VERBALE DI ACCORDO

Roma, 05 MARZO 2014

Tra

CONFAPI ANIEM

Unione nazionale imprese edili manifatturiere e settori affini

e

FENEAL – UIL, FILCA - CISL e FILLEA - CGIL

Si è stipulato il presente accordo per il rinnovo del CCNL del 01 aprile 2010 per i dipendenti delle piccole e medie industrie di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei

CODICE CONTRATTO 096

CONFAPI ANIEM

FENEAL UIL

FILCA CISL

FILLEA CGIL

PREMESSA

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

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

Si ritengono altresì di grande importanza, in linea con gli indirizzi provenienti dall'Unione Europea e di concerto con gli Organi governativi, interventi tesi a migliorare la qualità dei servizi attraverso la liberalizzazione dei mercati, a garantire la riduzione del costo del lavoro a favore delle aree deboli del Mezzogiorno, a sviluppare le aree a forte vocazione industriale, a sperimentare nuovi modelli condivisi di politiche attive nel mercato del lavoro e potenziare la cultura d'impresa unitamente alla diffusione della cultura della responsabilità sociale dell'impresa.

Un ruolo particolarmente significativo in tale ottica assume il nuovo Comitato Paritetico Nazionale Lapidei PMI, cui dovrà essere assicurata effettiva funzionalità e raccordo con gli strumenti bilaterali di cui al presente CCNL, al fine di realizzare gli obiettivi previsti dalle parti e rispondere adeguatamente alle sfide del mercato, nonché assicurare alle aziende la necessaria efficienza gestionale, la valorizzazione del fattore umano e la possibilità di promozione dell'occupazione.

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

Con riferimento al tema della responsabilità sociale d'impresa, le parti confermano che, per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più possibilmente consapevole e condiviso al tema della responsabilità sociale, entro il 30.06.2014 il CPNL-pmi 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.

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

Per meglio adattare il CCNL alle esigenze delle PMI le Parti riconoscono il modello contrattuale strutturato su due livelli, di cui il primo nazionale di categoria, e il secondo alternativamente aziendale o territoriale o di altra natura.

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

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

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

Le Parti nell'intento di favorire una razionalizzazione e semplificazione degli accordi contrattuali nei comparti affini a quello edile, condividono l'esigenza di attivarsi per una unificazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dei settori Lapideo/Estrattivo (cod.096), Manufatti in Cemento e Laterizi (cod.98), Cemento/Calce/Gesso (cod.189).

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

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

NUOVO ARTICOLO - DIRITTO ALLE PRESTAZIONI DELLA BILATERALITA'

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

1. Le prestazioni previste dai sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale essendo retribuzione differita di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro;

2. i trattamenti previsti dalla bilateralità sono, quindi, vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli Accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale, per le PMI del sistema CONFAPI, laddove sottoscritti;

3. a far data dalla sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo, le imprese non aderenti a tale sistema dovranno corrispondere a ciascun lavoratore dipendente, compresi gli apprendisti, in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad euro 25,00 lordi, per ciascuna mensilità. Tale importo, non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al punto 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL.

4. per le imprese aderenti al sistema della bilateralità ed in regola con i versamenti, l'elemento aggiuntivo della retribuzione di cui al precedente punto 3 è forfetariamente compreso nella quota di adesione e, pertanto non va versato;

5. a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli Accordi e del presente CCNL i cui contributi rappresentano una quota annua a carico delle aziende come di seguito indicato:

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

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

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

   d) *"Osservatorio della contrattazione e del lavoro"*
      - 8,00 euro annui (0,66 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per il sostegno e lo sviluppo degli strumenti bilaterali e delle relative articolazioni settoriali e territoriali l'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale

territoriale/bacino nonché per la contrattazione territoriale di II livello;

- **12,00 euro annui (1,00 euro mensile per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale) assorbente le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale;**

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

COMITATO PARITETICO NAZIONALE LAPIDEI PMI

Le parti, ferme restando l'autonomia e le prerogative imprenditoriali e le rispettive distinte responsabilità degli Imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e nella consapevolezza dell'importanza di relazioni industriali partecipate, convengono sull'opportunità di confrontarsi su conoscenze e su autonome valutazioni per tematiche suscettibili di incidere sulla situazione complessiva dei settori cui si applica il presente contratto sia in termini di occasioni positive e di sviluppo che di fattori di criticità dei settori stessi.
A tal fine le parti stipulanti convengono di istituire il **Comitato Paritetico Nazionale LAPIDEI PMI** permanente (CPNL-pmi) con sede presso gli uffici di **Confapi Aniem – Via della Colonna Antonina, 52 - Roma** il quale potrà dotarsi di un proprio regolamento operativo.

Il CPNL-pmi, nell'esercizio delle sue prerogative, si confronta con ENFEA, l'ente bilaterale costituito a livello interconfederale da CONFAPI e CGIL, CISL e UIL, con riferimento ai servizi di:

- **assistenza contrattuale e sviluppo della contrattazione di II livello;**
- **osservatorio della contrattazione e del lavoro;**
- **sostegno al reddito attraverso il relativo Fondo.**

Il CPNL-pmi, nell'esercizio delle sue prerogative, si confronta con l'OPNC, costituito a livello interconfederale da CONFAPI e CGIL, CISL e UIL, con riferimento ai servizi relativi a:

- **formazione e Informazione RLS;**
- **promozione e gestione servizio RLST e formazione/informazione degli stessi.**

Il CPNL-pmi sarà composto da sei rappresentanti, tre di parte datoriale e tre di parte sindacale.
Eventuali problemi di funzionamento del CPNL-pmi saranno oggetto di esame tra le parti stipulanti.

Il CPNL-pmi si avvarrà, per il suo funzionamento, di risorse economiche provenienti da un fondo specifico, attivato attraverso il versamento da parte delle aziende che applicano il CCNL materiali lapidei di un importo di 5 euro annui, per ciascuno degli anni di validità del contratto, da computarsi per ogni dipendente in forza al 31 dicembre di ogni anno. I versamenti verranno effettuati entro il 15 giugno di ogni anno. Le parti si impegnano a definire entro il 31 maggio 2014 lo Statuto e il Regolamento attuativo del CPNL-pmi e ad istituire un conto corrente dedicato sul quale effettuare il versamento della contribuzione.

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

In riferimento a quanto contenuto nell'art. "Diritto alle prestazioni della bilateralità'" di cui al punto 5 lettera d), le parti stabiliscono che, non appena definite le modalità di attuazione dell'Accordo interconfederale del 23.07.2012 e della relativa Intesa applicativa così come definita al punto 6, resterà

attivo il versamento di 5 euro dedicato al funzionamento del CPNL-pmi che verrà riassorbito nella quota di 12 euro annui destinata all'Osservatorio della Contrattazione e del Lavoro di cui al su citato Accordo.
Il CPNL-pmi potrà avere strutture territoriali, dipendenti dal Nazionale, che procederanno alla raccolta delle informazioni a livello provinciale per poi trasmetterle al Comitato Nazionale. Il CPNL-pmi diventerà, pertanto, la sede naturale e strutturata in cui le parti individueranno percorsi condivisi in funzione della necessità di favorire progetti che rispondano alle esigenze specifiche delle aziende, dei lavoratori e del settore in generale, nonché di coordinamento dei piani formativi e di aggiornamento professionale.
Il CPNL-pmi raccoglierà i dati e le informazioni provenienti da Unioncamere, Camere di Commercio distrettuali, ICE, ISTAT, INAIL, INPS, dall'Osservatorio Paritetico e dagli Enti bilaterali territoriali di settore (fin qui operanti).
Entro n. 6 mesi dalla firma del presente CCNL le parti, rappresentate pariteticamente nel Comitato, ne definiranno la composizione nonché il regolamento per lo svolgimento dell'attività. I temi oggetto dei lavori del Comitato, saranno, in particolare:

- l'andamento congiunturale dei settori anche con riferimento alle importazioni e alle esportazioni dei prodotti;
- le eventuali problematiche di approvvigionamento della materia prima con riferimento alle norme di legge sull'attività estrattiva e alla loro applicazione in sede amministrativa;
- le iniziative di politica legislativa e regolamentare concernenti il mercato del lavoro;
- l'utilizzo dei combustibili non convenzionali e il risparmio energetico con riguardo alla stima degli effetti indotti sull'occupazione;
- la formazione professionale sulla base di quanto convenuto all'art.9;
- le tematiche della sicurezza sul lavoro e della tutela dell'ambiente esterno, anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni, nonché le problematiche eventualmente poste dal recepimento in legge delle direttive dell'Unione europea in materia.

Il CPNL-pmi effettuerà indagini sui fattori strategici dello sviluppo delle PMI del settore nel mercato nazionale ed internazionale per valutare gli aspetti legati alla competitività, innovazione, internazionalizzazione, congiuntamente a criteri che identificano i comportamenti aziendali nei confronti dei principali portatori di interessi.
Negli ambiti di cui sopra il CPNL-pmi fornirà, in forma anonima e complessiva, alle parti stipulanti il CCNL, dati relativi alle seguenti tematiche:

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

Inoltre, per la parte riguardante la competitività, il CPNL-pmi potrà analizzare tematiche relative a:

- prodotti innovativi;
- percentuale esportazione;
- percentuale produzione estera.

Il CPNL-pmi, per la sua attività, si avvarrà di dati forniti dalle parti stipulanti o provenienti da istituzioni o enti pubblici ovvero da organismi specializzati sulle specifiche materie, concordemente individuati e potrà esprimere indirizzi ed orientamenti sulle materie oggetto di esame.
Il CPNL-pmi, per la sua attività, si avvarrà di dati conoscitivi che saranno forniti dalle parti medesime nell'ambito dell'Osservatorio della contrattazione e del lavoro di cui all'articolo "Diritto alle prestazioni della bilateralità" o provenienti o elaborati da Enti esterni pubblici e privati, concordemente individuati, e potrà esprimere indirizzi ed orientamenti sulle materie oggetto di esame.

Il CPNL-pmi potrà individuare eventuali fonti di finanziamento pubblico da utilizzare per progetti specifici.
Un rapporto particolare di scambio e collaborazione sarà tenuto con i Distretti delle PMI di settore, nonché, per le materie di specifica competenza, con i Comitati paritetici territoriali di comparto, ove costituiti o da costituire. Nei rapporti con i predetti organismi il CPNL-pmi potrà svolgere azione di coordinamento e di indirizzo per la individuazione di progetti da definire e sostenere a livello locale.
Il CPNL-pmi si riunirà, anche fuori della propria sede, di norma semestralmente nei mesi di aprile e ottobre di ciascun anno e, in via straordinaria e comunque ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità, su richiesta di una delle due componenti.

Alle riunioni del Comitato, in relazione alle materie all'esame, potranno prendere parte tecnici esterni.

1. I risultati dei lavori del CPNL-pmi saranno oggetto di esame delle parti stipulanti in apposito incontro a livello nazionale nel corso del quale saranno altresì fornite, e costituiranno oggetto di specifico esame e di autonome valutazioni delle parti, informazioni complessive riguardanti:
   - i dati di aggiornamento annuale sulla struttura del settore e i loro riflessi sull'occupazione, nonché sul costo del lavoro e dinamiche delle retribuzioni;
   - le previsioni annuali degli investimenti nel settore, classificati secondo le principali finalità perseguite e le loro localizzazioni per grandi aree geografiche nonché le eventuali ricadute occupazionali prevedibili;
   - gli andamenti annuali dell'occupazione complessiva, ripartita per categoria, con specifico riferimento a quella giovanile e a quella femminile e ai problemi di inserimento dei lavoratori extracomunitari in applicazione delle norme di legge che li riguardano;
   - le previsioni sui fabbisogni e sugli indirizzi di formazione professionale: l'elaborazione dei programmi di formazione e qualificazione della manodopera in relazione alle necessità di un più stretto rapporto tra la politica di programmazione e la formazione professionale;
   - i dati Istat sulla dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro;
   - i dati anche comparativi sulla produttività e competitività del settore nonché i relativi investimenti complessivi;
   - gli andamenti aggregati a livello nazionale delle prestazioni di lavoro rese oltre l'orario ordinario, nonché delle assenze per malattia, infortunio sul lavoro, cassa integrazione guadagni e altre causali.

Il CPNL-pmi si occuperà, oltre agli argomenti già previsti, anche del fenomeno del mobbing, con l'intento di pervenire ad una ricognizione di tale fenomeno nel settore tenendo anche conto della legislazione vigente.
A richiesta di una delle parti, di comune accordo, allo scopo di ricercare posizioni comuni, potrà essere deciso di svolgere approfondimenti su singoli temi oggetto di reciproca informazione e valutazione. Per specifici temi le parti potranno convenire di condurre approfondimenti alla presenza di rappresentanze pubbliche aventi competenza istituzionale e potestà decisoria.
2. In presenza di specifiche situazioni concernenti il settore e l'occupazione a livello regionale, su richiesta di una delle parti, l'Associazione imprenditoriale stipulante e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti promuoveranno apposito incontro, da svolgersi presso l'Associazione imprenditoriale, per valutazioni autonome delle parti sulle specifiche situazioni convenute come oggetto dell'incontro.
Le parti in tali occasioni potranno ricercare posizioni comuni da far valere, ove occorra, nelle sedi istituzionali territorialmente competenti.
In tale occasione saranno in particolare valutate situazioni di crisi, di eventuali processi di ristrutturazione e riconversione produttiva e di mobilità.
Di norma annualmente, ove possibile in occasione degli incontri di cui al 1° comma del presente punto 2), a richiesta delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti saranno fornite dall'Associazione imprenditoriale stipulante, per il livello regionale, le previsioni degli investimenti riguardanti significativi ampliamenti e/o trasformazioni degli impianti esistenti e/o nuovi insediamenti industriali e illustrate le eventuali implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione, sulla qualificazione professionale, sulle prospettive produttive e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

Sviluppo sostenibile e Responsabilità sociale d'Impresa

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

2) Le parti convengono di perseguire l'obiettivo della sostenibilità dello sviluppo, delle capacità produttive, dell'occupazione e di una adeguata strategia ambientale attivandosi nei confronti delle istituzioni affinché siano poste in essere politiche economiche adeguate.
Convengono, altresì, di adottare una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale.

3) Viene valutato come rilevante che tutti i soggetti interessati, imprese e lavoratori, realizzino comportamenti coerenti, sia nel diritto che nei doveri, per confermare la validità di percorsi condivisi in essere e di quelli futuri, relativamente ai temi:
   - Salute e sicurezza del personale.
   - Monitoraggio e reporting delle emissioni e dei residui di lavorazione
   - Impatto sulle comunità locali.
   - Monitoraggio delle attività di rischio ad elevato impatto ambientale;
   - Valorizzazione delle politiche industriali e di filiera;
   - Orientamento verso le lavorazioni di qualità;
   - **Rispetto delle norme di legge e dei regolamenti applicabili allo svolgimento delle proprio ruolo nel rispetto delle regole;**
   - **Rispetto della normativa vigente in materia di fiscalità, in Italia e nei paesi esteri promuovendo impegno nella lotta al fenomeno dell'evasione fiscale e norme antiriciclaggio.**

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

5) Le parti, quindi, si danno atto che il percorso verso la responsabilità sociale d'impresa costituisce un miglioramento dell'osservanza degli obblighi di legge e di contratto, soprattutto quando esso sia attuato con effettività, trasparenza e verificabilità dei contenuti.

6) Per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più possibile consapevole e condiviso al tema della responsabilità sociale, le parti convengono che sarà predisposto un documento condiviso contenente le linee-guida dei requisiti minimi per l'attuazione dei principali elementi della responsabilità sociale d'impresa e di un codice etico nazionale, tenendo conto delle raccomandazioni al fine di conseguire comportamenti eticamente rilevanti e definendo con chiarezza e trasparenza i valori ai quali le parti richiamano sia le aziende che i lavoratori del settore.

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI E CONTRATTUALI

Per la realizzazione ed il mantenimento di un sistema di relazioni industriali funzionale alle esigenze delle imprese e dei lavoratori non si può prescindere dall'attribuzione all'autonomia contrattuale delle parti di una funzione primaria nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali, anche attraverso lo sviluppo ai vari livelli e con diversi strumenti del metodo partecipativo.
In quest'ottica si impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali a loro collegati, nonché delle imprese aderenti e delle R.S.U., a che il funzionamento del sistema di relazioni industriali e contrattuali più avanti descritto, si svolga secondo i termini e le procedure specificamente indicate, dandosi

nel contempo atto che la loro puntuale applicazione è condizione indispensabile per mantenere le relazioni sindacali nelle sedi previste dal presente contratto, entro le regole fissate.
Al sistema contrattuale cosi disciplinato, su due livelli, corrisponde l'impegno delle parti a rispettare e far rispettare ai propri iscritti per il periodo di loro validità, le norme generali, integrative di settore o quelle aziendali da esse previste. A tal fine gli Organismi Territoriali riconosciuti da **Confapi Aniem** sono impegnati ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere ed a intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto stabilito negli accordi ai vari livelli.
A tal riguardo con l'Accordo Interconfederale del 20.4.2012 in materia di rappresentanza sono state definite modalità condivise per la tutela dei diritti in materia di rappresentanza, validità ed effettività dei CCNL. A tale Accordo Interconfederale si richiamano le parti nella prospettiva di offrire un quadro certo e definito di regole condivise e vincolanti per tutte le parti.
Gli Accordi Interconfederali sottoscritti da CONFAPI con CGIL, CISL e UIL vengono integralmente recepiti nel presente CCNL.
Eventuali Accordi Interconfederali e/o Intese che dovessero intervenire tra le rispettive Confederazioni nazionali successivamente alla fase di stesura del testo contrattuale saranno oggetto di esame tra le Parti al fine di armonizzare, senza oneri né vantaggi rispettivi, le pattuizioni qui definite.
Per meglio adattare il CCNL alle esigenze delle PMI le Parti riconoscono il modello contrattuale è strutturato su due livelli, di cui il primo nazionale di categoria, e il secondo integrativo aziendale o/e territoriale o/e di altra natura.

La contrattazione di secondo livello riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli regolati dal CCNL e avrà per oggetto le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del contratto collettivo nazionale di lavoro in conformità ai criteri ed alle procedure ivi indicati.
Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente CCNL, ha la funzione di negoziare erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti come, ad esempio: incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese, maggiore efficienza organizzativa, efficacia, qualità, redditività, tutti risultati legati all'andamento economico delle imprese. La relativa disciplina è contenuta nell'art. 27 (premio di risultato) del presente CCNL.
Le materie rimesse alla contrattazione di secondo livello possono essere disciplinate, in luogo della normale contrattazione aziendale, con accordi provinciali o territoriali in base alla prassi vigente.
Le Organizzazioni sindacali stipulanti sono impegnate a garantire a tutti i livelli il rispetto delle regole di cui sopra, anche attraverso il ricorso alla procedura di cui all'ultimo comma del successivo paragrafo "Procedura di rinnovo degli accordi di secondo livello", che prevede l'intervento delle Associazioni nazionali contraenti al fine di dirimere la controversia.
Le parti confermano che nelle zone dove si attuerà la contrattazione territoriale verrà adottata, previa verifica, una regolamentazione specifica per il settore degli inerti.
Sono titolari della negoziazione di secondo livello negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente contratto, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le R.S.U. costituite, da una parte, e le Aziende e gli Organismi territoriali riconosciuti da Confapi Aniem, dall'altra.

ART. 3 - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Premessa
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 **del D. Lgs. 226 del 17 ottobre 2005**, 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 (51%) 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.

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 recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, **con un preavviso in forma scritta di 15 giorni 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 a lavoratore a cottimo.

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

- **18 mesi per il conseguimento di qualifiche inquadrate al livello 6°;**
- **36 mesi per il conseguimento di qualifiche inquadrate 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 e trattamento economico

1. **nel caso di inquadramento finale al livello 6° Livello, inquadramento di ingresso inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione con trattamento economico previsto dal vigente CCNL per il livello di ingresso per l'intero periodo dell'apprendistato.**

2. **nel caso di inquadramento finale dal 5° al 1° livello, inquadramento di ingresso inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione con trattamento economico, per la prima metà del periodo di apprendistato, quello previsto dal vigente CCNL per il livello di ingresso, per la seconda metà del periodo di apprendistato, quello previsto dal vigente CCNL per il livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale ad eccezione degli ultimi sei mesi in cui il trattamento economico sarà quello previsto dal vigente CCNL per il livello finale di destinazione.**

Il numero complessivo di apprendisti che possono essere assunti, come previsto dall'art. 2 comma 3 del D.Lgs 167/11, come modificato dall'art. 1 comma 16, lett. c della legge 92/2012, non può superare il rapporto di tre a due rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100% per in datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiori 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 dieci dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti, come previsto dall'art. 2 comma 3bis e 3 ter del D.Lgs 167/2012, come integrati da quanto disposto dall'art. 1 comma 16 lettera d e comma 19 della legge 92/2012 è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro con contratto di lavoro a tempo determinato, nei trentasei (36) mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il sessanta per cento(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 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il trenta per cento (30%) degli apprendisti dipendenti dello 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 36 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.
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 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%** di quanto previsto per il lavoratore di analogo livello, fatti salvi accordi territoriali già in essere.
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 per i fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal CCNL.
Il preavviso di dimissioni o licenziamento è quello previsto per la categoria di destinazione.
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.
L'apprendista ha diritto per ogni anno di sevizio ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione pari a quattro settimane. La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto delle ferie maturate. In caso di risoluzione in caso del corso dell'anno il lavoratore non in prova ha diritto alle ferie in proporzione dei mesi di sevizio prestati, considerando come mese intero la frazione dei mesi superiori ai 15 giorni. Per quanto riguarda il trattamento economico in caso di malattia e infortuni degli apprendisti si applicano le disposizioni contenute negli articoli 52 e 53 del presente CCNL in relazione alla categoria di appartenenza dell'apprendista.
In caso di assenza in caso di malattia, infortunio, gravidanza e puerperio superiore a 45 giorni, il contratto sarà prolungato per un periodo pari alla durata dell'assenza. I lavoratori con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalla legge e dal presente CCNL per l'applicazione di particolari normative ed istituti.
L'istituto dell'apprendistato trova applicazione ed è pertanto agibile dalla data di stipula del presente accordo. Per quanto non previsto espressamente valgono le norme del presente CCNL in quanto applicabili.
I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione dell'apprendistato professionalizzante.
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 sono quelli risultanti dai sistemi di classificazione e di inquadramento del personale e/o delle competenze professionali individuate dal presente CCNL.
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 del profilo formativo relativa alla qualificazione da conseguire.
Il monte ore dedicato alla formazione sulla sicurezza sul lavoro sarà di 40 ore modulato come segue:

- 24 ore sicurezza da effettuarsi nella fase iniziale del rapporto di lavoro
- 8 ore da effettuarsi nel secondo anno
- 8 ore da effettuarsi nel terzo anno.

Ai sensi dell'art.2, comma 1, lett. e) del TU, le parti si riservano di verificare la possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite del fondo paritetico interprofessionale - FAPI.

Tutor

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza del 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 CCNL. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.
Il tutor potrà essere lo stesso datore di lavoro nelle aziende fino a 10 dipendenti.

Piano Formativo Individuale

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 definito dall'A.I. del 20/04/2013 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 assistito dalle R.S.U. o dalle OO.SS. dei lavoratori competenti per territorio.
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.
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)

Informazione Enti Paritetici
Il servizio inerente le iniziative per lo sviluppo dell'apprendistato - "Diritto alle prestazioni della bilateralità", previsto dall'Accordo Interconfederale del 23 luglio 2012 e dalla relativa Intesa Applicativa del 28 dicembre 2012, è gestito tramite l'ENFEA che è chiamato ad operare per la raccolta dei Piani Formativi Individuali e la validazione degli stessi rispetto alla coerenza con i modelli previsti dal CCNL nonché per la formazione sia dell'apprendista che del tutor aziendale

Nota a verbale
Ferme restando le attuali disposizioni contrattuali, si rimanda al TU sull'apprendistato (D.Lgs. n. 167/2011) e alla Legge n. 92/2012 e successive modificazioni e all'Accordo Interconfederale in materia del 20.04.2012.

ALLEGATI

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

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 portano all'acquisizione di una qualifica. Il numero complessivo degli apprendisti da assumere non può superare il numero totale degli occupati specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere tre apprendisti.

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

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

Alternanza scuola lavoro

I soggetti, in alternanza alle ore di lavoro, frequenteranno corsi di qualifica organizzati da Enti certificati dalle Regioni sulla base dei profili formativi identificati nell'accordo tra Governo, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunque acquisite in apprendistato, a norma dell'articolo 6 del 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 qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il corso per l'abilitazione che l'apprendista seguirà, l'istituto dell'Ente certificato dalla Regione o dalle Province autonome di Trento e Bolzano che eroga o erogherà la formazione, il periodo di prova che dovrà essere pari a quello previsto dal CCNL per il livello di inquadramento cui tende l'apprendistato.

Inquadramento e retribuzione

Per quanto riguarda l'inquadramento e la retribuzione si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 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 CCNL.

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

Apprendistato di alta formazione e ricerca

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

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

ART. 10 - CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro (art. 1 c. 1 D. Lgs. n. 368/2001 cosi come modificato dall'art. 9 c. 1 L. n. 92/2012).e dal D.Lgs 76/2013.

E' 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'unita 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.

E' 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.

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

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

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

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

Le parti firmatarie del presente CCNL convengono sulla riduzione degli intervalli nella successione di contratti a termine, stipulati con il medesimo lavoratore, fino a un minimo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, e fino a un minimo di venti 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 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 RSU, su loro richiesta, il numero dei lavoratori assunti a tempo determinato in applicazione delle clausole di cui sopra. In mancanza della RSU 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 CCNL ed ogni altro trattamento in atto in azienda, che

siano compatibili con la natura del contralto a termine in proporzione al periodo lavorativo prestato.
Gli accordi aziendali o territoriali riguardanti il Premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale Premio; in assenza di disciplina contrattuale il Premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine.
I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno tempestivamente di interventi formativi/informativi sia riguardo alla sicurezza sia con riferimento al processo lavorativo adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia di attività. Sono esclusi dal periodo di prova i lavoratori assunti dalla medesima azienda con più contratti a tempo determinato nelle stesse mansioni
L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo, secondo quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, D. Lgs. n. 151/2001.
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 contralto a termine con riferimento alle mansioni già espletate o alle mansioni aventi analoghe competenze professionali, in esecuzione dei rapporti a termine. Nel caso di una concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.
Ai sensi dell'art. 1, c. 39, della legge 247/2007 in caso di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti presso lo stesso datore di lavoro e qualora il rapporto superi complessivamente 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, lo stesso verrà considerato a tempo indeterminato.
Ai sensi di quanta 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.

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 D. Lgs. 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 d.lgs. 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 determinato 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. n. 368/2001 come modificato dalla Legge n. 92/2012.
Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali di cui sopra saranno arrotondate all'unità superiore.
E' 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 rapporto 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 quali è vietata la stipula di contratti di somministrazione di lavoro, sono quelli previsti dalla categoria 8 della classificazione del personale del presente CCNL.

La Direzione Aziendale comunica preventivamente alle RSU o, in mancanza alle OO.SS. territoriali aderenti alle associazioni sindacali firmatarie del CCNL, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro da stipulate 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 territoriale aderente a CONFAPI 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. 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.

Il contratto di lavoro a tempo parziale, disciplinato dal D. Lgs. n. 61 del 20.02.2000 e successive modificazioni (D. Lgs. n. 100 del 26 febbraio 2001, D. Lgs. n. 276/2003, L. n. 247/2007, L. n. 92/2012) comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad un orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente contratto:

- clausole 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;
- clausole elastiche (nei part-time di tipo verticale o misto), relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto.
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.
Le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale, devono essere comunicate 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 da 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.
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 retributivi 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 nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale 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 aggiuntivo 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'articolo 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 salva vita,

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, comma 3, della legge n. 104/1992, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari a 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere atti quotidiani della vita, e riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (art. 12 bis, comma 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 su 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 tredici 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, comma 3, d.lgs. 61/2000). Nella stessa ipotesi il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno su richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

ART. 27 - PREMIO DI RISULTATO
OMISSIS
Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello, le strutture territoriali o/e aziendali delle Organizzazioni sindacali e delle Associazioni imprenditoriali **aderenti alle parti nazionali firmatarie del CCNL**, esamineranno preventivamente, in un incontro, le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività al livello territoriale e/o aziendale.
OMISSIS
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.

OMISSIS
Le parti recepiscono integralmente l'Accordo Interconfederale sottoscritto in data 9 maggio 2013 tra CONFAPI e CGIL, CISL e UIL, per la "detassazione del salario di produttività"

ART. 37 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE
Le parti, 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 al 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 1.01.2011

L'aliquota del contributo al FONDAPI sarà esclusivamente incrementata a carico delle aziende dello 0,50 suddiviso:
a partire dal 01 gennaio 2015 la contribuzione viene fissata nella misura dell'1,70% (incremento 0,30%)

a partire dal 01 gennaio 2016 la contribuzione viene fissata nella misura dell'1,90% (incremento 0,20%).

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 1.01.2011

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.
OMISSIS

ART. 37 bis - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
Le parti convengono di dare attuazione a quanto già convenuto nel precedente CCNL Lapidei PMI CONFAPI-ANIEM, attraverso l'individuazione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa, che risponde ai requisiti previsti dal D.Lgs 2.9.97, n. 394 e successive modifiche.
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 al fondo è definita come segue:

- **A decorrere dal 01 Marzo 2014, 5 euro mensili per ogni dipendente in forza.**
- **A decorrere dal 01 Gennaio 2015, 8 euro mensili per ogni dipendente in forza.**

Il contributo è obbligatorio ed è a totale carico delle aziende.
I lavoratori dipendenti individuati nel presente articolo hanno diritto da parte del fondo individuato all'erogazione delle prestazioni sanitarie in dipendenza del rapporto di lavoro.
I contributi al fondo sanitario beneficiano delle relative agevolazioni fiscali.

ART. 49 - CONGEDI
A) Permessi per eventi e cause particolari

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

ART. 53 - MALATTIA
Le parti recepiscono integralmente l'Accordo Interconfederale sottoscritto in data 26 luglio 2011 tra CONFAPI e CGIL, CISL e UIL in materia di certificazione della malattia.
Al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari, l'assenza e la prosecuzione d'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata, anche telefonicamente, all'azienda prima dell'inizio dell'orario di lavoro del lavoratore interessato, salvo casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere la comunicazione. Nel caso in cui l'azienda non sia in condizione di ricevere la comunicazione, questa deve essere effettuata, anche telefonicamente, entro 3 ore dall'inizio del normale orario, salvo il caso di giustificato impedimento.
Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite posta elettronica o via

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

OMISSIS

ART. 73 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

OMISSIS

La convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali deve essere effettuata secondo le disposizioni previste dall'Accordo Interconfederale 18 settembre 2012 e in attuazione di quanto previsto dalla legge (art. 4, comma 17 legge 28 giugno 2012, n. 92).

ART. 93 - DECORRENZA E DURATA

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente CCNL decorre dal **1° 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 CCNL 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.

CLAUSOLA DI NON PROLIFERAZIONE DEI CCNL

Le Parti stipulanti concordano di sottoporre all'unanime consenso delle parti stesse le richieste di firma per adesione al presente CCNL, da parte di altre Associazioni datoriali e/o di altre Organizzazioni dei lavoratori.

ART. 22 - MINIMI CONTRATTUALI

Gli importi e le tranches di aumento retributivo fissati alla data del 01.03.2014, del 01.07.14 e del 01.07.2015 sono riportati nelle tabelle seguenti:

Livelli	Parametri	01.03.2014 Euro/mese	01.07.2014 Euro/mese	01.07.2015 Euro/mese	Totale aumenti Euro/mese
1	210	86,47	67,94	46,32	200,73
2	189	77,82	61,15	41,69	180,66
3	154	63,41	49,82	33,97	147,20
4	146	60,12	47,24	32,21	139,56
5	**136**	**56,00**	**44,00**	**30,00**	**130,00**
6	128	52,71	41,41	28,24	122,36
7	118	48,59	38,18	26,03	112,80
8	100	41,18	32,35	22,05	95,58

Gli aumenti retributivi relative alle mensilità da aprile 2013 a febbraio 2014 verranno corrisposti con le seguenti modalità:

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

Ai lavoratori in forza al 28.02.2014, nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro entro il 31.10.2014 verrà riconosciuto per intero il pagamento dei ratei mensili previsti a copertura del periodo 01.04.2013/28.02.2014 (arretrati).

Livelli	Parametri	01.04.2013 - 01.02.2014. Euro/mese
1	210	86,47
2	189	77,82
3	154	63,41
4	146	60,12
5	**136**	**56,00**
6	128	52,71
7	118	48,59
8	100	41,18

ALLEGATO A)

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

Raggruppamenti	Qualifica triennale (Rilasciate dagli Istituti Professionali)	Diplomi quinquennali o Laurea (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, Ragioniere (varie specializzazioni), Perito Commerciale. 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.

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 ricavare 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

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 le 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 un'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

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 edilizi 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

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.

ALLEGATO C)

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) _____

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) _____

Aspetti normativi

Data di assunzione _____

Qualifica da conseguire _____

Durata _____

*Livello di inquadramento iniziale*_____

Livello di inquadramento finale _____

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
Aula	
On the job	
Affiancamento	
E-learning	
Seminari	
Esercitazioni di gruppo	
Testimonianze	
Action learning	
Visite aziendali	

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 _____

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 _____