

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 24 gennaio 2017

tra

CONFAPI ANIEM

e

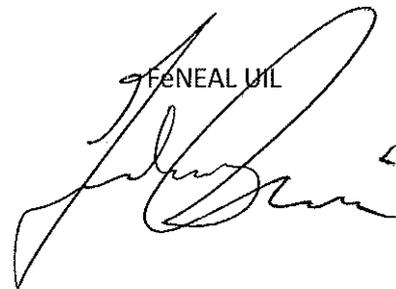
Fe.n.e.a.l.-U.I.L.

F.i.l.c.a.-C.I.S.L.

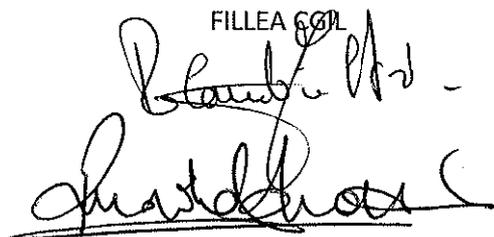
F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L.

è stato stipulato il presente accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 14 luglio 2014 per i dipendenti delle Imprese esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni, nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte.

CONFAPI ANIEM


FEENEAL UIL


FILCA CISL


FILLEA CGIL


Premessa all'Accordo di rinnovo del CCNL

Le parti, attraverso mature e nuove relazioni industriali, intendono favorire lo sviluppo e la crescita di tutto il sistema delle Imprese esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni, nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte. Per questa ragione si ritiene utile adottare azioni per migliorare il contesto amministrativo e burocratico in cui le imprese del settore riducono i costi amministrativi che frenano la loro capacità di sviluppo.

Le parti ritengono sia fondamentale per le PMI sostenere la loro aggregazione attraverso l'introduzione nella contrattazione di Il 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.

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

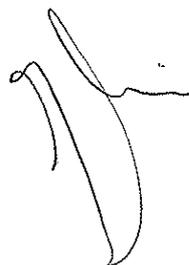
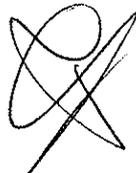
Le Parti sociali sopra richiamate ritengono la contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello, lo strumento di regolazione dei rapporti di lavoro e l'elemento di promozione del consolidamento e sviluppo delle imprese.

A tal riguardo con l'Accordo Interconfederale del 26.07.2016 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 interamente recepiti nel presente CCNL.

Eventuali Accordi Interconfederali e/o Intese che dovessero intervenire tra le rispettive Confederazioni nazionali successivamente alla fase di stesura del testo contrattuale saranno oggetto di esame tra le Parti al fine di armonizzare, senza oneri né vantaggi rispettivi, le pattuizioni qui definite. Le Parti nell'intento di favorire una razionalizzazione e semplificazione degli accordi contrattuali nei comparti affini a quello edile, condividono l'esigenza di attivarsi per una unificazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dei settori Lapideo/Estrattivo, Manufatti in Cemento e Laterizi, Cemento/Calce/Gesso .

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



NUOVO ARTICOLO - DIRITTO ALLE PRESTAZIONI DELLA BILATERALITA'
OMISSIS

1. a partire dalla data di sottoscrizione della presente Intesa le aziende che applicano il CCNL verseranno, secondo le modalità previste dall'Accordo Interconfederale del 26.07.2012 e dall'Intesa Applicativa dello stesso e successive integrazioni, nonché secondo le disposizioni previste nell'ambito degli enti stessi, i contributi rispettivamente all'OPNC e all'ENFEA tramite modello F24 con i codici di versamento predisposti dall'Agenzia delle Entrate.

Art. 1 - Sistema contrattuale

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

In quest'ottica le Parti si impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali a loro collegati, nonché delle imprese aderenti e delle R.S.U., a che il funzionamento del sistema di relazioni industriali e contrattuali più avanti descritto, si svolga secondo i termini e le procedure specificamente indicate, dandosi nel contempo atto che la loro puntuale applicazione è condizione indispensabile per mantenere le relazioni sindacali nelle sedi previste dal presente contratto, entro le regole fissate.

Al sistema contrattuale così 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 e con quelli successivi del 26.07.2016 in materia di rappresentanza sono state definite modalità condivise per la tutela dei diritti in materia di rappresentanza, validità ed effettività dei CCNL. A tali Accordi Interconfederali 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.

OMISSIS

Art. 2 – Sistema di relazioni industriali e Comitato Paritetico Nazionale – Sviluppo sostenibile e responsabilità sociale di impresa.

A) Settore cemento

3. OMISSIS – nonché sulla distribuzione del personale ripartito per categoria (quadri, impiegati, intermedi, operai) per gruppi professionali di classificazione, per tipologia di impiego e per sesso
OMISSIS

4. Di norma annualmente, tenuti presenti i risultati e le valutazioni svolte tra le parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1), le direzioni delle aziende significative – intendendosi per tali quelle che occupino almeno 30 lavoratori dipendenti – che non siano comprese tra quelle di cui al precedente punto 3), daranno, ove richieste, alla RSU nel corso di apposito incontro, con l'eventuale assistenza delle rispettive associazioni sindacali, informazioni previsionali circa i propri programmi di investimento che comportino diversificazioni produttive e/o significativi ampliamenti e/o modifiche strutturali degli impianti esistenti e/o eventuali nuovi insediamenti, loro localizzazione e modifiche degli ambienti di lavoro, la distribuzione del personale ripartito per categoria (quadri, impiegati, intermedi, operai), per gruppi professionali di classificazione, per tipologia di impiego e per sesso, nonché sull'andamento complessivo del lavoro supplementare e straordinario, dei turni di lavoro, delle assenze dal lavoro e della CIG ordinaria e

BA

straordinaria.

B) Settori calce, gesso, malte

OMISSIS

3. Di norma annualmente, tenuti presenti i risultati e le valutazioni svolte tra le parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1), le direzioni delle aziende significative – intendendosi per tali quelle che occupino almeno 30 lavoratori dipendenti, daranno, ove richieste, alla RSU nel corso di apposito incontro, con l'eventuale assistenza delle rispettive associazioni sindacali, informazioni concernenti:

OMISSIS

- la distribuzione del personale ripartito per categoria (quadri, impiegati, intermedi, operai), per gruppi professionali di classificazione, per tipologia di impiego e per sesso

Dichiarazione congiunta

Attivazione di un "Gruppo di lavoro" in materia di mobbing e/o molestie sessuali

Le parti concordano sulla necessità che le aziende dei settori rappresentati siano dotate di un codice di condotta per la prevenzione di mobbing e/o molestie sessuali.

A tal fine, viene istituito un "Gruppo di lavoro", formato da tre rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali e da tre rappresentanti delle Associazioni Imprenditoriali, che dovrà presentare entro il 1° Giugno 2017 alle parti stipulanti il presente CCNL, una proposta di codice di condotta in materia di mobbing e/o molestie sessuali.

Art. 9 – Contratto a termine e somministrazione di lavoro a tempo determinato

Le parti si richiamano alle disposizioni di legge vigenti in materia, nelle quali si prevede che il contratto subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori.

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

Al contratto di lavoro, per lo svolgimento di qualsiasi mansione, può essere apposto un termine di durata non superiore a 36 mesi, comprensiva di eventuali proroghe. **Ai sensi della normativa vigente, l'ulteriore contratto a termine in deroga al limite complessivo di 36 mesi può avere durata massima di 12 mesi e deve essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio.**

Nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente in materia, il numero complessivo dei rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a termine presso ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 25% del personale assunto a tempo indeterminato, nell'anno solare.

Sono escluse dalle percentuali di cui sopra le assunzioni intervenute per le causali previste dalla legislazione vigente in materia. Resta confermato altresì che, con accordo a livello aziendale tra le RSU e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, potranno essere elevate le suddette percentuali per tutte le ipotesi individuate dalla normativa vigente.

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

Qualora l'applicazione del limite del 25% dia un risultato inferiore a 5, le aziende potranno utilizzare un massimo di 2 assunzioni tra contratto a tempo determinato e somministrazione a termine, complessivamente intesi.

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

Le aziende, nell'ambito del sistema di relazioni industriali di cui all'art. 2 del presente CCNL e in occasione

degli incontri ivi previsti, forniranno informazioni **alla RSU** sulla dimensione quantitativa, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati nonché sulla durata degli stessi.

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

I periodi di prova di cui all'art. 51 sono confermati per i rapporti con contratto a **termine** di durata pari o superiore a 6 mesi. Per contratti di durata inferiore i periodi ivi previsti sono ridotti del 50% con una durata, in ogni caso, non inferiore ad un mese. Decorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, il lavoratore avrà diritto a prestare l'attività lavorativa per l'intero periodo previsto dal contratto a meno che non intervenga una giusta causa di recesso.

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

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

Art. 23 – Chiamata e richiamo alle armi

In caso di **richiamo alle armi**, si fa riferimento alle disposizioni **vigenti al momento del richiamo**, nonché a quanto contenuto nella **legge 28 agosto 1991, n. 288 e successive modifiche e integrazioni sulla disciplina della cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo**.

Art. 34 - Appalti

OMISSIS

In queste situazioni, la direzione aziendale e la RSU si incontreranno per approfondire i casi specifici e valutare eventuali soluzioni alternative.

Le aziende informeranno **trimestralmente**, per iscritto, la RSU sulla natura delle attività conferite in appalto, sui nominativi delle imprese appaltatrici e **relativi CCNL applicati sottoscritti dalle Organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale** e sulla prevedibile durata dei lavori dati in appalto. Su richiesta della RSU sarà effettuato un incontro per l'esame della materia.

Le aziende inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge, assicurative, previdenziali, di igiene del lavoro e di sicurezza del lavoro, nonché dei rispettivi contratti di lavoro **sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale**.

OMISSIS

Art. 38 - Diritto allo studio

OMISSIS

2) Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, **nonché, ferma restando la previsione di cui al terzo comma del precedente punto 1), corsi di studio universitari la cui finalità sia quella del raggiungimento del titolo di studio di primo grado (laurea breve), di secondo grado (laurea magistrale) o corsi di laurea unici (5/6 anni), impartiti esclusivamente presso Università pubbliche o private parificate italiane.**

OMISSIS

Il lavoratore potrà richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore **per la durata normale del corso**

di studio, usufruibili anche in un solo anno.

OMISSIS

Art. 46 – Previdenza complementare

OMISSIS

A partire dal 1.1.2017, l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata in ragione dell'1,80% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

A partire dal 1.07.2017, l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata in ragione dell'1,90% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

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

OMISSIS

Le Parti, nel confermare che il Fondo Fondapi costituisce uno dei punti qualificanti del contratto collettivo nazionale di lavoro piccola industria del cemento, calce, gesso e malte, convengono di costituire entro il 1 febbraio 2017 una "commissione tecnica" composta da sei componenti – tre per la parte datoriale e tre per le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

Tale organismo, acquisita una idonea conoscenza del quadro di riferimento normativo in tema di sostenibilità economica e finanziaria dei fondi di previdenza complementare, avrà il compito di verificare la fattibilità della creazione di un unico fondo previdenziale che possa includere tutti i settori dei materiali da costruzione, così da ottenere un miglioramento del livello di efficienza gestionale, fermo restando l'invariabilità della qualità delle prestazioni attualmente erogate dal Fondapi.

Entro il 30 settembre 2017, la Commissione tecnica presenterà alle Parti una proposta anche alla luce di quanto emergerà nel tavolo di consultazione tra la Commissione vigilanza dei fondi pensione – COVIP, gli esperti di settore e i rappresentanti delle Parti sociali di cui al Disegno di legge annuale per la concorrenza e l'apertura dei mercati, approvato il 7 ottobre 2010 dalla Camera dei Deputati.

Art. ___ - Assistenza sanitaria integrativa

OMISSIS

Le Parti individuano quale fondo per l'assistenza sanitaria integrativa ALTEA, Fondo intersettoriale costituito da Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil allo scopo di erogare prestazioni sanitarie, integrative rispetto a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale.

I dipendenti ai quali si applica il presente CCNL, al superamento del periodo di prova, vengono iscritti obbligatoriamente al Fondo di assistenza sanitaria integrativa ALTEA.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

La contribuzione al Fondo ALTEA sarà di 13,00 euro mensili, per dodici mensilità, a carico dell'azienda, per ciascun lavoratore aderente al fondo.

La contribuzione decorrerà dal 1 settembre 2014.

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

Ove un lavoratore iscritto al Fondo cessi la sua partecipazione al Fondo, decadrà automaticamente la contribuzione da parte dell'azienda.

Le parti si danno reciprocamente atto che si incontreranno qualora venga reso operativo il fondo SANAPI ovvero intervengano nuovi accordi interconfederali in materia di sanità integrativa.

Art. 47 – Tutela tossicodipendenza e disturbi comportamentali patologici

OMISSIS

I lavoratori di cui viene accertato, secondo le previsioni di legge, lo stato di tossicodipendenza ovvero la presenza di disturbi comportamentali patologici, quali alcolismo, anoressia, bulimia e ludopatia, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto,

per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

OMISSIS

I lavoratori familiari – intendendosi per tali il coniuge, il genitore, i figli o il convivente more uxorio – di una persona tossicodipendente o affetta da un disturbo comportamentale patologico come esplicitato nel secondo comma del presente articolo possono, a loro volta, essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo della persona, correlato al disturbo comportamentale patologico certificato dai servizi sanitari delle Unità sanitarie locali qualora gli stessi servizi ne accertino la necessità.

OMISSIS

Art. 50/66 – Decorrenza e durata

Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente CCNL, che ha valenza per il triennio 2016, 2017 e 2018, decorre dalla data di stipula e scade il 31 dicembre 2018.

OMISSIS

Art. ____ - Tutela salute dei lavoratori e tutela ambiente – Prevenzione e sicurezza sul lavoro

A)

OMISSIS

2) Fermo restando che al RLSSA sono attribuite le prerogative previste dalle vigenti dalle vigenti disposizioni di legge ed in particolare dell'art. 50 D. Lgs. N. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, le parti riconoscono che l'attività del RLSSA in materia di sicurezza, salute e ambiente deve rispondere a criteri di partecipazione, condivisione degli obiettivi e collaborazione per il loro raggiungimento. A tal fine, l'azienda assicurerà la necessaria informazione/formazione del RLSSA, in particolare:

- sui temi della tutela dell'ambiente;
- sui programmi di miglioramento delle prestazioni ambientali;
- sullo sviluppo di sistemi di gestione che rispondano ai requisiti previsti a livello internazionale.

Il RLSSA, oltre ai permessi retribuiti di cui al successivo comma, potrà utilizzare 24 ore annue retribuite aggiuntive, per le cementerie a ciclo completo, da dedicare inizialmente alla formazione; per tutte le altre unità produttive del cemento, nonché per i settori calce, gesso e malte, tali ore aggiuntive, da dedicare inizialmente alla formazione, sono pari a 16 ore annue.

OMISSIS

Art. 51 bis – Elemento di garanzia retributiva

OMISSIS

A decorrere dal 01.01.2017, l'importo dell'elemento di garanzia retributiva sarà di 150 euro lordi annui.

Art. 52 – Apprendistato professionalizzante

Le parti con la seguente normativa, che ha validità a decorrere dal presente accordo, completano ed integrano la disciplina di legge dell'apprendistato professionalizzante per tutte le imprese che applicano il presente CCNL regolando tutti gli aspetti rinviati alla contrattazione collettiva ai sensi di quanto previsto dalle normative vigenti al fine di rendere operativo un contratto di lavoro formativo che riveste una importanza significativa per i settori di riferimento

Fermo restando che l'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, in attuazione delle disposizioni vigenti, esso può essere instaurato con i giovani di età non inferiore ai 18 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 226/2005, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

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

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

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

La durata complessiva del contratto di apprendistato professionalizzante non potrà essere superiore a 36 mesi.

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

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante, **non superiore a 12 mesi**: due livelli sotto quello di destinazione finale con retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale (minimo tabellare, ex indennità di contingenza e EDR) del livello iniziale di inquadramento;
- nel secondo periodo, **non superiore a 12 mesi**: un livello sotto quello di destinazione finale con retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale (minimo tabellare, ex indennità di contingenza e EDR) prevista per tale livello;
- nel terzo ed ultimo periodo, **per la durata residua**: fermo l'inquadramento di cui al secondo periodo di apprendistato, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione finale.

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

Premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato, le parti del contratto individuale potranno recedere dallo stesso dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di quindici giorni. Durante il periodo di preavviso continua ad applicarsi la disciplina del contratto di apprendistato.

Qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 codice civile, l'apprendista è mantenuto in servizio e il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità previste dalla legge.

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

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

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

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

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

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

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

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

Per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante, le unità produttive (per il settore del cemento) ovvero le imprese (per i settori della calce e del gesso) devono aver mantenuto in servizio almeno il 51% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei ventiquattro mesi precedenti la nuova assunzione. A tal fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi; quelli il cui rapporto di lavoro si sia risolto per giusta causa; i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova. Agli effetti della disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di presente lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

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

Le parti riconoscono che i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di previdenza complementare di categoria di cui all'art. 46 del presente CCNL.

Formazione

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

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

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

OMISSIS

Art. 53 – Passaggio di mansioni

OMISSIS

In caso di mutamento di mansioni a un livello inferiore, si dovrà svolgere tra direzione aziendale e RSU un incontro in via preventiva a livello aziendale o/e di unità produttiva per valutare le possibili implicazioni anche in relazione alla eventuale attività di formazione professionale legata allo svolgimento delle nuove mansioni richieste.

Trascorso un periodo di **cinque** mesi consecutivi nel disimpegno delle mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti, al nuovo gruppo della propria qualifica salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore con diritto alla conservazione del posto (malattia o infortunio, ferie, chiamata o richiamo alle armi, aspettativa, gravidanza o puerperio, permesso o trasferta), nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di gruppo nella propria qualifica.

Art. 61 – Lavoro a turno

OMISSIS

Ai lavoratori che lavorano in detti turni periodici, sarà applicata sulla retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità e, per i cottimisti, la percentuale minima contrattuale di cottimo) una maggiorazione del:

- **39% per le ore lavorate di notte a decorrere dal 1 gennaio 2017**
- **42% per le ore lavorate di notte a decorrere dal 1 gennaio 2018**
- 5% per le ore lavorate di giorno (sia nel caso di tre turni, sia nel caso di due turni)
- **37% per le ore lavorate di giorno nella domenica a decorrere dal 1 gennaio 2017**
- **40% per le ore lavorate di giorno nella domenica a decorrere dal 1 luglio 2018**

OMISSIS

Art. 12 - Aumenti retributivi e nuovi minimi tabellari contrattuali

I minimi tabellari mensili vigenti vengono incrementati nelle seguenti misure e con decorrenza:

Area Professionale	Livelli	Parametri	Dal 01.1.2017 (euro/mese)	Dal 01.12.2017 (euro/mese)	Dal 01.10.2018 (euro/mese)	Totale euro

Area direttiva	3	210	60,00	45,00	30,00	135,00
	2	188	53,71	40,29	26,86	120,86
	1	172	49,14	36,86	24,57	110,57
Area concettuale	3	163	46,57	34,93	23,29	104,79
	2	157	44,86	33,64	22,43	100,93
	1	149	42,57	31,93	21,29	95,79
Area specialistica	3	140	40,00	30,00	20,00	90,00
	2	134	38,29	28,71	19,14	86,14
	1	129	36,86	27,64	18,43	82,93
Area qualificata	2	121	34,57	25,93	17,29	77,79
	1	116	33,14	24,86	16,57	74,57
Area esecutiva	1	100	28,57	21,43	14,29	64,29

Salvo errori/omissioni

L'aumento contrattuale di € 40,00 dovuto al 1 dicembre 2016 sarà versato in due tranches di € 20,00 cadauna da corrispondersi con le buste paga relative ai mesi di marzo 2017 e giugno 2017.

Ai lavoratori in forza al 1.12.2016, nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro entro il 30.06.2017, verrà riconosciuto per intero il pagamento dei ratei mensili previsti a copertura del periodo dal 1.12.2016 al 30.06.2017.

Gli incrementi dei minimi riportati in tabella sono comprensivi del recupero dello scostamento tra inflazione prevista e quella consuntivata relativa agli anni 2013, 2014 e 2015, senza ulteriori verifiche e conguagli.

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

Allegato 1

Le aziende, mediante affissione in bacheca da effettuarsi dal 01.02.2017 al 28.02.2017, comunicheranno che, in occasione del rinnovo del CCNL, le organizzazioni sindacali stipulanti Feneal-uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di € 30,00 da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel mese di aprile 2017.

Le aziende distribuiranno insieme alle buste paga corrisposte nel mese di marzo 2017, l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 30.04.2017.

Entro il 31.05.2017, le Direzioni aziendali, per il tramite delle Associazioni Datoriali territoriali aderenti a Confapi, comunicheranno alle R.S.U. o, in mancanza, alle Organizzazioni sindacali territoriali di Fillea-Cgil, Filca-Cisl e Feneal-Uil esclusivamente l'ammontare complessivo trattenuto (allegando fotocopia della ricevuta del versamento delle quote di sottoscrizione effettuato tramite bonifico bancario) unitamente al numero complessivo degli aderenti alla sottoscrizione e al numero dei dipendenti in forza.

Le quote trattenute verranno versate dalle aziende sul conto corrente bancario n. IT83F0569603200000012811X17 intestato a FEDERAZIONE LAVORATORI DELLE COSTRUZIONI presso BANCA POPOLARE DI SONDRIO Filiale 54 – ROMA – AGENZIA N. 11 ESQUILINO Via Carlo Alberto 6/A – 00185 Roma (RM).

