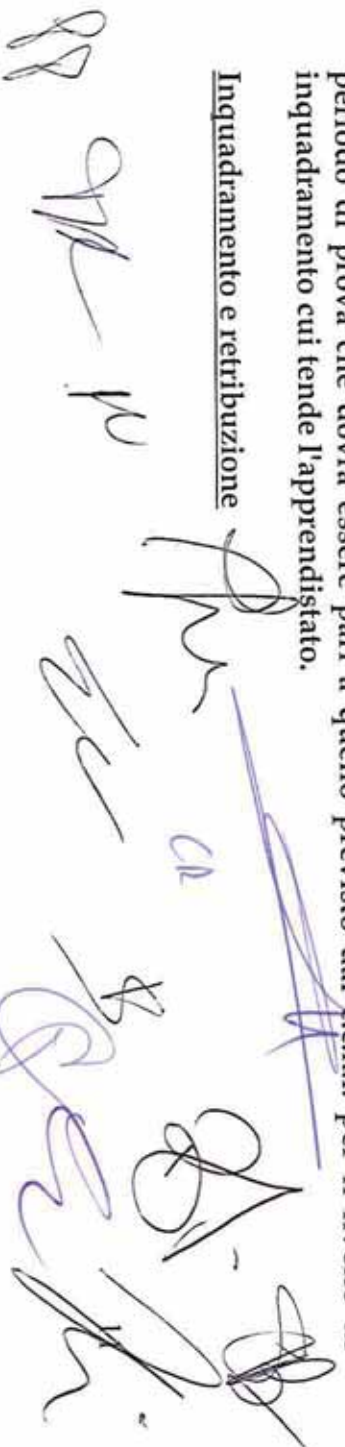
I soggetti, in alternanza alle ore di lavoro, frequenteranno corsi di qualifica organizzati da Enti certificati dalle Regioni sulla base dei profili formativi identificati nell'accordo tra Governo, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunque acquisite in apprendistato, a norma dell'articolo 6 del decreto legislativo 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 qualifica 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 c.c.n.l. per il livello di inquadramento cui tende l'apprendistato.

#### Inquadramento e retribuzione

88 

Per quanto riguarda l'inquadramento e la retribuzione si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 3 - 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 c.c.n.l.

Nel caso in cui l'apprendista prosegue 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.



CR



## Art. 11 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

- "orizzontale", come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
- "verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- "misto", come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e "verticale"

~~In applicazione di quanto previsto dagli artt. 2 e 3 del D.Lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003, le parti interessate potranno prevedere, con specifico patto scritto, l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto a termine, di:~~

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

- clause flessibili, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;
- clause elastiche (nei part-time di tipo verticale o misto), relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Il consenso del lavoratore alle clause flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto. L'eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

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

~~Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può farsi assistere da un componente della R.S.U. indicato dal lavoratore medesimo o in mancanza dalle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL.~~

Le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale, devono essere comunicate dall'azienda con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi e comportano una maggiorazione del 10% dello stipendio o salario relativa alle ore prestate in più

L'effettuazione di prestazioni di lavoro eccedenti e straordinarie richiede in ogni caso il consenso del lavoratore interessato. L'eventuale rifiuto dello stesso non costituisce infrazione disciplinare, né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

A) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto di lavoro a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

B) Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with numbers like '3'.

C) Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno.

D) Tutti gli istituti contrattuali e di legge di carattere economico e retributivo saranno applicati in proporzione all'orario stabilito. Anche gli Istituti non di carattere economico e retributivo saranno riproporzionati. In particolare, il lavoratore a tempo parziale maturerà il periodo feriale ed i permessi retribuitivi relativi alle festività abolite per periodi di durata pari a quelli spettanti al lavoratore a tempo pieno, ma per essi verrà retribuito secondo l'orario di lavoro per lui stabilito. In ogni caso, anche gli altri istituti contrattuali, extra-contrattuali e di legge per i quali sia prevista una normativa che si riferisca alla temporalità saranno riproporzionati solo per la parte economica e salariale, non per la durata. La prestazione part-time dovrà comunque confermarsi proporzionalmente all'effettuazione aziendale di lavoro flessibile.

E) Le aziende, previo accordo fra le parti, potranno attuare particolari modalità temporali di svolgimento delle prestazioni anche per reparti, uffici o gruppi di lavoratori, che permettano l'utilizzo nell'arco di periodi plurisettimanali e plurimensili anche con concentrazione in determinati periodi dell'anno.

F) Le modalità definite in fase di stipulazione o di successiva modifica del contratto individuale di lavoro, verranno comunicate all'Ispettorato del Lavoro.

G) Il periodo di prova per i lavoratori a tempo parziale viene prolungato di un numero di giorni tali da consentire una durata della loro prestazione lavorativa in prova equivalente a quella dei lavoratori a tempo pieno.

H) In caso di assunzione di personale a tempo pieno il diritto di precedenza si intende applicabile qualora l'assunzione avvenga per le medesime qualifiche e mansioni fungibili per le quali è in corso un rapporto di lavoro a tempo parziale.

I) Previo esame congiunto a livello aziendale, in considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore, è consentita la prestazione da parte dei lavoratori a tempo parziale di lavoro aggiunto rispetto all'orario ridotto.

L) Le aziende valuteranno conformemente alle esigenze tecniche organizzative e produttive le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, con clausola di reversibilità, motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua dei familiari per malattia.

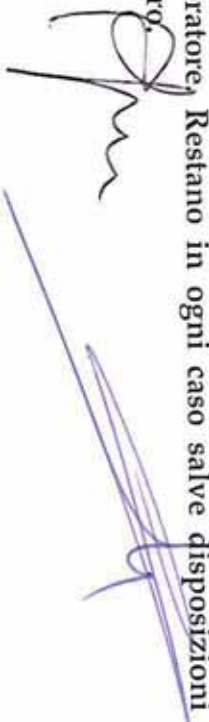
M) Il datore di lavoro informerà le RSU aziendali sulle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare.

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

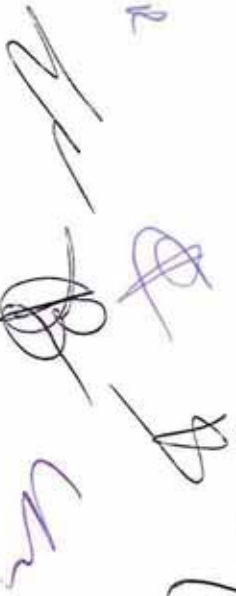
Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro. In caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, il figlio o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale o permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazioni di gravità ai sensi dell'art. 3, c. 3, della legge n. 104/1992, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere atti quotidiani della vita è riconosciuta la

priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (art. 12 bis, c. 2, D.Lgs. n. 61/2000). Nella stessa ipotesi il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap (art. 3, legge n. 104/1992) è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (art. 12 bis, c. 3, D.Lgs. n. 61/2000). Nella stessa ipotesi il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore, Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.



cr



Art. 10 - Contratto a tempo determinato - Lavoro temporaneo

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

Nel confermare che il contratto di lavoro subordinato è stipulato di norma a tempo indeterminato, le parti hanno individuato le fattispecie per le quali in aggiunta a quanto stabilito dalla Legge 247/2007, dal D.Lgs. n. 368/2001 e dall'art. 8 della legge 223/94, dagli A.L. Confapi 13.05.1993 e 31.03.1995, è consentita la stipula di contratti a termine nonché, per i disposti della Legge 196/97 art.1-14,

È possibile la stipula dei contratti di lavoro temporaneo o interinale:

- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- esigenze di attività amministrativa, tecnica e commerciale per le quali non siano presenti professionalità specifiche nell'organigramma aziendale;
- punte di più intensa attività derivanti da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per le quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per aspettative, ferie, congedi, corsi di formazione, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;
- sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;
- sperimentazione di nuovi moduli di orario di lavoro sia per esigenze tecnico-produttive sia come gestione di eventuali riduzioni dell'orario stesso;
- inserimento di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale, di cui si voglia sperimentare la necessità;
- assistenze specifiche nel campo della prevenzione, della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente;
- esigenze per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per la pubblicizzazione di prodotti o direct marketing.

Le parti convengono che il numero dei lavoratori che possono essere contemporaneamente in servizio, per ogni unità produttiva, con contratto a termine e con contratto di lavoro temporaneo, rispetto al numero di lavoratori con contratto a tempo indeterminato, non possono essere superiore ai:

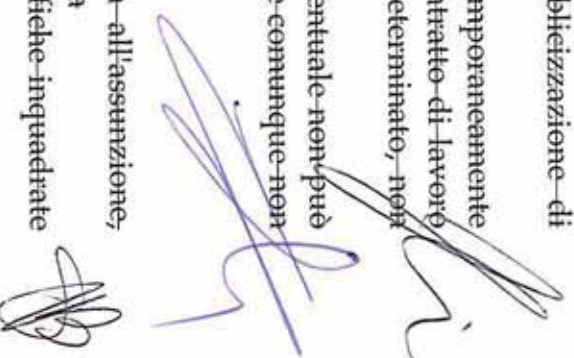
- 20% per lo scaglione fino a 100 dipendenti; l'applicazione di tale percentuale non può determinare un numero di lavoratori assumibili inferiore alle 7 unità e comunque non superiore ai lavoratori a tempo indeterminato;
- 12% per lo scaglione oltre i 100 dipendenti.

Le frazioni saranno arrotondate all'unità superiore.

I lavoratori assunti a tempo determinato hanno diritto di precedenza all'assunzione, qualora l'azienda assuma a tempo indeterminato per la medesima qualifica

Non possono essere stipulati contratti di lavoro temporaneo per le qualifiche inquadrate nell' livello 8°, di esiguo contenuto professionale.

I contratti di lavoro temporaneo possono essere prorogati, con il consenso scritto del lavoratore temporaneo entro i limiti previsti dalla legge o dagli accordi interconfederati.



In relazione al rinvio disposto dall'art. 4, comma 2, della Legge 24.06.1997 n.196, le parti hanno concordato che per i lavoratori assunti con contratto di lavoro temporaneo, il premio di risultato matura nella misura, con le modalità e criteri previsti dai contratti collettivi aziendali e/o provinciali, istituitivi o di rinnovo di tale premio.

Le parti convergono di procedere ad una verifica sulle modalità di utilizzo del contratto a tempo determinato dopo il primo biennio di applicazione della presente normativa.

La Direzione Aziendale, in apposito incontro di norma annuale, informerà le R.S.U. dell'andamento delle assunzioni effettuate con contratto di lavoro temporaneo utilizzato nell'arco del periodo considerato.

Per quanto concerne l'utilizzo del lavoro temporaneo vengono confermate inoltre le procedure informative previste dall'art. 7, co. 4 della Legge 196/97 nonché della Legge 247/2007

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

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratti a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato, sia "causali" sia "acausali", è definito nella misura del 25% dei dipendenti occupati a tempo indeterminato nella singola azienda. Restano esclusi dal precedente limite i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato di cui al comma 1 bis dell' art. 1 del D. Lgs. 368/2001 come modificato dalla Legge 28 / 06/ 2012 n. 92. Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali di cui sopra saranno sempre arrotondate all'unità superiore.

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

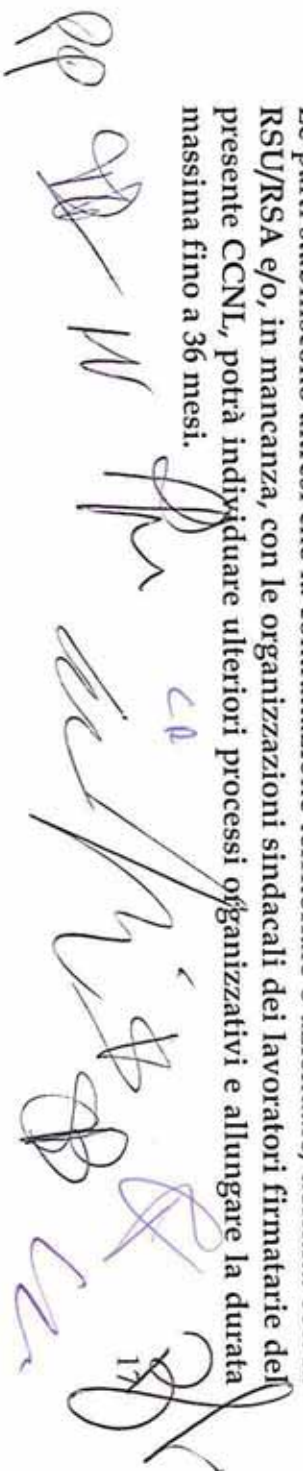
È consentito instaurare rapporti di lavoro a tempo determinato senza una causale (c.d. acausalità) nell'ipotesi di primo rapporto di lavoro per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. In tal caso la durata non può essere superiore a 12 mesi e non può essere oggetto di proroga.

In alternativa a quanto previsto dal precedente comma, i contratti di lavoro a termine, instaurati senza causale, non possono superare il limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva, sempre all'interno del limite del 25 % di cui al terzo comma, qualora siano utilizzati nei seguenti processi organizzativi:

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

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

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

RP 

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

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

Le parti stabiliscono che la contrattazione territoriale o aziendale, definita con la RSU/RSA e/o, in mancanza, con le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente CCNL, possa prevedere la riduzione degli intervalli nella successione di contratti a termine, stipulati con il medesimo lavoratore, fino a un minimo di venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, e fino a un minimo di trenta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, nel caso in cui i contratti a termine siano instaurati nell'ambito di un processo organizzativo determinato:

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

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

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

L'azienda fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori medesimi, che si rendessero disponibili.

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

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

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

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

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

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

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

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

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

CR

Art.10bis Contratto di somministrazione di lavoro

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

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

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratti a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato, sia "causali" sia "acausali", è definito nella misura del 25% dei dipendenti occupati a tempo indeterminato nella singola azienda. Restano esclusi dal precedente limite i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato di cui al comma 1 bis dell' art. 1 del D. Lgs. 368/2001 come modificato dalla Legge 28/06/2012 n. 92. Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali di cui sopra saranno sempre arrotondate all'unità superiore.

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

In alternativa a quanto previsto dal precedente comma, la somministrazione di lavoro a termine, senza causale, non può superare il limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva, sempre all'interno del limite del 25% di cui al terzo comma, qualora siano utilizzati nei seguenti processi organizzativi:

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

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

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

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

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

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

La Direzione Aziendale comunica preventivamente alle RSU o, in mancanza alle OO.SS. territoriali aderenti alle associazioni sindacali firmatarie del C.n.L., il numero dei contratti di somministrazione di lavoro da stipulare e i motivi del ricorso. Ove

ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i 5 giorni successivi alla stipula del contratto.

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

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

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

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



Art. 27 - Premio di risultato

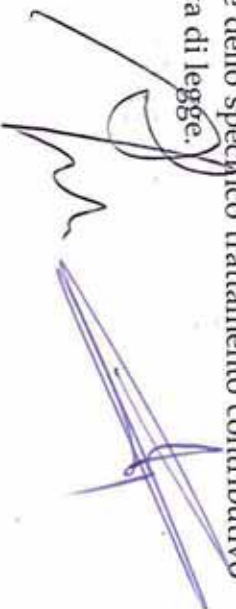
*Omissis*

Ove l'erogazione del Premio avente le caratteristiche di cui sopra sia concordabile a livello territoriale, fermo restando quanto sopra premesso, gli obiettivi e i programmi di cui al primo capoverso, gli importi, i parametri ed i meccanismi di cui al terzo capoverso, i criteri e le modalità di cui al quinto capoverso saranno individuati a livello territoriale tra le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni Territoriali aderenti alle parti nazionali firmatarie; sempre a tale livello si svolgerà l'incontro preventivo di cui al secondo capoverso.

Il premio come sopra definito sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto alle parti quali parametro di definizione per individuarne l'ammontare.

Le erogazioni dovranno consentire l'applicazione dello specifico trattamento contributivo e previdenziale agevolato previsto dalla normativa di legge.

*Omissis*



CR



Art. 37 - Previdenza complementare

L'ANITEM e la FENEAU-UIL, la FHCA-CISL e la FILLEA-CGIL, con accordo sottoscritto in data 17 aprile 2007 (Allegato A), hanno individuato in FONDAPI il Fondo di previdenza complementare per i lavoratori dipendenti delle imprese che applicano il presente CCNL:

**CONTRIBUZIONE A CARICO DELL'AZIENDA**

A favore dei lavoratori iscritti a Fondi Previdenziali Contrattuali Fondo FONDAPI le aziende contribuiranno con un'aliquota ragguagliata al valore del minimo tabellare, contingenza, E.D.R, del:

- 1,30% a decorrere dal 01.05.2008
- 1,40% a decorrere dal 01.01.2011
- 1,70% a decorrere dal 01.01.2015
- 1,90% a decorrere dal 01.01.2016

**CONTRIBUZIONE A CARICO DEL LAVORATORE**

I lavoratori iscritti al Fondo contribuiranno con un'aliquota ragguagliata al valore del minimo tabellare, contingenza, E.D.R, del:

- 1,30% a decorrere dal 01.05.2008
- 1,40% a decorrere dal 01.01.2011

A partire dal 1° gennaio 2011, le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore iscritto a Fondapi sono fissate in ragione dell'1,40% ragguagliata al valore del minimo tabellare, contingenza, E.D.R. ~~(paga FONDAPI).~~

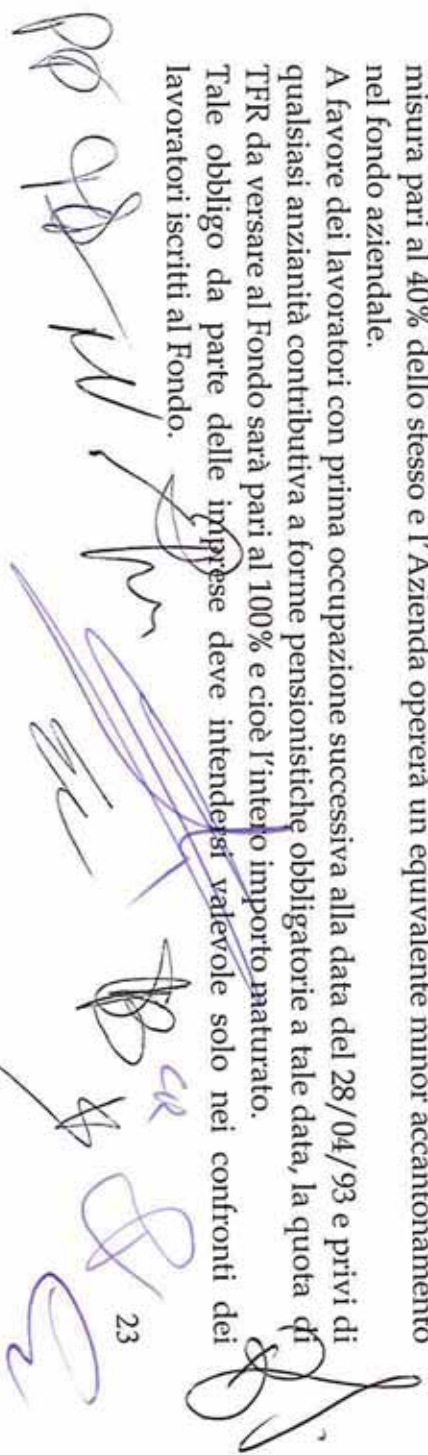
Il lavoratore iscritto al Fondo di previdenza, potrà elevare volontariamente la quota a proprio carico, in misura superiore ai valori sopra individuati, entro i termini di esenzione previsti dai parametri di Legge.

**QUOTA TFR**

A partire dalla data del 01.05.2008 per i lavoratori di prima occupazione antecedente alla data del 28/04/1993, la quota del TFR maturando da versare al Fondo viene concordata in misura pari al 40% dello stesso e l'Azienda opererà un equivalente minor accantonamento nel fondo aziendale.

A favore dei lavoratori con prima occupazione successiva alla data del 28/04/93 e privi di qualsiasi anzianità contributiva a forme pensionistiche obbligatorie a tale data, la quota di TFR da versare al Fondo sarà pari al 100% e cioè l'intero importo maturato.

Tale obbligo da parte delle imprese deve intendersi valevole solo nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondo.



Per ogni altro aspetto qui non esplicitamente richiamato si fa riferimento alle disposizioni di Legge in materia e/o agli accordi interconfederali.

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


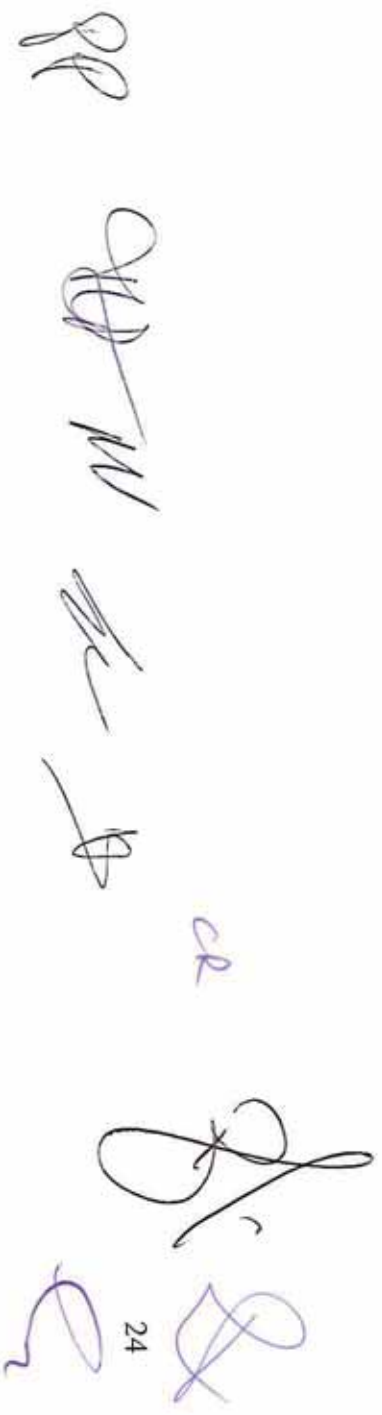
#### *Dichiarazione a Verbale*

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

I lavoratori già iscritti a forme di previdenza contrattuale preesistenti 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

A block of handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top and several smaller ones below it.A single handwritten signature in blue ink.A collection of handwritten signatures in blue ink, including a large one on the left and several smaller ones on the right.

Art.37/Bis - Assistenza Sanitaria Integrativa

Le parti concordano che il Fondo individuato per la Sanità integrativa è ALTEA fondo intersettoriale costituito fra Feneal/UIL, Filca/Cisl e Fillea/Cgil.

La quota di contribuzione è così ripartita:

- dal 01.01.2014 a carico dell'impresa 5 euro mensili per dodici mensilità per ogni lavoratore iscritto;
- dal 01.01.2015 a carico dell'impresa 8 euro per dodici mensilità per ogni lavoratore iscritto;

Lo Statuto ed il Regolamento del Fondo Altea definiranno i metodi ed i criteri necessari.

~~Le parti convengono di istituire una Commissione Tecnica Paritetica ai fini di approfondire le tematiche relative alla costituzione e/o adesione ad un fondo di assistenza sanitaria integrativa settoriale o intersettoriale per la erogazione ai lavoratori dipendenti di prestazioni sanitarie integrative di quelle assicurate dal SSN.~~

~~L'approfondimento riguarderà anche iniziative confederali finalizzate alla costituzione di un fondo generale avente gli stessi scopi.~~

~~L'adesione al Fondo per i lavoratori avrà carattere volontario; in tal caso è prevista una quota di contribuzione così ripartita:~~

- a decorrere dal ..... a carico dell'impresa 5 euro mensili per dodici mensilità per ogni lavoratore in forza;
- a decorrere dal ..... a carico dell'impresa 8 euro mensili per dodici mensilità per ogni lavoratore in forza;
- a carico del singolo lavoratore 2 euro mensili per dodici mensilità.

~~La decadenza della suddetta contribuzione è subordinata alla costituzione, regolamentazione ed avvio del Fondo, che le parti concordano di realizzare entro la data del 1° aprile 2012.~~

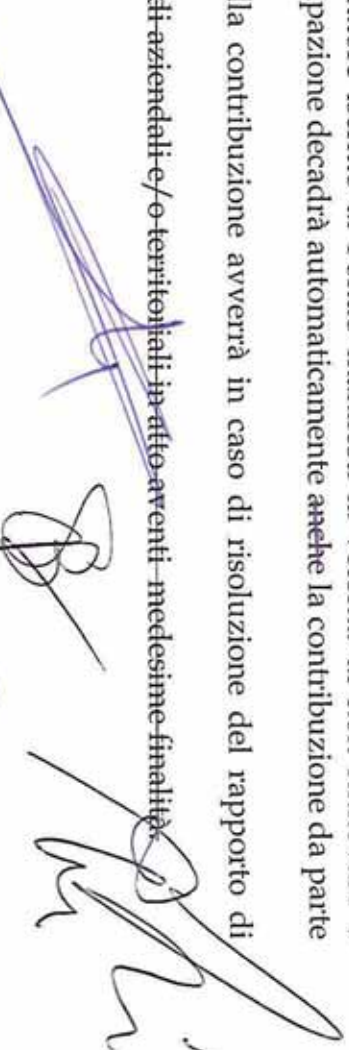

~~Nell'ambito della gestione del Fondo, al fine di garantire l'equilibrio economico-finanziario, le parti stabiliscono, fin d'ora, che le attività che saranno previste in regime di assistenza sanitaria integrativa, non potranno eccedere, esercizio per esercizio, le effettive disponibilità finanziarie.~~

~~La Commissione, comunque, consegnerà alle parti stipulanti una dettagliata relazione entro il 31/12/2014.~~

~~Nel caso in cui il lavoratore iscritto al Fondo manifesti la volontà di non rinnovare o rescindere la sua partecipazione decadrà automaticamente anche la contribuzione da parte dell'azienda.~~

~~Analoga decadenza della contribuzione avverrà in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.~~

~~Sono fatti salvi gli accordi aziendali e/o territoriali in atto aventi medesime finalità.~~

  
CR 

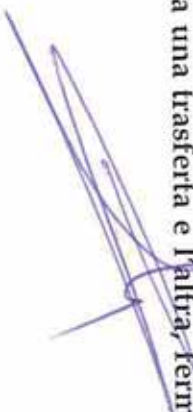


  
25



mesi entro il secondo anno di vita del bambino e di tre mesi entro il terzo anno di vita del bambino, con un intervallo di almeno dieci giorni tra una trasferta e l'altra, fermo restando le tutele previste dalla legge

*omissis*



PP  M



CR



Art. 53 - Malattia

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

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

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

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

*Omissis*

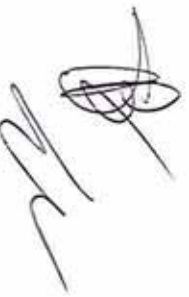


Art. 69 - Multe e sospensioni

In via esemplificativa incorre nei provvedimenti di multa il lavoratore:

- 1) che abbandoni il proprio posto di lavoro senza autorizzazione del superiore o senza giustificato motivo;
  - 2) che non esegua il proprio lavoro secondo le istruzioni ricevute;
  - 3) che rechi guasti al materiale e non avverta subito il suo superiore diretto degli evidenti guasti agli apparecchi o evidenti irregolarità nel funzionamento degli apparecchi stessi o di irregolarità nell'andamento del lavoro;
  - 4) che contravvenga al divieto di fumare o introduca sul luogo di lavoro cibi o bevande alcoliche, senza permesso dell'azienda;
  - 5) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;
  - 6) che sia trovato addormentato durante le ore di lavoro;
  - 7) che ritardi nell'inizio del lavoro o la sospensione o ne anticipi la cessazione;
  - 8) che si ponga, per propria volontà, in stato di pericolosità per sé, per gli altri, per gli impianti o comunque per l'attività lavorativa;
  - 9) che non rispetti le norme antinfortunistiche e non utilizzi i mezzi di protezione messi a sua disposizione dall'azienda o preventivamente portate a conoscenza (art.59, comma 1 lettera b, D.Leg.vo 81/2008);
  - 10) che si rifiuti di adempiere a disposizioni contrattuali previste o che commetta mancanze che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene.
  - 11) che utilizzi strumenti informativi, sia personali che aziendali, qualora arrechi esclusivamente all'azienda un danno economico e di immagine; (sospensione)
- In caso di maggiore gravità o di recidività, il lavoratore incorre nel provvedimento della sospensione.

L'importo delle multe disciplinari sarà versato al CNV.



### Art. 73 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza in assenza di specifica comunicazione scritta.

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

|                      |           |              |                         |
|----------------------|-----------|--------------|-------------------------|
| Anni di servizio     | Liv. 1, 2 | Liv. 3, 4, 5 | Liv. 6, 7, 8            |
| fino a 5 anni        | 2 mesi    | 1 mese       | 20 giorni di calendario |
| da oltre 5 a 10 anni | 3 mesi    | 1,5 mesi     | 1 mese                  |
| oltre i 10 anni      | 4 mesi    | 2 mesi       | 1,5 mesi                |

In caso di dimissioni i termini suddetti possono essere ridotti alla metà qualora il lavoratore ne faccia esplicita richiesta.

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

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

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

Durante il compimento del periodo di preavviso, l'azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto (decreto interministeriale 21.01.2008).

La convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali deve essere effettuata con l'assistenza della RSU ove esistente, in caso di mancanza della RSU in attuazione di quanto previsto dalla legge (art.4, comma 17 legge 28 giugno 2012, n.98)


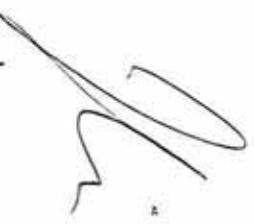


Art. 93 - Decorrenza e durata

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto decorre dal 01 aprile 2013 ed avrà vigore fino a tutto il 31 marzo 2016

Il contratto s'intenderà rinnovato se non disdetto 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.



CRD



Art. 22 - minimi contrattuali

Gli importi e le tranches di aumento retributivo fissati alla data del 01.01.2014, del 01.04.14 e del 01.04.2015 sono riportati nelle tabelle seguenti:

| Livelli | Parametri | 01.01.2014<br>Euro/mese | 01.04.2014<br>Euro/mese | 01.04.2015<br>Euro/mese | Totale<br>aumenti<br>Euro/mese |
|---------|-----------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------------|
| 1       | 210       | 77,21                   | 61,76                   | 61,76                   | 220,73                         |
| 2       | 189       | 69,49                   | 55,59                   | 55,59                   | 180,67                         |
| 3       | 154       | 56,62                   | 45,29                   | 45,29                   | 147,20                         |
| 4       | 146       | 53,68                   | 42,94                   | 42,94                   | 139,56                         |
| 5       | 136       | 50,00                   | 40,00                   | 40,00                   | 130,00                         |
| 6       | 128       | 47,06                   | 37,65                   | 37,65                   | 122,36                         |
| 7       | 118       | 43,38                   | 34,71                   | 34,71                   | 112,80                         |
| 8       | 100       | 36,76                   | 29,41                   | 29,41                   | 95,58                          |

Gli aumenti retributivi relative alle mensilità da aprile/dicembre 2013 verranno corrisposti con le seguenti modalità:

- con la retribuzione di marzo 2014 gli aumenti previsti per i mesi di aprile, maggio, giugno 2013;
- con le retribuzioni di maggio 2014 gli aumenti previsti per i mesi di luglio, agosto, settembre 2013;
- con le retribuzioni di luglio 2014 gli aumenti previsti per i mesi ottobre, novembre, dicembre 2013 e rateo di 13°

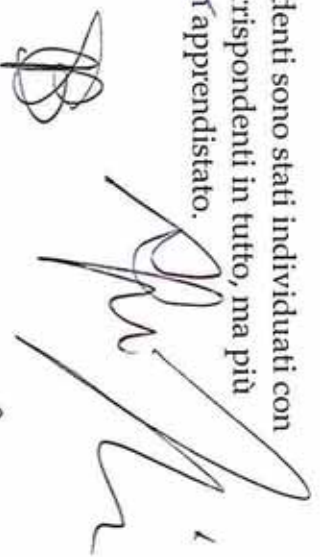

| Livelli | Parametri | 01.04.2013 - 01.12.2013.<br>Euro/mese |
|---------|-----------|---------------------------------------|
| 1       | 210       | 77,21                                 |
| 2       | 189       | 69,49                                 |
| 3       | 154       | 56,62                                 |
| 4       | 146       | 53,68                                 |
| 5       | 136       | 50,00                                 |
| 6       | 128       | 47,06                                 |
| 7       | 118       | 43,38                                 |
| 8       | 100       | 36,76                                 |

Ai lavoratori in forza al 31.12.2013, nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro entro il 31.07.2014 verrà riconosciuto per intero il pagamento dei ratei mensili previsti a copertura del periodo 01.04.2013/31.12.2013 (arretrati)

**Titolo di studio ritenuti idonei rispetto alle attività comuni ai gruppi di figure professionali individuati per il Settore Lapideo.**

|   |  |  |
|---|--|--|
| Raggruppamenti  | Qualifica triennale<br>(Rilasciate dagli Istituti Professionali) | Diplomi quinquennali o<br>Laurea<br>(Rilasciati o dagli istituti professionali o dagli Istituti Tecnici)             |
| Addetto all'amministrazione e ai servizi generali aziendali | Operatore della gestione aziendale,                              | Tecnico della gestione aziendale,<br>Ragioniere (varie specializzazioni),<br>Perito Commerciale.<br>Perito aziendale |
| "Addetto ai servizi logistici"                              | Nessuno  | Nessuno  |
| Addetto alla lavorazione del marmo livello Base             | CFP Qualifica  | Nessuno  |
| Addetto alla lavorazione del marmo livello avanzato         | CFP Specializzazione   | Nessuno  |
| Addetto alle lavorazioni dei manufatti lapidei              | CFP Specializzazione   | Nessuno  |

Nota: per ciascun profilo le qualifiche e i diplomi corrispondenti sono stati individuati con il criterio dell'individuazione delle competenze in uscita corrispondenti in tutto, ma più spesso almeno in parte a quelle previste dalla formazione in apprendistato.

PP      33

## ALLEGATO B)

### APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Figure Professionali: ADDETTO ALLA LAVORAZIONE DEL MARMO livello AVANZATO  
"Operatore addetto alle macchine utensili per la lavorazione di marmi e graniti"

Obiettivi: al termine del percorso formativo l'apprendista sarà in grado di:

- avendo acquisito una completa ed elevata conoscenza dei materiali, in base alle caratteristiche e al loro comportamento, utilizzare in modo autonomo i principali strumenti e tecnologie per la lavorazione del marmo e dei materiali lapidei;
- operare in modo autonomo con macchine utensili manuali e a guida computerizzata ed intervenire nella finitura manuale degli elaborati complessi;
- organizzare i propri spazi e strumenti di lavoro;
- applicare i principi della sicurezza e la normativa in materia di selezione e smaltimento dei rifiuti..

### LA FORMAZIONE TRASVERSALE

Accoglienza e definizione del Progetto Formativo  
L'apprendista e la disciplina del rapporto di lavoro  
Igiene e Sicurezza sul lavoro  
Economia e organizzazione aziendale  
Competenze relazionali

### LA FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICHE PER LA LAVORAZIONE DEL MARMO: livello AVANZATO. "OPERATORE ADDETTO ALLE MACCHINE UTENSILI PER LA LAVORAZIONE DI MARMI E GRANITI".

Conoscere l'applicazione delle tecniche e dei metodi di lavoro tipici dell'estrazione e della lavorazione dei materiali lapidei;  
Saper utilizzare gli strumenti informatici;  
Leggere ed interpretare autonomamente il disegno tecnico del particolare, realizzare disegni tecnici di progetti e di manufatti lapidei utilizzando applicativi dedicati,  
Conoscere le basi tecniche e scientifiche del processo di lavoro nell'industria della lavorazione del marmo;  
Conoscere le principali caratteristiche ed il comportamento dei materiali lapidei;  
Saper effettuare la programmazione delle macchine a guida computerizzata necessarie alla realizzazione del prodotto;  
Saper adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità e salvaguardia della salute e dell'ambiente;  
Saper individuare le principali innovazioni di prodotto, di processo e di contesto nell'ambito delle mansioni per la lavorazione del marmo;  
Conoscere ed applicare le principali misure di sicurezza individuale e tutela ambientale nell'industria della lavorazione del marmo;  
Utilizzare la terminologia specifica del settore per comunicare e sapersi coordinare con i colleghi di lavoro per eseguire in modo corretto le lavorazioni;  
Saper ricavarare e sviluppare casellari e sagome da progetti architettonici;  
Identificare il proprio ruolo all'interno dell'azienda;  
Saper scegliere, preparare ed utilizzare gli attrezzi e gli strumenti necessari

all'esecuzione dei manufatti;  
Saper eseguire interventi di finitura;  
Conoscenza delle norme tecniche UNI

~~Handwritten signature~~  
Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten initials: PP, AD, M, CR, \$, &, 35, and a large signature.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE  
Figure Professionali: ADDETTO ALLA LAVORAZIONE DEL MARMO livello Base  
"Operatore marmista".

Obiettivi: al termine del percorso formativo l'apprendista sarà in grado di:

- svolgere mansioni di base, per le quali sono richieste una generica capacità ed una generica preparazione pratica, utilizzando i principali strumenti e tecnologie per la lavorazione del marmo e dei materiali lapidei;
- svolgere le attività fondamentali dell'addetto alla lavorazione del marmo e identificare il proprio ruolo all'interno dell'azienda;
- eseguire manufatti per l'edilizia e l'arredo urbano (soglie, pavimentazioni, cordoli, masselli, piani cucina, ecc.);
- applicare i principi della sicurezza e la normativa in materia di selezione e smaltimento dei rifiuti.

LA FORMAZIONE TRASVERSALE

Accoglienza e definizione del Progetto Formativo  
L'apprendista e la disciplina del rapporto di lavoro  
Igiene e Sicurezza sul lavoro  
Economia e organizzazione aziendale  
Competenze relazionali

LA FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICHE PER LA LAVORAZIONE DEL MARMO: livello BASE  
"OPERATORE MARMISTA"

Conoscere le principali caratteristiche ed il comportamento dei materiali lapidei;  
Saper individuare i materiali più appropriati alle lavorazioni in base alle caratteristiche e al comportamento dei materiali lapidei;  
Saper leggere ed interpretare in autonomia il disegno tecnico;  
Saper usare in sicurezza ed in modo autonomo i principali attrezzi, utensili a mano e macchine per le lavorazioni in cui è impegnato;  
Saper individuare le principali innovazioni nel settore della lavorazione del marmo;  
Saper utilizzare gli strumenti informatici;  
Conoscere ed applicare le principali misure di sicurezza individuale e tutela ambientale nell'industria della lavorazione del marmo;  
Utilizzare la terminologia specifica del settore per comunicare e sapersi coordinare con i colleghi di lavoro per eseguire in modo corretto le lavorazioni;  
Identificare il proprio ruolo all'interno dell'azienda;  
Impiegare in modo autonomo i principali strumenti e tecnologie per la lavorazione del marmo;  
Operare in modo autonomo nelle attività fondamentali dell'addetto alla lavorazione dei materiali lapidei;  
Organizzare i propri spazi e strumenti di lavoro;  
Conoscenza dei processi di lavoro in ottica di qualità e sicurezza;  
Applicare i principi della sicurezza e la normativa in materia di selezione e smaltimento rifiuti  
Conoscenza delle norme tecniche UNI

RR  
ASW  
CR  
36

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Figure Professionali: Addetto all'Amministrazione e ai servizi generali aziendali;

Addetto .....

Obiettivi: al termine del percorso formativo l'apprendista sarà in grado di:

- raccogliere, selezionare ed elaborare semplici informazioni e dati, lavorare su procedure ordinarie predeterminate e applicativi specifici, anche automatizzati, al fine di predisporre e compilare la documentazione e la modulistica relativa; è in grado di produrre corrispondenza commerciale, comunicazioni telefoniche, comunicazioni interne con strumenti adeguati compresi quelli informatici e telematici, smistare documenti cartacei ed informatici, organizzare, accedere a ed utilizzare archivi.

LA FORMAZIONE TRASVERSALE

Accoglienza e definizione del Progetto Formativo  
L'apprendista e la disciplina del rapporto di lavoro  
Igiene e Sicurezza sul lavoro  
Economia e organizzazione aziendale  
Competenze relazionali

LA FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE

CONOSCENZE E COMPETENZE PROFESSIONALI dell'Addetto all'Amministrazione e ai Servizi Generali Aziendali

Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi, tecniche e metodi di lavoro tipici dell'estrazione e della lavorazione dei materiali lapidei;

Conoscere ed utilizzare le tecnologie informatiche e telematiche, al fine di gestire flussi e processi documentali (fatturazioni, pratiche, ordinativi etc.);

Conoscere i principali applicativi informatici per la gestione dei flussi e processi documentali: Windows, Word, Excel, Data Base relazionali, uso di Internet e posta elettronica, back office e front office;

Utilizzare la terminologia specifica del settore per comunicare e sapersi coordinare con i colleghi di lavoro;

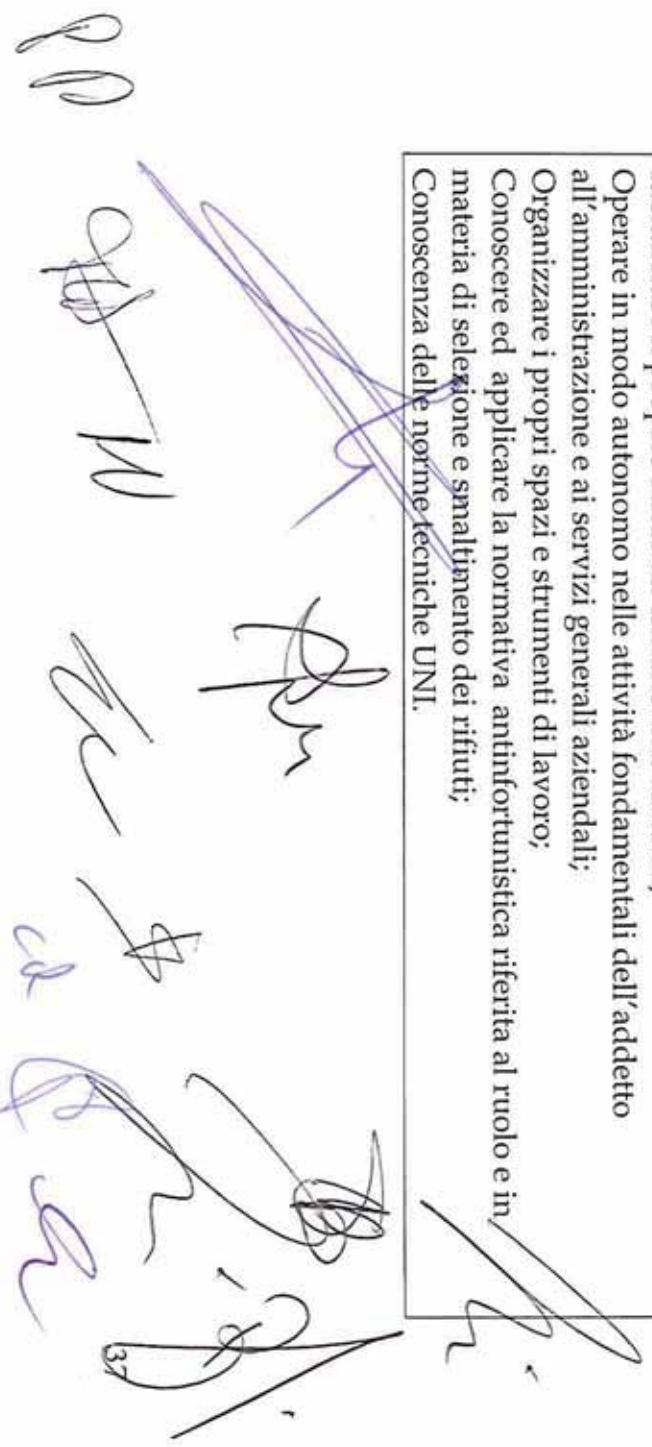
Identificare il proprio ruolo all'interno dell'azienda;

Operare in modo autonomo nelle attività fondamentali dell'addetto all'amministrazione e ai servizi generali aziendali;

Organizzare i propri spazi e strumenti di lavoro;

Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo e in materia di selezione e smaltimento dei rifiuti;

Conoscenza delle norme tecniche UNI.



## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Figure Professionali: Operatore addetto alle lavorazioni di finitura di manufatti lapidei

Obiettivi: al termine del percorso formativo l'apprendista sarà in grado di:

- eseguire manufatti lapidei dalla fase di disegno e progettazione, alla fase di realizzazione, finitura e posa in opera a regola d'arte;
- controllare l'applicazione delle norme in materia di sicurezza e in materia di selezione e smaltimento dei rifiuti;
- utilizzare il disegno tecnico come mezzo per comunicare informazioni per la costruzione di elementi in marmo o in altri materiali lapidei

### LA FORMAZIONE TRASVERSALE

Accoglienza e definizione del Progetto Formativo  
L'apprendista e la disciplina del rapporto di lavoro  
Igiene e Sicurezza sul lavoro  
Economia e organizzazione aziendale  
Competenze relazionali

### LA FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE

## CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICHE PER LE LAVORAZIONI DI FINITURA DI MANUFATTI LAPIDEI

Conoscere e applicare soluzioni tecniche per la realizzazione e posa in opera a regola d'arte di materiali lapidei (opere di finitura in genere e di componenti edili in marmo);  
Saper ricavare dalla documentazione tecnica e da rilievi sul posto le informazioni necessarie per l'esecuzione del lavoro;  
Saper utilizzare gli strumenti informatici;  
Conoscere le modalità per la posa in opera di manufatti in materiale lapideo monitorandone le eventuali anomalie;  
Saper realizzare disegni a mano libera di elementi architettonici di arredo;  
Conoscere l'applicazione delle tecniche e dei metodi di lavoro tipici dell'estrazione e della lavorazione dei materiali lapidei  
Saper ricavare e sviluppare casellari e sagome da progetti architettonici;  
Saper individuare i materiali più appropriati alle lavorazioni in base alle caratteristiche e al comportamento dei materiali lapidei;  
Leggere ed interpretare autonomamente il disegno tecnico del particolare, realizzare disegni tecnici di progetti e di manufatti lapidei utilizzando applicativi dedicati;  
Saper individuare le principali innovazioni di prodotto, di processo e di contesto nell'ambito delle mansioni per la lavorazione del marmo;  
Saper scegliere, preparare ed utilizzare gli attrezzi e gli strumenti necessari all'esecuzione dei manufatti;  
Saper eseguire interventi di finitura;  
Utilizzare la terminologia specifica del settore per comunicare e sapersi coordinare con i colleghi di lavoro per eseguire in modo corretto le lavorazioni;  
Saper adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità e salvaguardia della salute e dell'ambiente;  
Conoscenza delle norme tecniche UNI

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE  
Figure Professionali: Addetto ai servizi logistici;  
Addetto

Obiettivi: al termine del percorso formativo l'apprendista sarà in grado di:

- collaborare nella gestione del flusso delle materie prime, dei semilavorati e del prodotto finito, anche attraverso sistemi informatici interni;
- provvedere alla gestione delle materie prime, dei semilavorati e del prodotto finito, ed alla loro movimentazione, attraverso sistemi automatizzati o con automezzi di diversa natura per lo spostamento ed il trasporto del materiale;
- eseguire la manutenzione ordinaria dei mezzi utilizzati;
- conoscere ed applicare le principali misure di sicurezza individuale e tutela ambientale nell'industria della lavorazione del marmo.

LA FORMAZIONE TRASVERSALE

Accoglienza e definizione del Progetto Formativo  
L'apprendista e la disciplina del rapporto di lavoro  
Igiene e Sicurezza sul lavoro  
Economia e organizzazione aziendale  
Competenze relazionali

LA FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE

CONOSCENZE E COMPETENZE PROFESSIONALI dell'Addetto ai Servizi Logistici

Saper definire i magazzini: accettazione, semilavorati, finiti, materiali ausiliari alla produzione;  
Saper scegliere i mezzi da utilizzare per movimentare ed immagazzinare i prodotti;  
Saper curare lo spostamento dei materiali anche attraverso l'uso delle macchine;  
Saper effettuare la manutenzione ordinaria dei mezzi utilizzati  
Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi, tecniche e metodi di lavoro tipici dell'estrazione e della lavorazione dei materiali lapidei;  
Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria;  
Utilizzare la terminologia specifica del settore per comunicare e sapersi coordinare con i colleghi di lavoro;  
Identificare il proprio ruolo all'interno dell'azienda;  
Organizzare i propri spazi e strumenti di lavoro;  
Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo e in materia di selezione e smaltimento dei rifiuti;  
Conoscenza delle norme tecniche UNI.

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra:

\_\_\_\_\_

**1. Azienda**

|  |       |
|--|-------|
| Ragione sociale                        | _____ |
| Sede (indirizzo)                       | _____ |
| CAP (Comune)                           | _____ |
| Partita IVA                            | _____ |
| Codice Fiscale                         | _____ |
| Telefono                               | _____ |
| Fax                                    | _____ |
| e-mail                                 | _____ |
| Legale rappresentante (nome e cognome) | _____ |

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature with a diagonal line through it, and several smaller initials and signatures scattered around the form.

## 2. Apprendista

### Dati anagrafici

Cognome \_\_\_\_\_ Nome \_\_\_\_\_

C.F. \_\_\_\_\_

Cittadinanza \_\_\_\_\_ Scadenza permesso soggiorno (nel caso di stranieri) \_\_\_\_\_

Nato a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ Residenza/ Domicilio \_\_\_\_\_

Prov. \_\_\_\_\_ Via \_\_\_\_\_

Telefono \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_

### Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi \_\_\_\_\_

### Esperienze lavorative





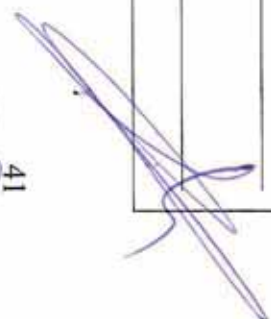
periodi di apprendistato svolti dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a) \_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_

c) \_\_\_\_\_

PP  W     41

Aspetti normativi

|                                   |       |
|-----------------------------------|-------|
| Data di assunzione                | _____ |
| Qualifica da conseguire           | _____ |
| Durata                            | _____ |
| Livello di inquadramento iniziale | _____ |
| Livello di inquadramento finale   | _____ |

Am ~~B~~ ~~X~~

RR ~~W~~ W

CR ~~W~~

R ~~W~~

~~W~~ ~~W~~  
42

### 3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra \_\_\_\_\_

C.F. \_\_\_\_\_

Livello di inquadramento \_\_\_\_\_

Anni di esperienza \_\_\_\_\_

### 4. Contenuti formativi

#### 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: le condizioni ed i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza); il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, ecc.);*

*saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed 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 ed i doveri dei lavoratori;*

*conoscere gli elementi che compongono la retribuzione ed 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.*

### Area tematiche aziendali/professionali

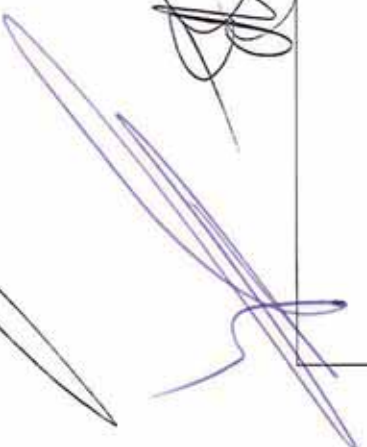

Gli obiettivi formativi professionalizzanti di tipo tecnico-scientifico ed operativo sono differenziati in funzione delle singole figure professionali e coerenti con il relativo profilo formativo.

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, processo e contesto.

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_
- 6) \_\_\_\_\_
- 7) \_\_\_\_\_

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

- | INTERNA  | ESTERNA |
|--|---------|
| <input type="checkbox"/> Aula                    |         |
| <input type="checkbox"/> On the job              |         |
| <input type="checkbox"/> Affiancamento           |         |
| <input type="checkbox"/> E-learning              |         |
| <input type="checkbox"/> Seminari                |         |
| <input type="checkbox"/> Esercitazioni di gruppo |         |
| <input type="checkbox"/> Testimonianze           |         |
| <input type="checkbox"/> Action learning         |         |
| <input type="checkbox"/> Visite aziendali        |         |



CS



ALLEGATO D)

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 \_\_\_\_\_

QUALIFICA CONSEGUITA AL TERMINE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO \_\_\_\_\_

**IMPRESA**

RAGIONE SOCIALE \_\_\_\_\_

INDIRIZZO \_\_\_\_\_

TELEFONO \_\_\_\_\_ FAX \_\_\_\_\_

E-MAIL \_\_\_\_\_

NOMINATIVO DEL TUTOR \_\_\_\_\_

RUOLO DEL TUTOR IN IMPRESA \_\_\_\_\_

*Handwritten signatures and initials in blue ink:*  
- A large signature at the top right.  
- A signature below it with the initials "CR" written next to it.  
- A signature with the number "45" written below it.  
- Several other initials and signatures scattered on the left side of the page.

**ALLEGATO E)**

**DICHIARAZIONE CAPACITA' FORMATIVA DELL'IMPRESA**

**APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

Art. 49 L. 30/03, D. Lgs. n° 276/03

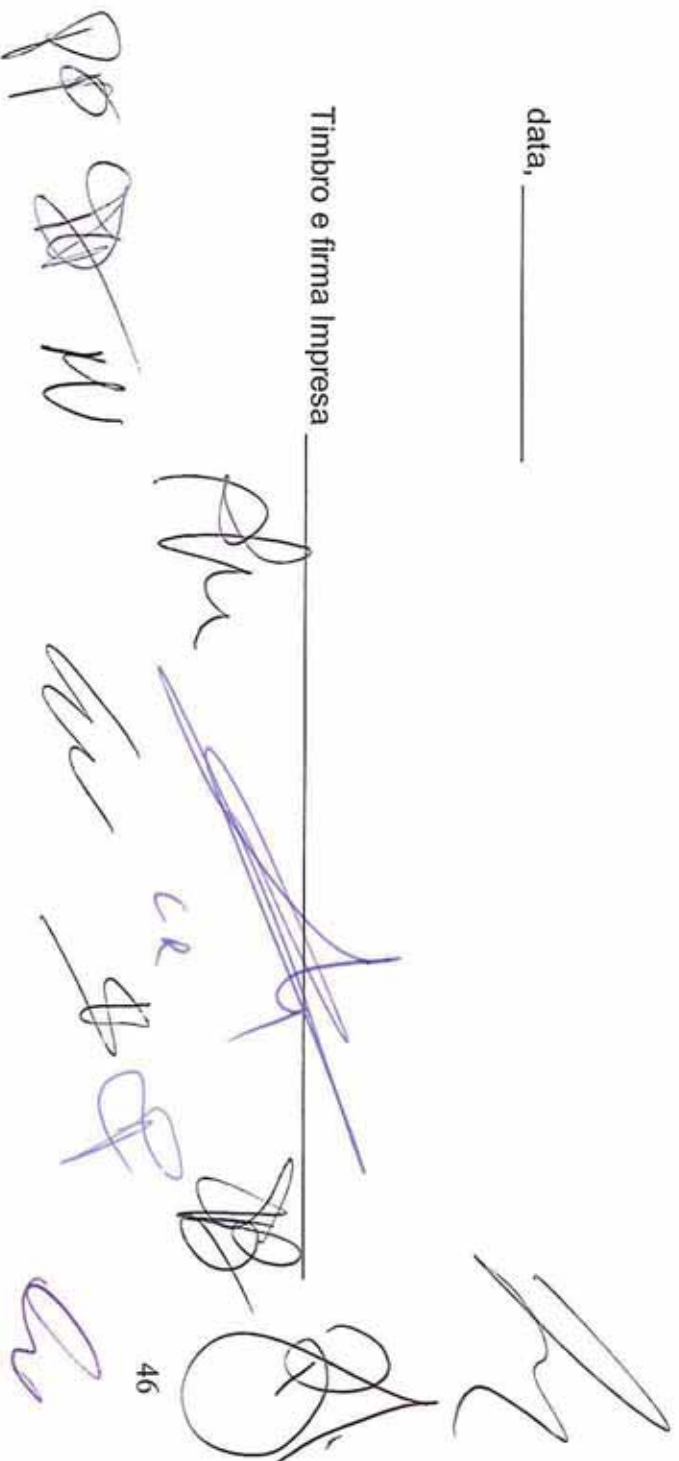
Con riferimento all'assunzione di \_\_\_\_\_  
in qualità di apprendista, presso l'impresa \_\_\_\_\_  
il sottoscritto \_\_\_\_\_  
in qualità di \_\_\_\_\_

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;
- \_\_\_\_\_ (*inserire nominativo tutor*) in qualità di tutor aziendale.

data, \_\_\_\_\_

Timbro e firma Impresa \_\_\_\_\_

The bottom section of the document contains several handwritten signatures in blue ink. On the left, there are two crossed-out signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'Aru' with a large, sweeping flourish underneath it. To the right of this, there are several other signatures, some of which are partially obscured or less legible. At the bottom left, there is a small number '46' next to a signature.

## PROTOCOLLO SUL COSTO DEL LAVORO

Le parti sociali, esaminando la complessità e le dimensioni della forte recessione che sta penalizzando l'intero comparto delle costruzioni, condividono l'esigenza di interventi mirati sulla struttura del costo del lavoro finalizzati a garantire un sostegno sostanziale al reddito dei lavoratori.

L'attuale contesto di crisi, esasperato dai ritardi di pagamento della pubblica amministrazione e dalle difficoltà di accesso al credito, rischia di determinare, peraltro, una preoccupante dequalificazione del settore.

Da un'analisi attenta risulta evidente che alcuni anni di mercato a livelli "normali" potranno solamente sanare le ferite di diversi anni di recessione.

In questo scenario, di converso, s'inserisce la necessità da parte dell'amministrazione pubblica di aumentare le proprie entrate o, in alternativa, di non ridurre per sanare il bilancio pubblico, in relazione agli obblighi di stabilità finanziaria che ci chiede l'Europa, ma, soprattutto, i mercati finanziari. Ciò rende sostanzialmente inascoltato ogni appello alla riduzione della fiscalità sul lavoro dipendente, che viene rinnovato continuamente dalle Organizzazioni sindacali e dalle Associazioni datoriali oltre alla riduzione del carico di oneri riflessi per rendere più competitive le imprese regolari.

Le parti firmatarie del presente documento condividono la necessità di uno sforzo per trovare soluzioni che, al di fuori delle normali dinamiche contrattuali, possano qualificare il migliorandone i livelli retributivi.

A tal fine condividono l'impegno a:

- trovare soluzioni per diminuire il costo del lavoro a totale beneficio del lavoratore.

- rendere impossibili usi impropri di benefici raggiunti.

Nell'intento di trovare azioni che portino ai risultati sopra elencati e siano applicabili in concreto, si ritiene opportuno che il tavolo del rinnovo contrattuale rimanga aperto e attivo.

Le parti individuano un primo ambito di lavoro nell'intervento a favore delle imprese che si stanno continuando ad impegnare attivamente per ridurre gli infortuni sul lavoro e per implementare gli standard di sicurezza nel ciclo produttivo anche attraverso il sistema di Gestione della Sicurezza sul lavoro.

Si concorda che non è più rinviabile un confronto sul tema complessivo dell'incidenza sul costo del lavoro, del cuneo contributivo con particolare riferimento agli oneri assicurativi verso l'INAIL e su quali iniziative possano essere messe in campo per ridefinire, anche attraverso la loro riduzione, l'equilibrio delle aliquote applicate dall'istituto. A tale riguardo le parti ritengono che gli utili di gestione dell'istituto debbano essere utilizzati sia per migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro e le condizioni di competitività delle imprese, ma in primo luogo, anche per incrementi di reddito dei lavoratori derivanti da risparmi assicurativi.

In sintesi si ritiene necessario incrementare i benefici pre-natali nei confronti delle aziende virtuose e che stanno sostenendo costi più alti delle altre per migliorare le condizioni di salute e sicurezza sul posto di lavoro

47

Le parti quindi s'impegnano a svolgere nel primo trimestre del 2014 , ciascuno per la parte che compete le seguenti azioni:

1. richiedere la Convocazione e attivare un tavolo congiunto con Inail per trovare percorsi al fine di conseguire gli obiettivi di cui sopra;
2. aprire una discussione sul sistema della rivalsa applicata dallo stesso istituto che comporta per le aziende un onere aggiuntivo con la sottoscrizione di polizze RCO;
3. sensibilizzare le proprie basi associative per condividere l'attività;
4. attivare i propri livelli regionali al fine di supportare l'iniziativa sopra esposta;
5. valutare e mettere in atto iniziative congiunte per sostenere l'iniziativa;
6. mantenere aperto un tavolo di coordinamento per condividere ogni azione operativa.

 CR

Verbale d'Accordo

In riferimento all'art.37 - Previdenza Complementare - del Verbale di accordo sottoscritto il 16 gennaio 2014 per il rinnovo del CCNL Lapidario/Estrattivo 5 ottobre 2010, le parti individuano in Fondo Arco il fondo contrattuale di previdenza complementare.

Pertanto a partire dalla mensilità di gennaio 2014 la contribuzione a favore dei nuovi iscritti è destinata al Fondo Arco.

A tal fine le Parti si attiveranno, entro il 31 gennaio 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 suddetto.

Nelle more la contribuzione maturata e non versata verrà accantonata dall'azienda.

Altresì le parti si attiveranno per il riconoscimento di ANIEM ed ANIER nella governance del fondo ARCO.

  
ANIEM  
  
ANIER  
  
ANIER

  
FENEAL-UIL  
  
FILCA - CISL

FILLEA - CGIL

  
  
  
  
  
49

