

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 23 giugno 2017

tra

CONFAPI-ANIEM
Associazione Nazionale Imprese Edili e Manifatturiere

e

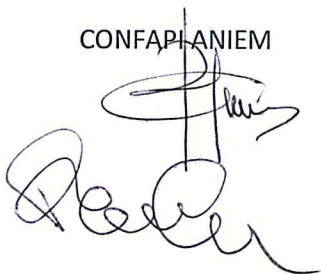
Fe.n.e.a.l.-U.I.L., F.i.l.c.a.-C.I.S.L. e F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L.

è stato stipulato il presente accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 11 marzo 2014 per i dipendenti delle piccole e medie imprese produttrici di

- a. elementi e componenti in laterizio e prefabbricati in latero-cemento;
- b. manufatti in calcestruzzo armato e non, in cemento, in gesso e piastrelle.

CODICE CONTRATTO 098

CONFAPI
Maurizio Casasco

CONFAPI-ANIEM


FENEAL UIL


FILCA CISL



FILLEA CGIL



COSTITUZIONE DELLE PARTI

tra

- CONFAPI ANIEM rappresentata dal delegato del Presidente Rocco Di Giuseppe e da Paolo Cosenza, con l'assistenza della Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria Privata – CONFAPI.

e

- la FENEAL UIL, rappresentata da Fabrizio Pascucci
- la FILCA CISL, rappresentata da Luciano Bettin
- la FILLEA CGIL, rappresentata da Serena Morello



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 produttrici di elementi e componenti in laterizio e prefabbricati in latero-cemento – manufatti in calcestruzzo armato e non, in cemento, in gesso e piastrelle. 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 un 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, 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.

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 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 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 che consenta, nella successiva tornata di rinnovi, la definizione di un unico CCNL per il settore "materiali da costruzioni"

NUOVO ARTICOLO - DIRITTO ALLE PRESTAZIONI DELLA BILATERALITA'

La bilateralità prevista dagli Accordi Interconfederali e dai contratti collettivi nazionali e regionali di categoria del Sistema di rappresentanza CONFAPI è un sistema a cui devono aderire tutte le imprese che applicano il presente CCNL, 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 in busta paga a ciascun lavoratore dipendente, compresi gli apprendisti, 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" OPNC*

- 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. 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.

PARTE GENERALE

A) Sistema di relazioni industriali

1) Livello nazionale

Le Parti confermano che la contrattazione collettiva nazionale di categoria rappresenta lo strumento primario, solidaristico ed universale di tutela del potere di acquisto delle retribuzioni, ponendolo al centro della regolamentazione delle relazioni industriali.

Le Parti confermano altresì l'opportunità di scambiarsi reciprocamente informazioni e valutazioni sulle tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione complessiva del settore sia in termini di occasioni positive e di sviluppo che di fattori di criticità.

Le parti

1. ravvisano l'esigenza di concretizzare quanto già concordato al punto A della parte generale del CCNL 11 marzo 2014 e stabiliscono di attivare l'Osservatorio del settore laterizi e manufatti cementizi nominandone, contestualmente alla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, i componenti di rispettiva spettanza (6+6);

2. dovranno predisporre ed approvare entro il 31.12.2017 il regolamento per la funzionalità dell'Osservatorio;

3. considerato quanto stabilito in ordine al citato Osservatorio, dichiarano la comune disponibilità a verificare le condizioni di fattibilità di un sistema bilaterale dei materiali da costruzione (cemento, calce, gesso, lapidei, laterizi, manufatti cementizi, quale strumento di monitoraggio ed elaborazione di tematiche di interesse reciproco.

In particolare, saranno oggetto di esame:

- lo studio dell'assetto industriale di settore, le tendenze di mercato e delle evoluzioni legislative, gli ammodernamenti tecnologici dei processi produttivi e dei nuovi prodotti, con particolare riguardo alle tendenze in atto nel mercato immobiliare nell'edilizia pubblica e le relative stazioni appaltanti, nelle ristrutturazioni e nel recupero del restauro dei centri storici. In questo quadro di insieme valutarne le ricadute occupazionali, studiare in relazione alle nuove tecnologie, i nuovi lavori, i nuovi materiali, le nuove professionalità;

- la valutazione della situazione occupazionale, i processi di esternalizzazione delle lavorazioni e gli appalti;
- le condizioni di legge e operative di approvvigionamento delle materie prime ed in tale contesto l'effettuazione del monitoraggio delle legislazioni regionali in vigore per l'approvvigionamento delle materie prime e la promozione di idonee e condivise iniziative per una legislazione quadro in materia di cave e torbiere, con l'obiettivo primario di semplificare l'iter burocratico per l'approvazione, in sede locale ed in tempi rapidi e certi, delle concessioni di sfruttamento delle cave;
- combustibili alternativi, risparmio energetico;
- il monitoraggio del mercato del lavoro nei settori laterizi e manufatti in calcestruzzo;
- la formazione professionale secondo le modalità previste dal successivo art.14;
- l'organizzazione e la predisposizione di supporti informativi e programmi formativi sulla sicurezza. A tal fine sarà monitorato lo stato di attuazione della applicazione nei settori del TU n.81/2008 e successive modificazioni e integrazioni con particolare riguardo all'elaborazione dei piani di sicurezza nelle aziende;
- le tematiche dell'edilizia bio-eco-sostenibile anche come interlocutori delle istituzioni pubbliche;
- le tematiche inerenti alla responsabilità sociale d'impresa;
- l'andamento del costo del lavoro ed il rapporto tra questo e la legislazione del lavoro in materia contributiva, assistenziale ed assicurativa, anche in relazione alla internazionalizzazione dei mercati, nonché le problematiche poste dalla legislazione sociale;

- l'evoluzione tecnologica, l'organizzazione del lavoro, le nuove professionalità anche in relazione all'inquadramento professionale.

Quanto sopra premesso l'Osservatorio presenterà alle Parti, entro tre mesi dalla sua costituzione, il regolamento per lo svolgimento delle attività di segreteria (convocazione mediante e-mail delle riunioni dei suoi componenti, con specificazione dell'odg.; raccolta della documentazione prodotta dai componenti in merito alle materie oggetto d'esame e conservazione della stessa, preferibilmente in archivi di formato elettronico; stesura e conservazione dei verbali di riunione; comunicazione dei nominativi dei componenti sostituiti; ecc.) nonché di ogni ulteriore attività inerente al funzionamento dell'Osservatorio.

Per l'attività dell'Osservatorio saranno utilizzati i dati forniti dalle Parti o provenienti da istituzioni pubbliche o da enti che siano ritenuti congiuntamente funzionali allo scopo, con modalità da definire.

L'Osservatorio potrà avvalersi per specifiche materie anche di esperti indicati singolarmente dalle Parti purché se ne ravvisi congiuntamente l'opportunità.

I risultati dei lavori dell'Osservatorio e le eventuali proposte saranno oggetto di esame delle Parti stipulanti in un incontro, a cadenza annuale (o eventualmente prima, su motivata richiesta di una delle Parti) ed a livello nazionale, nel corso del quale saranno altresì fornite, e costituiranno oggetto di autonome valutazioni delle Parti, le informazioni aggregate, riferite ai settori rappresentati, riguardanti:

1. aspetti della congiuntura;
2. prospettive produttive;
3. programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi e loro localizzazione per grandi aree geografiche;
4. i piani industriali, i processi di delocalizzazione, le acquisizioni, le partecipazioni, le fusioni e/o le cessioni di azienda;
5. programmi di investimento relativi a significativi ampliamenti e/o trasformazioni degli impianti esistenti;
6. prevedibili implicazioni sull'occupazione per i punti b) c) e d), nonché sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
7. il monitoraggio delle aziende che hanno adottato comportamenti moralmente non etici;
8. il monitoraggio delle aziende e delle cave sequestrate e/o confiscate;
9. il monitoraggio dei flussi di manodopera e di eventuali fenomeni di riciclaggio dei capitali illeciti sulle forniture e dei servizi
10. l'andamento dell'occupazione complessiva con specifico riferimento a quella giovanile e femminile nonché a quella degli immigrati extracomunitari;
11. l'andamento delle condizioni di lavoro nel settore e della contrattazione di 2° livello;
12. l'evoluzione degli indirizzi di politica ambientale con particolare riferimento all'approvvigionamento delle materie prime ed ai relativi riflessi sulle attività di cava e produttive;
13. l'andamento degli investimenti per risparmio energetico e per la tutela ambientale;
14. i consumi energetici e lo sviluppo delle buone pratiche di efficienza energetica, dalle Parti riconosciuta pienamente quale strumento decisivo per la crescita industriale ed occupazionale dei due Settori;
15. gli andamenti aggregati a livello nazionale delle prestazioni di lavoro rese oltre l'orario ordinario, nonché delle assenze per malattie, infortuni sul lavoro, cassa integrazione guadagni ed altre causali.

Con riferimento alle risultanze dei lavori dell'Osservatorio potranno essere presentate agli organi pubblici competenti eventuali proposte di interesse del settore sulle quali vi sia il consenso di tutte le Parti firmatarie del presente contratto.

Su richiesta di una delle Parti e di comune accordo, allo scopo di ricercare le posizioni comuni di cui sopra, potrà essere deciso, in occasione degli incontri nazionali, di svolgere, anche avvalendosi di appositi gruppi di lavoro istruttori paritetici, specifici approfondimenti su singoli temi oggetto di reciproca informazione e valutazione.

Per specifici temi le Parti potranno convenire di richiedere la presenza di rappresentanze pubbliche aventi competenza istituzionale e potestà decisoria.

Qualora sulla base dell'esame congiunto, emergano problematiche particolari che interessino aree interregionali, caratterizzate da una significativa concentrazione di aziende dei due settori, dette problematiche formeranno oggetto di esame specifico tra le Parti in sede nazionale.

Le Parti concordano di rendere operativo quanto previsto dalla "Dichiarazione comune" in calce al Sistema di relazioni industriali - livello nazionale di cui al CCNL 16.11.2010.

Pertanto, entro il 31.12.2017, le Parti, scambiandosi i nominativi dei componenti del gruppo di lavoro, stabiliranno la data di avvio dei lavori prevedendone la conclusione entro 12 mesi.

5) Livello aziendale

Tenuti presenti i risultati e le valutazioni degli incontri svolti tra le Parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1) le direzioni degli stabilimenti che occupano almeno 40 dipendenti, determinati a norma dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 25/2007, forniranno annualmente alla RSU, su richiesta della stessa, con l'eventuale assistenza delle rispettive Associazioni sindacali, informazioni previsionali riguardanti:

- a) programmi di investimento che comportino significativi ampliamenti e trasformazioni degli insediamenti esistenti, nuovi insediamenti e loro localizzazione;
- b) introduzione di nuove tecnologie che oggettivamente comportino significative modificazioni alla organizzazione del lavoro e alla occupazione;
- c) decentramento in via permanente di fasi significative del proprio processo produttivo al di fuori dello stabilimento;
- d) distribuzione del personale per categoria, per gruppi professionali di classificazione, per tipologia di impiego e per sesso, andamento complessivo degli orari di lavoro, delle assenze dal lavoro e della CIG ordinaria e straordinaria;
- e) progetti ed iniziative tesi al risparmio energetico;
- f) implicazioni derivanti dall'attività produttiva da specifiche normative regionali con particolare riferimento alle norme in materia estrattiva ed ai relativi riflessi sulle attività di cava e produzione.
- g) l'andamento dei parametri aziendali in riferimento al premio di risultato.

Nel corso dell'incontro saranno illustrate le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione, sulle prospettive produttive e sull'ambiente di lavoro.

Le disposizioni di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 25/2007 si applicano alle informazioni ivi previste. Le informazioni che siano fornite espressamente in via riservata sono soggette alla disciplina contenuta nell'art. 5 della legge medesima.

I processi di delocalizzazione, di acquisizione e partecipazione a società diverse dello stesso settore saranno oggetto di informazione tempestiva.

B) Disposizioni generali sul sistema contrattuale

Le parti, nel ribadire l'importanza della contrattazione di secondo livello, con l'obiettivo di aumentare la produttività, l'efficienza e la competitività delle aziende, di ridurre i rischi di concorrenza sleale tra le stesse, aumentare la professionalità e le competenze dei lavoratori per migliorare qualitativamente la filiera di processo e di prodotto, ritengono importante la diffusione di buone pratiche contrattuali. Al fine di raggiungere i suddetti, convengono che la contrattazione di secondo livello possa avvenire a livello di azienda e/o di gruppo, così come definito nella parte generale - lettera A), per il tramite delle RSU/RSA o delle OO.SS. territoriali.

OMISSIS

D) Dichiarazione comune sulla lotta alle discriminazioni

Le parti si danno reciprocamente atto e riconoscono l'importanza che nei luoghi di lavoro i rapporti tra azienda e dipendenti e tra i dipendenti medesimi siano ispirati ai principi di comune convivenza civile e di rispetto reciproco, nonché al rispetto della professionalità e dei diritti della persona. Le parti considerano inaccettabili ed intollerabili discriminazioni per ragioni di razza, religione, lingua e genere.

A tal fine, viene istituito un gruppo di lavoro formato da 3 rappresentanti delle OO.SS. e da 3 rappresentanti delle associazioni datoriali che dovrà avviare i propri lavori entro il 30.06.2018.

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 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 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 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 C.C.N.L., ha la funzione di negoziare erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti come, ad esempio: incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese, maggiore efficienza organizzativa, efficacia, qualità, redditività, tutti risultati legati all'andamento economico delle imprese. La relativa disciplina è contenuta nell'articolo 35 riferito al premio di risultato del presente C.C.N.L.

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 dei laterizi.

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. APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA e APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA.

Sono regolamentati dagli artt. 41-42-43 e 45 del D.Lgs. 81/2015 ed dall'Accordo Interconfederale tra CONFAPI/ CGIL-CISL-UIL del 22 dicembre 2016, che qui si intende espressamente richiamato e a cui integralmente si rimanda ed inserito in allegato al presente CCNL

Art 3 bis - Apprendistato professionalizzante

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

Le parti 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. n. 226/2005 e non superiore ai 29 anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali

Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi del vigente CCNL, 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.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può riguardare operai, intermedi, impiegati e quadri ed è ammesso per il conseguimento di qualifiche inquadrature nei livelli E) — D) — C) — CS) — B) e livelli superiori e tutte le relative mansioni.

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

E' fatto divieto adibire i lavoratori apprendisti a lavoro a cottimo.

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:

1) 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 contingenze e EDR) del livello iniziale di inquadramento (per la Categoria E la retribuzione si riferirà alla Categoria F);

2) 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 inferiore, fatta eccezione per la Categoria E, la cui retribuzione sarà quella prevista per il livello di destinazione finale (categoria E);

3) 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.

OMISSIS

Art. 11 — Contratto di lavoro a tempo parziale (part-time)

Il contratto di lavoro a tempo parziale (part-time) è disciplinato dal D.Lgs. 81/2015 e successive modificazioni e comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario stabilito dal presente contratto.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a part-time avverrà con atto scritto, nel quale saranno precisati l'orario di lavoro — con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno — e gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno; il periodo di prova eventuale potrà essere prolungato in proporzione alla minore durata dell'orario di lavoro concordata.

La retribuzione diretta e indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato.

Secondo quanto previsto dall'articolo 8, commi 3 e 4 del D.Lgs 81/2015, i lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa delle terapie salvavita, certificata secondo le vigenti norme di legge, hanno diritto, a richiesta, 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, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

La trasformazione da tempo pieno a part-time, o viceversa, dei rapporti di lavoro in atto può avvenire con il consenso delle Parti le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario.

Ai lavoratori in forza con rapporto a part-time che ne facciano richiesta sarà data la priorità rispetto ai nuovi rapporti che si costituiscano a tempo pieno per lo svolgimento delle loro stesse mansioni; ciò vale anche per il caso contrario.

A livello aziendale, tra Direzione aziendale ed RSU, potrà essere stabilito il numero percentuale dei lavoratori che possono essere impiegati a tempo parziale rispetto al numero dei lavoratori a tempo pieno.

Con riferimento alla possibilità di richiedere la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa, l'azienda consulterà preventivamente la RSU o, in mancanza, le OO.SS. territoriali.

Previo accordo scritto tra azienda e lavoratore possono essere previste clausole elastiche (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero alla variazione in aumento della prestazione lavorativa). Per la sottoscrizione delle clausole elastiche il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della R.S.U., indicato dal lavoratore medesimo e l'eventuale rifiuto alla loro sottoscrizione non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Le clausole di cui al comma precedente possono essere modificate o temporaneamente sospese, a richiesta di una delle parti, con il consenso di entrambe e per atto scritto, ferma restando la facoltà per il lavoratore di farsi assistere da un componente della RSU da egli indicato e/o dalle OO.SS. territoriali.

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. 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.

Per i contratti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi i periodi di prova di cui all'art. 2 sono ridotti del 50%, con una durata, in ogni caso, non inferiore a due settimane. 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.

Le parti concordano in applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 21, comma 2, D.Lgs 81/2015 l'assenza di intervalli temporali nella successione di contratti a termine nelle seguenti ipotesi:

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

Art. 16 – Orario di lavoro

OMISSIS

10) Regimi diversi dell'orario di lavoro settimanale di cui al punto 1) potranno essere realizzati al fine di corrispondere a specifiche esigenze produttive (quali, ad esempio, commesse per le quali è richiesto un termine di consegna predeterminato, esigenze di mercato legate a situazioni di punta).

Con riferimento a quanto sopra, le aziende potranno disporre orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità, per tutta l'unità produttiva o per singoli reparti, consistenti nel prolungamento a regime normale dell'orario settimanale di lavoro entro i limiti dell'orario di legge nei periodi di maggiore intensità produttiva ai quali corrisponderanno, nell'arco temporale annuo, equivalenti prestazioni lavorative settimanali inferiori all'orario contrattuale nei periodi di minore intensità produttiva.

L'effettuazione di regimi di orario flessibile non comporterà variazioni al trattamento retributivo normale, fatta eccezione per le settimane nelle quali, in regime di flessibilità, siano superate le 45 ore settimanali effettivamente prestate.

In tal caso per le ore di lavoro prestate oltre le 40 settimanali sarà corrisposta una maggiorazione del 10% del minimo tabellare e indennità di contingenza.

Nei suddetti casi, la Direzione aziendale, nel corso di un apposito incontro, che dovrà avvenire entro 7 giorni lavorativi dalla richiesta di apertura del confronto, prospetterà alle R.S.U, o in loro mancanza alle OO.SS. territoriali, le necessità obiettive che giustificano il ricorso ad un regime di orario articolato su un arco plurisettimanale. Nel corso di tale incontro si valuteranno le implicazioni organizzative e si definiranno le modalità di attuazione dei suddetti orari e dei relativi recuperi.

Nel caso in cui le Parti non addivenissero ad un accordo, potrà essere attivato un Tavolo di confronto a livello nazionale.

Art. 31 – Ambiente di lavoro

OMISSIS

Per la realizzazione e la quantificazione oraria delle attività formative, le aziende si atterranno, specie per i neo assunti, a quanto stabilito dallo specifico accordo stato – regioni, attraverso un confronto con la RSU e la RLS.

Art. 45 - 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:

1,20% a decorrere dal 01.05.2004

1,30 % a decorrere dal 1.01.2013

L'aliquota del contributo al FONDAPI a carico delle aziende sarà incrementata dello 0,30 così suddiviso:

- a partire dal 01 aprile 2014 la contribuzione viene fissata nella misura dell'1,40% (incremento 0,10%);
- a partire dal 01 aprile 2015 la contribuzione viene fissata nella misura dell'1,50% (incremento 0,10%);
- a partire dal 01 aprile 2016 la contribuzione viene fissata nella misura dell'1,60% (incremento 0,10%).

A partire dal 1.3.2019 la contribuzione a carico delle aziende, con esclusivo riferimento ai lavoratori iscritti al fondo, viene fissata nella misura dell'1,70%

OMISSIS

Art. 47 – Tutela da tossicodipendenza e da disturbi comportamentali patologici

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, i quali intendono accedere a programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari nazionali delle Aziende 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 3 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 affetta dal disturbo comportamentale patologico certificato dai servizi delle Aziende sanitarie locali, qualora gli stessi servizi sanitari ne accertino la necessità.- OMISSIS

Art. 48 - Assistenza sanitaria integrativa

Le parti concordano che il Fondo individuato per la Sanità integrativa è ALTEA fondo intersettoriale costituito fra Feneal/UIL, Filca/Cisl e Fillea/Cgil. La quota di contribuzione al fondo è definita come segue:

A decorrere dal 01 Aprile 2014, 6 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.

Il contributo a carico delle aziende viene incrementato di 4 euro mensili a decorrere dal 1/10/2018.

NOTA A VERBALE

Nel caso in cui intervengano accordi interconfederali in materia di sanità integrativa, le parti si impegnano ad integrare la presente disposizione, ai fini del recepimento di tali accordi interconfederali nella disciplina contrattuale.

Art. 63 – Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

OMISSIS

Le aziende considerano con la massima attenzione la situazione dei lavoratori sottoposti al trattamento di emodialisi o dei lavoratori affetti da neoplasie ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie e malattie che comportino terapie salvavita.

Art. 82 – Gestione delle crisi occupazionali

Fermo restando che l'utilizzo degli strumenti legislativi di gestione delle crisi deve corrispondere, in via prioritaria, alle diverse e specifiche esigenze aziendali di carattere tecnico, organizzativo ed economico, le parti convengono che, in presenza di crisi e di necessità di riorganizzazione e ristrutturazione, gli ammortizzatori debbano essere utilizzati in modo da contenere, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minor impiego della forza lavoro.

A tal fine, verificando la sussistenza dei presupposti tecnico-organizzativi e produttivi e le condizioni di legge, le Parti concordano sulla valutazione della stipula del contratto di solidarietà.

Art. _____ - Congedi

OMISSIS

Ricorso al part time per i lavoratori che hanno diritto ai congedi di cui ai punti A), B) e C)

Ai lavoratori che rientrano nella concessione dei congedi di cui ai punti A), B) e C) del presente articolo, al fine di elevare la capacità di bilanciare in modo equilibrato il lavoro e gli impegni della vita privata sarà concesso, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, la riduzione dell'orario di lavoro – part time reversibile – per un periodo di 1 anno con possibilità di proroga.



Art. 101 – Appalti ed esternalizzazioni

OMISSIS

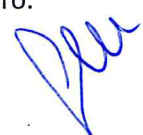
~~L'attività di monitoraggio svolta dal CPNL pmi sulle aziende o sulle cave sequestrate o confiscate e del monitoraggio delle aziende che hanno adottato comportamenti moralmente etici sarà disponibile quale strumento utile in caso di affidamento in appalto di tutte quelle attività, diverse dalla produzione, necessarie al miglior funzionamento dell'impresa.~~



Art. 102 – Decorrenza e durata

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto, che ha valenza per un triennio, decorre dal 1° aprile 2016 ed avrà vigore fino a tutto il 30 giugno 2019.

Il contratto si intenderà rinnovato se non disdetta almeno sei mesi prima della scadenza con raccomandata con avviso di ricevimento. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto collettivo nazionale di lavoro.



Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlate ed inscindibili.

Art. ___ - Formazione professionale

OMISSIS

Al fine di elevare la professionalità dei lavoratori e di renderla sempre più compatibile con le innovazioni tecnologiche dei processi produttivi, laddove l'azienda ne ravvisi la necessità, la stessa, unitamente alle RSU e/o alle OO.SS. territoriali, ove presenti, definirà l'adeguato numero di ore e le relative modalità di formazione annuale dei lavoratori sui processi produttivi, distribuite uniformemente tra i vari profili professionali.

I percorsi formativi saranno certificati secondo le norme vigenti.

Art. 29. - Aumenti retributivi

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

					Totale
Livelli	Parametri	Dal 1/6/2017	Dal 1/10/2017	Dal 1/1/18	aumenti
AS	220	18,27	32,35	32,35	103,53
A	185	15,36	27,21	27,21	87,06
B	151	12,54	22,21	22,21	71,06
CS	143	11,88	21,03	21,03	67,29
C	136	24,00	20,00	20,00	64,00
D	126	22,24	18,53	18,53	59,29
E	117	20,65	17,21	17,21	55,06
F	100	17,65	14,71	14,71	47,06

