

VERBALE DI ACCORDO

Roma,

t r a

CONFAPI-ANIEM

Unione nazionale imprese edili manifatturiere e settori affini

e

Fe.n.e.a.I.-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 10 novembre 2020 il presente accordo per il rinnovo dei CCNL

- 27 febbraio 2019 per i dipendenti delle piccole e medie industrie di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei - CODICE CONTRATTO 096
- 24 gennaio 2017 per i dipendenti delle imprese esercenti la produzione del cemento, della calce e dei 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 – codice contratto 189
- 23 giugno 2017 per i dipendenti delle piccole e medie imprese produttrici di elementi e componenti in laterizio e prefabbricati in latero-cemento; manufatti in calcestruzzo armato e non, in cemento, in gesso e piastrelle - CODICE CONTRATTO 098

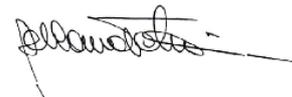
che assumono col presente rinnovo la denominazione di CCNL dei materiali da costruzione a seguito del loro accorpamento in un unico CCNL

CONFAPI

FeNEAL UIL



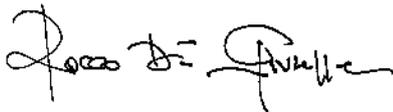
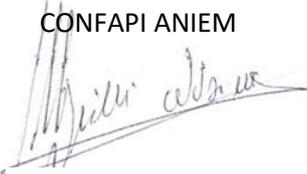
FILCA CISL



FILLEA CGIL



CONFAPI ANIEM



PREMESSA – Parte comune

Gli effetti della pandemia COVID-19 sulla già provata economia nazionale rappresentano una sfida senza precedenti e senza facili soluzioni. L' impatto su intere filiere produttive mette a dura prova i sistemi di welfare ed impone un ripensamento radicale dei modelli organizzativi e del mercato del lavoro. In un simile contesto, il rafforzamento della coesione economica, sociale e territoriale non può che rappresentare il comune obiettivo da perseguire per consolidare lo spirito di unità e solidarietà già esistente tra le parti sociali: l'utilizzo di risorse per le politiche comunitarie, nazionali e regionali a sostegno del tessuto produttivo, in sinergia con adeguati ed efficaci provvedimenti di modifica del quadro normativo, devono essere opportunità di rafforzamento della coesione sociale e tabella di marcia per la ripresa del sistema produttivo del Paese. Gioverebbe a questa causa il miglioramento del contesto imprenditoriale attraverso la riforma della fiscalità, il rafforzamento del sistema bancario (a fronte di un basso livello dei costi di finanziamento il credito del settore privato non decolla a sostegno delle Imprese) e del mercato del lavoro.

I limiti strutturali e le disparità regionali, sia nelle prospettive economiche che nella crescita dell'occupazione, continuano a pesare sul potenziale di crescita delle aziende influenzando il PIL reale che cresce più lentamente rispetto alle economie comparabili della zona euro.

Crescita che continua ad essere frenata dalla esiguità di risorse impiegate per l'istruzione e le attività immateriali e, in generale, da una spesa pubblica poco equilibrata caratterizzata da scarsa attenzione per le dimensioni delle PMI nello stanziamento di risorse finanziarie a tal fine destinate.

Nonostante la proroga degli incentivi per promuovere l'occupazione e gli investimenti, l'onere fiscale sul lavoro e sul capitale rimane tra i più elevati dell'UE.

L'imposizione di vincoli di carattere finanziario connessi a un mercato dei capitali sottosviluppato, di condizioni restrittive per i crediti bancari e la carenza di lavoratori altamente qualificati non stimolano investimenti in attività immateriali (R&S, innovazione e formazione dei lavoratori) che rimangono al di sotto della media UE, poco accessibili alle PMI e motivo di un basso livello di specializzazione in settori ad alta intensità di conoscenza e di competenze digitali. L'eccessiva burocrazia delle amministrazioni pubbliche e la grande disparità regionale nella loro risposta alle esigenze delle imprese hanno un impatto negativo sul contesto imprenditoriale e ne limitano la capacità di sfruttare le opportunità di innovazione.

La disoccupazione di lunga durata è componente di incertezza per la coesione sociale e la crescita: ostacolando l'acquisizione di competenze e professionalità dei giovani non si sostengono processi di ricambio generazionale nelle aziende con rilevanti effetti di contrazione sulla competitività. Alla soppressione dei voucher non sono seguite misure di contrasto al lavoro sommerso, origine di concorrenza sleale. Deve essere sviluppato un piano strategico per il lavoro che veda anche la contrattazione di secondo livello attivamente coinvolta nella necessaria riforma del mercato: bisogna costruire un percorso di attiva interazione tra regole e condizioni economiche locali a vantaggio dello sviluppo e della competitività.

Le tematiche del rilancio occupazionale, dello sviluppo e della crescita economica del sistema delle PMI ripartono dall'impegno e dal protagonismo delle Parti sociali che, in uno scenario di evoluzione del sistema bilaterale e necessario riconoscimento della reciproca rappresentanza, definiscano un modello di contrattazione collettiva efficace ed al passo col contesto socio economico.

Le parti concordano che la rappresentanza è principio essenziale della bilateralità e, allo stesso tempo, garanzia e trasparenza delle regole condivise nelle relazioni industriali per valorizzare pattuizioni contrattuali nell'interesse del comparto produttivo, del lavoro, della crescita economica e sociale.

A tal riguardo, con gli Accordi Interconfederali del 20.4.2012 e del 26.07.2016, **la Convenzione sulla rappresentanza del 27.09.2019 tra Confapi, INPS, INL, Cgil, Cisl e Uil** e con l'Accordo tra Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil e CONFAPI ANIEM del 05/03/2015, 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 e la **Convenzione sulla rappresentanza** 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.

Con questo intento le parti ribadiscono che il contratto nazionale, conservando la natura di strumento funzionale alla regolamentazione degli aspetti normativi tradizionali, deve essere di incentivo alle relazioni sindacali per meglio conciliare le esigenze del settore con quelle dei lavoratori dettate dalla evoluzione legislativa e dai conseguenti effetti sul mondo delle PMI e sul mercato del lavoro.

Un modello contrattuale agile ed efficiente, improntato a regole chiare e condivise, incentrato su una contrattazione di alto profilo qualitativo capace di incidere ed orientare – ove possibile - le decisioni legislative, di sburocratizzare le procedure amministrative che non corrispondono alle esigenze di produttività e competitività delle PMI e coniugare le esigenze dei lavoratori e delle aziende.

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 (regionale/provinciale).

Inoltre, le Parti considerano la dimensione aziendale quale elemento di riferimento per meglio adattare il CCNL alle esigenze reali delle imprese.

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

Ritengono altresì di grande importanza, in linea con gli indirizzi europei e nazionali, 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, puntando sulla formazione dei lavoratori e sulle politiche attive nel mercato del lavoro, con particolare attenzione ai giovani, alla innovazione di processi e prodotti, alla responsabilità sociale, allo sviluppo sostenibile.

Per questa ragione, le Parti ritengono che l'articolato contrattuale debba essere confacente alle peculiarità delle dimensioni aziendali e quindi rispettivamente proporzionato per le aziende fino a 15 addetti, da 16 a 50 addetti e con oltre i 50 addetti.

Con la stipula del presente CCNL, le parti intendono conciliare le esigenze produttive delle imprese ed i bisogni di tutela dei lavoratori, affiancando ad istituti già esistenti nuovi contenuti negoziali che in maniera significativa contribuiscano all'equilibrio contrattuale, e nello specifico:

- la concertazione quale elemento partecipativo ad ogni livello di contrattazione;
- la bilateralità funzionale agli obiettivi individuati nel CCNL dalle parti sociali;
- la semplificazione dell'articolato contrattuale incentrato su norme aventi carattere generale di regolazione aderenti alle disposizioni legislative per tutte le materie oggetto di contrattazione (lavoro, sicurezza, welfare, responsabilità sociale, codice etico);
- incentivare contrattazione di secondo livello alla quale è affidata la possibilità di integrare le norme quadro del CCNL per la disciplina di materie specifiche legate alle peculiarità ed esigenze del settore su base territoriale e declinarle in modo più aderente al contesto produttivo locale ed alla sua organizzazione del lavoro;
- l'adeguamento dell'offerta formativa alle priorità dettate dalle politiche occupazionali e dalle

esigenze di innovazione ed integrazione digitale dei processi aziendali orientate all'acquisizione e/o all'innalzamento, da parte del personale, delle competenze nelle tecnologie abilitanti, con il duplice obiettivo di agevolare l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani con elevata professionalità ed assicurarne la permanenza ai senior impiegati;

- un sistema di welfare contrattuale condiviso dalle parti che, oltre alla sanità integrativa, contempli prestazioni e servizi che i datori di lavoro possono offrire ai dipendenti, volti in generale a un miglioramento della qualità e degli stili di vita per il dipendente (agevolazioni economiche per chi ha familiari disabili, anziani e figli a carico; aiuti diretti come corsi di specializzazione per acquisire competenze; formazione legata alla prevenzione e alla sicurezza in azienda);
- sviluppare, con il contributo delle parti sociali ed il supporto economico e di indirizzo dell'INAIL, sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGLS) adeguati per le PMI di settore;
- aumentare la cultura della responsabilità sociale delle PMI a vantaggio della competitività delle imprese, valorizzando le buone pratiche e puntando sull'approccio strategico alla RSI nella gestione aziendale in sinergia con le OO.SS., sostenendo le imprese che investono ed adottano la RSI con incentivi, premialità, semplificazioni amministrative e il miglioramento dell'accesso ai capitali e al credito;
- promuovere la definizione di una legge quadro delle materie prime, della coltivazione e ripristino ambientale delle cave che garantisca un accesso alle materie prime equo, privo di distorsioni nell'ambito delle politiche di sviluppo, e una gestione delle risorse naturali in un'ottica di sostenibilità e responsabilità sociale.

Il quadro normativo attuale, interessato anche dal recepimento delle Direttive Europee sul "pacchetto economia circolare", è caratterizzato da processi di pianificazione e norme di protezione in materia di ambiente, salute e sicurezza non omogeneo che, sommato all'assenza in molti territori regionali di legislazione e regolamenti in materia di Piano cave, provocano una limitazione alle attività estrattive con conseguente aumenti di costi di gestione e, spesso, riduzione o blocco delle stesse. E' quindi auspicabile sollecitare una puntuale legislazione nazionale di riordino in materia, anche in termini di semplificazione e accelerazione degli iter amministrativi autorizzativi e di rinnovo, che sia di concreto e valido supporto per lo sviluppo sostenibile del settore e sappia dare un impulso allo sviluppo di tutta la filiera, estrattiva e di lavorazione, per garantire un rilancio economico dei territori.

Dichiarazione a verbale

Le Parti, nell'intento di favorire una razionalizzazione e semplificazione degli accordi contrattuali nei comparti affini a quello edile, con questo rinnovo che unifica i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dei settori Lapideo/Estrattivo (cod.096), Manufatti in Cemento e Laterizi (cod.98), Cemento/Calce/Gesso (cod.189), definiscono un nuovo CCNL unico per il settore dei "Materiali da Costruzione".

Le Parti stipulanti considerano la riforma del modello contrattuale delle PMI di importanza strategica per le future relazioni sindacali e si impegnano ad un confronto costante e proficuo per individuare strategie e soluzioni coerenti con le opportunità di sviluppo, le esigenze occupazionali del settore e adeguate dinamiche ai mutamenti del mercato.

In tale processo di armonizzazione dei tre comparti, le Parti considerano strategica la valorizzazione, l'estensione ed il rafforzamento della Previdenza Complementare gestita dal FONDAPI, a partire dal rendere strutturale l'adesione contrattuale al Fondo, già inserita in via sperimentale nell'ultimo rinnovo del CCNL Lapideo.

RIFORMA INQUADRAMENTO CONTRATTUALE – Parte comune

Nel processo di unificazione e semplificazione del sistema contrattuale, le Parti convengono sulla

necessità di unificare i sistemi di inquadramento e di affidare alla commissione bilaterale la definizione di un inquadramento unico per aree professionali di tutti i 3 contratti.

I lavori dovranno concludersi entro i 6 mesi antecedenti alla scadenza del presente CCNL.

Le parti concordano e si impegnano altresì ad aggiornare le declaratorie vigenti già nel presente rinnovo.

Sviluppo sostenibile e responsabilità di 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 e ponendo una particolare attenzione al contenimento e riutilizzo degli scarti, anche in vista degli obiettivi europei per il 2030. 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 sperimentando dei modelli di partecipazione dei lavoratori all'organizzazione del lavoro.
- 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 del proprio lavoro;**
 - **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

Dichiarazione a verbale

Per consentire la miglior realizzazione ed efficacia della responsabilità sociale di impresa, le parti elaboreranno linee guida per la stesura di un "Codice Etico aziendale" da promuovere a livello territoriale, provinciale e aziendale. Il CBMC avrà il compito di indirizzare in modo condiviso tali contenuti principali e seguirne gli effetti e l'efficacia.

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI E CONTRATTUALI – parte comune

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 corrisponde l'impegno delle parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti per il periodo di loro validità il contratto generale, le norme integrative di settore o quelle aziendali da esso previste. A tal fine, gli Organismi Territoriali riconosciuti da Confapi Aniem e le Organizzazioni territoriali dei lavoratori si impegnano ad adoperarsi per l'osservanza da parte delle aziende associate e dei lavoratori delle condizioni pattuite e ad implementare ogni utile intervento per evitare azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli. 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.

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, innovazione e valorizzazione dei processi di digitalizzazione, tutti risultati legati all'andamento economico delle imprese. La relativa disciplina è contenuta nell'art. 27 (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.

Nelle aree territoriali nelle quali si svolgerà la contrattazione territoriale non potrà avere luogo quella aziendale.

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.~~

La contrattazione di secondo livello è prevista nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese.

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.

Tenuti presenti i risultati e le valutazioni degli incontri svolti tra le Parti a livello nazionale, le direzioni degli stabilimenti che occupano almeno **20 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 **e tutela ambientale**;
- 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;
- h) indici di sicurezza e infortuni sul lavoro e attività formativa in materia di sicurezza.**

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 **tra le parti**.

Dichiarazione comune sulla lotta alle discriminazioni – parte comune

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, nell'ambito delle attività della CBMC, previste all'art. ..., viene affidato alla Commissione il compito di orientare la definizione e la declinazione del "codice etico aziendale" e di monitorarne sviluppo ed applicazione, nonché di valorizzare nell'ambito intersettoriale le buone pratiche.

Commissione Bilaterale dei Materiali da Costruzione – parte comune

Le Parti convengono sull'utilità di procedere a un ulteriore rafforzamento del sistema di relazioni sindacali ed intersettoriale dei materiali da costruzione, sulla base di quanto enunciato in Premessa, con la costituzione di una Commissione Bilaterale del settore dei materiali da costruzione normato dal presente contratto (industria del cemento, dei lapidei e dei laterizi e manufatti in cemento), denominata CBMC che assorba anche le funzioni tecnico, politiche e di indirizzo a suo tempo affidate ai Comitati Paritetici Nazionali (CPN) ed all'Osservatorio presenti nei distinti tre CCNL.

Tale Commissione Bilaterale dovrà essere formalmente costituita entro un mese dalla sottoscrizione del presente CCNL prevedendo:

- a. i presupposti contrattuali, gli aspetti costitutivi, organizzativi e funzionali, gli eventuali adempimenti propedeutici all'operatività della stessa;
- b. i compiti e l'individuazione delle materie di attribuzione

Le Parti, ferme restando l'autonomia e le prerogative imprenditoriali e le rispettive distinte responsabilità delle Organizzazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e nella consapevolezza dell'importanza di relazioni industriali partecipate e continuative, indicano fin da ora che

nella CBMC dovrà potersi concretizzare il confronto 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.

La CBMC, al momento della costituzione, sarà composta da 6 membri, tre rappresentanti le Organizzazioni sindacali Feneal Uil, Filca Cisl, Fillea Cgil e tre rappresentanti Confapi. La CBMC si riunirà, in via ordinaria, due volte l'anno e, in via straordinaria, ogniqualvolta se ne ravvisi la necessità, su richiesta di una delle due componenti.

Come sopra menzionato, i compiti e le attività ~~il programma dei lavori~~ della CBMC riguarderanno, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ed in linea con quanto disposto dagli istituti contrattuali precedenti, i seguenti temi:

- il mercato del lavoro (in relazione alle normative introdotte a partire dalla Legge 28 giugno 2012 n. 92 e successive) e il sistema degli ammortizzatori sociali;
- il welfare integrativo/generativo, il benessere organizzativo e la responsabilità sociale d'impresa, la partecipazione dei lavoratori (al fine di determinare possibili posizioni condivise);
- l'andamento congiunturale dei settori anche con riferimento alle importazioni e alle esportazioni dei prodotti;
- l'approvvigionamento della materia prima e la normativa sulle cave e l'attività estrattiva;
- l'utilizzo dei combustibili non convenzionali e il risparmio energetico con riguardo alla stima degli effetti indotti sull'occupazione;
- le possibilità di sviluppo del settore sia in termini di modalità di produzione che di possibilità di impiego del prodotto;
- la formazione professionale sulla base di quanto convenuto all'art. 3 (Formazione e crescita professionale – Fapi) e l'occupabilità nel settore anche nel contesto di impresa 4.0;
- 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;
- le pari opportunità e discriminazione di genere;
- il monitoraggio degli andamenti occupazionali e delle tipologie contrattuali presenti nelle Aziende;
- monitoraggio sull'andamento e copertura del secondo livello di contrattazione.
- monitoraggio dell'evoluzione tecnologica (Impresa 4.0), del settore e sue ricadute su riconversione, formazione, riqualificazione e occupazione;
- alfabetizzazione digitale di lavoratori ed imprese;
- avvicendamento generazionale, attività di tutoraggio formativo, alternanza scuola lavoro;
- lo sviluppo sostenibile, la tutela ambientale e le relazioni con il territorio nel quale gravitano le attività industriali dei settori rappresentati;
- linee di indirizzo e monitoraggio codici etici aziendali;
- linee guida banca ore solidale per secondo livello di contrattazione.

Al fine di valorizzare nel più breve tempo possibile il contributo della costituenda CBMC, le Parti affidano alla Commissione - quali primi argomenti di studio:

- il Dossier sui fabbisogni formativi;
- la riparametrazione per 12 aree dei livelli professionali dei tre settori;
l'analisi e l'aggiornamento degli inquadramenti professionali e delle declaratorie dei settori ai quali si applica il presente ccnl, con particolare riferimento all'adeguatezza della descrizione dei

profili, al rispetto parità uomo/donna, alla mutata struttura produttiva dei settori rappresentati e alle innovazioni tecnologiche;

- **Gli indirizzi per “Codici Etici Aziendali”.**

La Commissione, una volta insediata, provvederà ad individuare un calendario di temi e di appuntamenti per realizzare le analisi suddette e proporle alle Parti stipulanti gli esiti secondo i tempi che le parti stesse stabiliscono nel presente CCNL.

Le Parti potranno inoltre esprimere autonome valutazioni sulle iniziative di politica legislativa e regolamentare concernenti il mercato del lavoro.

La CBMC, 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.

Alle riunioni della CBMC, in relazione alle materie all’esame, potranno prendere parte tecnici esterni (es. funzionari o tecnici di servizi pubblici, docenti universitari, ecc.) preventivamente scelti dalle Parti stipulanti il presente ccnl.

DIRITTO ALLE PRESTAZIONI DELLA BILATERALITA’ – parte comune

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, **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 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 data di sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo~~, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad euro 25,00 lordi, ~~per ciascuna mensilità mensili per tredici 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. Per gli apprendisti, l’importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta;
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 dei CCNL rinnovati ed in corso di rinnovo i cui contributi rappresentano una quota annua a carico delle aziende come di seguito indicato.~~ Sono fatti salvi eventuali accordi, o regolamenti aziendali, senza oneri a carico dei lavoratori concordati e operativi alla data del 12.10.2016 che assicurino a tutti i lavoratori

dell'azienda una copertura comportante una contribuzione pari o superiore a quella prevista dal sistema bilaterale ENFEA/CONFAPI e che garantisca prestazioni analoghe e/o equivalenti a quelle previste da ENFEA.

6. Così come già previsto dagli accordi di rinnovo del CCNL del 27.02.2019, 24.01.2017 e 23.06.2017, le aziende che applicano il CCNL verseranno, secondo le modalità previste dall'Accordo Interconfederale del 23.07.2012 e dall'Intesa Applicativa dello stesso e successive modifiche e 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.

I contributi dovuti ad ENFEA e OPNC rappresentano una quota a carico delle aziende come di seguito indicato:

ENFEA:

Euro 4,5/mese x lavoratore a tempo pieno, x 12 mensilità

Euro 4,25/mese x lavoratore part time fino a 20 ore, x 12 mensilità

OPNC:

Euro 1,5/mese x lavoratore di azienda priva di RLS, x 12 mensilità

Euro 0,5/mese x lavoratore di azienda con RLS interno, x 12 mensilità

~~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 Territoriale;~~

~~* 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;~~

~~7. a partire dalla data di sottoscrizione della presente Intesa le aziende che applicano il CCNL verseranno, secondo le modalità previste dall'Accordo Interconfederale del 23.07.2012 e dall'Intesa Applicativa dello stesso, 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.~~

UNIFICATO – ASSUNZIONI

Parte comune

L'assunzione dei lavoratori verrà effettuata in conformità alle norme di legge e agli eventuali accordi interconfederali.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà per iscritto:

- 1) la data di ~~assunzione~~ inizio rapporto e la sua durata se si tratta di lavoro a tempo determinato**
- 2) la tipologia del contratto di assunzione;**
- 2) la categoria attribuita **e le mansioni a cui normalmente il lavoratore deve attendere;**
- 3) il trattamento economico;
- 4) la località dove potrà prestare servizio.

5) l'indicazione dell'applicazione del presente CCNL

All'atto dell'assunzione sarà fornita al lavoratore:

- **la necessaria informativa sull'iscrizione a Fondapi e al Fondo di assistenza sanitaria integrativa ALTEA;**
- **i moduli relativi al trattamento dei dati personali, ed ogni altra modulistica prevista dagli obblighi di legge;**
- **una copia del CCNL, anche in formato digitale**

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

- 1) carta d'identità o documento equipollente;
- 2) stato di famiglia, per il lavoratore capo famiglia, agli effetti degli assegni familiari;
- 3) eventuale titolo di studio, se richiesto;
- 4) altri documenti richiesti da eventuali disposizioni contrattuali e di legge.

Inoltre è facoltà dell'azienda richiedere al lavoratore il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

Il lavoratore dovrà dichiarare la sua residenza e comunicare al datore di lavoro gli eventuali cambiamenti.

L'azienda rilascerà al lavoratore ricevuta dei documenti che essa trattiene e che dovranno essergli restituiti all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Inoltre il lavoratore, dopo dell'assunzione, dovrà essere sottoposto a visita medica preventiva, come previsto dall'art.41 del D.Lgs 81/2008, effettuata dal medico competente aziendale ove previsto, atta ad accertare l'idoneità fisica alla mansione o le eventuali prescrizioni cui il datore di lavoro dovrà tener conto nel D.V.R. (Documento di Valutazione dei Rischi aziendale); ~~in via transitoria, fino al 31 dicembre 2008, tale visita preventiva potrà essere svolta anche prima dell'assunzione.~~

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE - Parte comune

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.

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 inquadrate dal 6° livello in su e tutte le relative mansioni.

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

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

La durata complessiva del contratto di apprendistato professionalizzante non potrà essere superiore a 36 mesi (18 mesi per il conseguimento delle qualifiche inquadrato al 6° livello).

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

1) nel primo periodo di apprendistato professionalizzante, non superiore a 12 mesi: **fino a 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 6° la retribuzione si riferirà alla Categoria 7°);**

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. Per il CCNL Lapedei, fa eccezione per la Categoria 6°,** la cui retribuzione sarà quella prevista per il livello di destinazione finale (categoria 6°);

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.

Nel caso di erogazione del premio di risultato, sotto qualsiasi forma, per gli apprendisti sarà riconosciuto il **90% di quanto previsto per il lavoratore di analogo livello.**

CEMENTO

Livelli	Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mese	Terzo periodo mesi
Area qualificata 2° livello Area specialistica 1° livello	24	12	12	—
Area specialistica 2° e 3° livello	30	12	12	6
Area concettuale 1° livello	36	12	12	12
Area concettuale 2° e 3° livello	36	12	12	12
Area direttiva 1° e 2° livello	36	12	12	12

LAPIDEI

LIVELLI	DURATA COMPLESSIVA MESI	PRIMO PERIODO MESI	SECONDO PERIODO MESI	TERZOO PERIODO MESI		
1	36	12	12	12		
2	36	12	12	12		
3	36	12	12	12		
4	36	12	12	12		
5	36	12	12	12		
6	18	6	6	6		
7 /						

LATERIZI

Categoria	Durata complessiva Mesi	Primo Periodo Mesi	Secondo Periodo Mesi	Terzo periodo Mesi
AS-ASQ	36	12	12	12
A	36	12	12	12

B	36	12	12	12
CS	30	10	10	10
C	30	10	10	10
D	24	8	8	8
E	12	6	6	-

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.

Il numero complessivo di apprendisti che possono essere assunti, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, 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.

E' in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

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.

L'assunzione di nuovi apprendisti, come previsto dall'art. 2 commi 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 indeterminato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 51% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

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

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

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

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.

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 servizio ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione pari a quattro settimane. La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto delle ferie maturate. In caso di risoluzione in corso dell'anno il lavoratore non in prova ha diritto alle ferie in proporzione dei mesi di servizio 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 nell'art. _____ 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, comprensivo delle 16 ore di formazione in ingresso di cui all'art. _____, 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.

La formazione in materia di sicurezza sul lavoro sarà erogata e certificata dall'ente bilaterale OPNC, anche attraverso appositi accordi con le scuole edili o altri enti di formazione territoriali competenti in materia.

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 contratto. 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 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 c.c.n.l. nonché per la formazione sia dell'apprendista che del tutor aziendale

Nota a verbale

Ferme restando le attuali disposizioni contrattuali, si rimanda alle norme di legge in vigore.

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

ART. 3bis - 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 – parte comune

Sono regolamentati dagli artt. 41-42-42 e 45 del D. Lgs. 81/2015 ed all'Accordo interconfederale tra Confapi – CGIL, CISL e UIL del 22 dicembre 2016, che qui si intende espressamente richiamato e a cui integralmente si rimanda e che viene inserito in allegato al presente CCNL. **(ALLEGARE)**

FORMAZIONE PROFESSIONALE FAPI- UNIFICATO

Parte comune

Le parti stipulanti riconoscono concordemente l'importanza della formazione professionale quale strumento essenziale per la valorizzazione del capitale umano nelle imprese, per la crescita a livello personale, per l'adeguamento delle professionalità alle mutate esigenze del mercato del lavoro e alle necessità delle imprese.

Le parti individuano, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità, l'opportunità di indicare linee di indirizzo per le esigenze formative del settore da armonizzarsi con le esigenze individuali:

- sensibilizzare ed incentivare le imprese alla valorizzazione delle risorse umane come strumento di competitività delle imprese
- promuovere e valorizzare la professionalità attraverso l'acquisizione di conoscenze specifiche in grado di rispondere alle esigenze di innovazione tecnologica di processo produttivo e di prodotto, di organizzazione del lavoro, legislative e di salute e sicurezza
- incentivare i lavoratori nell'accrescimento delle competenze professionali, relazionali e trasversali al fine di rispondere alle esigenze del settore e prevenire l'obsolescenza delle competenze professionali possedute
- Predisporre adeguati moduli formativi per il coinvolgimento dei giovani nel percorso propedeutico all'inserimento nel settore utilizzando anche forme di apprendimento attraverso l'apprendistato e alternanza scuola lavoro
- predisporre appositi progetti che si prefiggano di avvicinare la domanda e l'offerta sul mercato del lavoro anche con riferimento ai lavoratori stranieri

- predisporre linee guida che favoriscano l'intreccio fra le varie possibilità formative sia a domanda individuale sia quella derivante da piani formativi aziendali, attraverso la definizione del catalogo dell'offerta formativa di settore
- riqualificare il personale per contribuire al superamento di situazioni di difficoltà di mercato e al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale.

Le parti, riferendosi alle previsioni di leggi e degli accordi interconfederali in materia di formazione professionale, intendono concordemente delineare le modalità di rapporto con il fondo FAPI per la formazione continua interprofessionale.

I piani formativi concordati con le parti sociali dovranno essere predisposti in sede aziendale concordemente con le RSU o ove assenti con le parti firmatarie del presente CCNL a livello territoriale e particolare attenzione dovrà essere posta alla materia di igiene, salute, sicurezza e ambiente, secondo le modalità previste dalla legislazione nazionale e regionale in materia.

Nota a verbale

A tal fine, in coerenza con le materie ed i compiti previsti per la CBMC, viene affidato alla commissione il compito di costituire il "Dossier sulla formazione nei settori rappresentati", raccogliendo dalle aziende copia dei piani di formazione concordati, anche al fine di proporre alle realtà di impresa meno strutturate le esperienze acquisite, se del caso rimodulate alle specifiche esigenze formative.

Il Dossier sulla formazione sarà realizzato nel rispetto delle normative nazionali e comunitarie in materia di tutela della "privacy", e non potrà essere oggetto di diffusione, nemmeno parziale, al di fuori dei settori a cui si applica il presente contratto.

E' altresì affidato alla commissione il compito di monitorare l'evoluzione della normativa in materia di formazione professionale, a livello comunitario, nazionale e regionale, al fine di tenere aggiornate le Parti sulle opportunità di finanziamento, e l'eventuale introduzione e sviluppo di nuovi strumenti di formazione.

Acquisita la normale operatività, la commissione tecnica potrà essere investita dalle Parti di ulteriori compiti in materia di formazione professionale, quali ad esempio lo studio di linee guida per un piano di formazione di base destinato agli addetti dei settori a cui si applica il presente contratto.

I piani formativi oltre a prevedere percorsi e metodologie funzionali agli obiettivi formativi sopra citati, devono includere moduli specifici finalizzati allo sviluppo della responsabilità sociale dell'impresa. Dovranno inoltre prevedere nelle modalità di svolgimento le forme della partecipazione dei lavoratori e contemperare l'utilizzazione di tutti gli strumenti legislativi e contrattuali a partire dai congedi formativi e ai permessi connessi al diritto allo studio.

~~Le parti data la particolare importanza della formazione professionale definiranno entro tre mesi dalla stipula del CCNL le modalità per lo svolgimento dell'attività inerente alla Formazione Professionale all'interno del CPN anche attraverso l'istituzione di un gruppo di lavoro ristretto che produrrà le sintesi al Comitato per le necessarie deliberazioni.~~

Lavoro a tempo determinato e somministrazione di lavoro a tempo determinato - Parte comune

A) LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Apposizione del termine

Le Parti stipulanti si richiamano all'art. 19, comma 1, del D. Lgs. 81/2015 come modificato dalla LEGGE 9 agosto 2018, n. 96, Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, che prevede la possibilità di apporre un termine al contratto di lavoro subordinato.

Quindi, come previsto dal comma 1 dell'articolo 19 del D.Lgs. 81/2015 e s.s.m.al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere

una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero per esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

In caso di sottoscrizione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui sopra, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

Limiti quantitativi - Esenzioni

Il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato e indeterminato non può eccedere **complessivamente il 20 per cento della media del numero** dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di lavoro. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;

Eventuali deroghe alle percentuali quantitative saranno definite tra le parti in sede di secondo livello di contrattazione

Durata massima - Deroghe

In applicazione di quanto previsto dall'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. 81/2015, si conviene che la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro (24) mesi.

Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento

Disciplina del rapporto

In applicazione del principio di non discriminazione, stabilito dall'art. 25 del D.Lgs. n° 81/2015, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano tutti gli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita – proporzionati alla durata del contratto medesimo – in atto nell'Azienda per i lavoratori a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello di classificazione professionale.

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

I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente ed adeguato in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

In caso di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, previa informativa alla R.S.U., la stipula del contratto può avvenire con il necessario anticipo per consentire il passaggio delle consegne.

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, del D.Lgs. n. 151/2001.

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro, la conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata ad un periodo massimo pari ad un quarto della durata del contratto e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto. L'integrazione economica a carico dell'Azienda cessa con l'esaurimento del periodo di conservazione del posto ai sensi del comma precedente ovvero con il cessare dell'indennità economica da parte dell'INPS.

La Direzione Aziendale, in apposito incontro di norma annuale, informerà la R.S.U. o, in mancanza, le OO.SS. territoriali, sull'andamento delle assunzioni effettuate con contratto a tempo determinato nell'arco del periodo considerato, con particolare riferimento alle dimensioni quantitative ed alle tipologie di attività interessate rispetto ai fabbisogni.

Le imprese informeranno i lavoratori operanti a tempo determinato dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza. Tali informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato, o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine, si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso il medesimo datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici d'anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.

Le Parti convengono, in attuazione della deroga accordata dall'art. 21, comma 2, del D.Lgs. n° 81/2015, di applicare a tutti i contratti a termine, intervalli temporali di 5 giorni per i rapporti a termine con durata fino a 6 mesi e di 10 giorni per i rapporti a termine con durata superiore a 6 mesi.

Inoltre, le Parti convengono l'assenza di intervalli temporali nei casi di contratti a termine stipulati per ragioni di carattere sostitutivo (quali ad esempio, a mero titolo esemplificativo, di lavoratrici in maternità, ferie, malattia, ecc.).

Ai sensi e per gli effetti dell'art.21, comma 2, del D.Lgs. n° 81/2015, oltre alle attività stagionali definite dal D.P.R. 7 ottobre 1963 n. 1525 e successive modifiche e integrazioni, le Parti concordano che sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.

L'individuazione della stagionalità così definita, nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare, saranno concordate dalla Direzione aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Diritti di precedenza

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

Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del Decreto Legislativo n. 151/2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine;

Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Il diritto di precedenza deve essere obbligatoriamente richiamato nel contratto di assunzione, ~~e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.~~

Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

B) CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

Il contratto di somministrazione a tempo determinato è disciplinato dalla legge e dalle seguenti disposizioni.

Il termine inizialmente posto può essere prorogato con il consenso del lavoratore e per atto scritto nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

In sede aziendale, tra Direzione e R.S.U. verranno individuati criteri e modalità per la determinazione e la corresponsione del premio di risultato ai lavoratori con contratto di somministrazione.

Come previsto dall'art. 36, comma 3, del D.Lgs. n° 81/2015 ogni 12 mesi l'azienda utilizzatrice, anche per il tramite dell'Associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alla RSU o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria firmatari del CCNL il numero dei contratti di somministrazione conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

In caso di sostituzione di lavoratori assenti per congedi parentali, aspettative, la stipula del contratto può avvenire con il necessario anticipo per consentire il passaggio delle consegne, previa informazione alla R.S.U.

Limiti numerici (normativa comune alle lettere A) e B) di cui sopra.

La Direzione Aziendale, in apposito incontro di norma annuale, informerà la R.S.U. dell'andamento delle assunzioni effettuate con contratto a termine e dei contratti di lavoro di somministrazione a tempo determinato utilizzati nell'arco del periodo considerato.

La Direzione Aziendale periodicamente informerà la R.S.U. dei contratti a termine stipulati.

Nota a verbale

Ovunque ricorra nel testo del presente articolo la citazione del Decreto Legislativo n° 81/2015 il riferimento si intende al testo vigente dopo le modifiche apportate dalla Legge 9 agosto 2018 n° 96 (conversione in legge del c.d. Decreto Dignità).

Rapporto di lavoro a tempo parziale – parte comune

Il rapporto a tempo parziale (part time) è disciplinato dal D.Lgs. 81/2015 e successive modifiche e comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario stabilito dal presente contratto **e può essere di tipo orizzontale, verticale o misto.**

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 **contrattuali, extra contrattuali e di legge** 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, orizzontale o **misto**). 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 affetto da gravi disabilità 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.

Agli stessi soggetti dei due commi precedenti, inoltre, sarà concessa su richiesta la trasformazione a lavoro parziale per la durata di un anno.

In caso di richiesta della lavoratrice madre e del lavoratore padre, fino a tre anni di età del bambino, sarà concesso un part time reversibile della durata di un anno, prorogabile fino a un massimo di tre, a condizione che l'altro genitore non goda già delle medesime agevolazioni.

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

Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

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 e 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 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.

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.

UNIFICATO – BANCA ORE

Parte comune

Si conviene la istituzione di una Banca ore individuale operante dal 1.1.2000 in cui confluiscono, al 1° gennaio di ogni anno:

- a) i permessi di R.O.L. eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione;
- b) le ore a fronte delle ex festività (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS Pietro e Paolo);

~~c) eventuali ore di prestazioni straordinarie~~

I permessi confluiti nella Banca ore individuale saranno fruiti da parte del lavoratore entro l'anno successivo previo preavviso di almeno 48 ore e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali.

Al 31 dicembre dell'anno come sopra indicato le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno pagate con la retribuzione in atto a quel momento (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, E.D.R., eventuali aumenti periodici di anzianità, ex premio di produzione e, per i cottimisti, la percentuale minima di cottimo). Su richiesta del singolo lavoratore le predette ore potranno essere fruiti entro i sei mesi dell'anno successivo.

L'attivazione del conto ore individuale avverrà previo accertamento presso gli Enti previdenziali competenti della legittimità ad assoggettare a prelievo contributivo la retribuzione relativa ai permessi accantonati al momento della loro effettiva liquidazione.

Vengono fatti salvi eventuali accordi aziendali e territoriali, di miglior favore.

LAVORO STRAORDINARIO – Parte comune

Ai fini della corresponsione delle maggiorazioni contrattuali è considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali, salvo deroghe ed eccezioni previste dalla **legge e salvo quanto previsto per i lavoratori discontinui**.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore derivanti da eventuali consuetudini o accordi locali. È considerato lavoro notturno, ai fini legali ed in conformità con il D.lgs n. 66/2003 - e delle maggiorazioni contrattuali, quello effettuato tra le ore 22,00 e le ore 6,00 del mattino.

In riferimento al D.lgs n. 66/2003 si considera lavoro notturno ai fini legali quello effettivamente prestato nel periodo intercorrente fra le ore 22 e le ore 5 alle condizioni richiamate dal decreto stesso, ferme restando le esclusioni indicate dall'art. 11, 2° comma, del citato Decreto (donne dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente di età stessa, la lavoratrice o il lavoratore che sia affidataria di un figlio convivente di età inferiore ai dodici anni, la lavoratrice che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 05 Febbraio 1992, n. 104, e successive).

È considerato lavoro festivo quello compiuto nei giorni di domenica o nei giorni compensativi di riposo settimanale o nelle ricorrenze festive previste dall'articolo sui giorni festivi.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e dovrà essere motivato da esigenze indifferibili, di durata temporanea e tali da non consentire un correlativo ampliamento degli organici.

Al di là dei casi previsti dal comma precedente, eventuali ipotesi di lavoro straordinario saranno concordate preventivamente tra l'azienda e la R.S.U.

L'azienda comunicherà periodicamente e comunque non oltre il semestre alla R.S.U. i dati consuntivi del complesso delle ore di lavoro straordinario effettuate.

Il lavoro straordinario, il lavoro notturno e il lavoro festivo si effettuano nei limiti previsti dalla legge.

Le sottoindicate percentuali di maggiorazione saranno applicate sulla retribuzione oraria ottenuta dividendo la retribuzione mensile del lavoratore – intesa come paga base minimo tabellare eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, EDR, eventuali aumenti periodici di anzianità) **per il numero fisso 175 e 174** e, per i cottimisti, anche sulla percentuale minima contrattuale di cottimo

Le percentuali di seguito riportate non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

La retribuzione oraria si determina secondo il disposto dell'art.....

Qualora la retribuzione sia composta in tutto o in parte di elementi variabili (provvigioni, interessenza, ecc.) si prenderà per base la parte fissa.

	CEMENTO	LAPIDEI	LATERIZI
lavoro straordinario diurno: (oltre le 40 ore settimanali)	23%	30%	30%
lavoro notturno non compreso in turni avvicendati:	30%	50%	35%
lavoro notturno a carattere continuativo (guardiania, custodia, pulizia locali) non compreso in turni avvicendati	25%		
Lavoro notturno in turni avvicendati		25%	20%
lavoro straordinario notturno	40%	50%	50%
lavoro ordinario in giorni festivi Lavoro festivo	40%	50%	45%
lavoro straordinario festivo	50%	50%	50%
lavoro straordinario festivo notturno	50%		60%
lavoro festivo ordinario notturno:	40%		
lavoro straordinario effettuato nel 6° giorno:		40%	
Festivo con riposo compensativo:		12%	
Diurno in turni avvicendati:			4%
Lavoro festivo notturno non in turni:			50%
Lavoro notturno per addetti a lavoro notturno:			6%

Straordinario fino a 48 ore settimanali:			27%
Straordinario festivo fino a 48 ore settimanali:			47%

CEMENTO

Per i lavoratori discontinui, il lavoro effettuato oltre l'orario giornaliero assegnato nonché il lavoro supplementare di cui alla tabella dell'art.... verrà compensato con la maggiorazione: del 18 per cento se diurno, del 35 per cento se notturno, del 45 per cento se festivo o festivo notturno.

Per le prestazioni domenicali previste dalla legge con spostamento ad altro giorno del riposo settimanale, si corrisponderà, per il lavoro prestato di domenica, la retribuzione globale di fatto maggiorata della percentuale per lavoro festivo calcolata come sopra indicato sempreché l'Azienda abbia comunicato, prima dell'inizio del lavoro, il giorno di riposo compensativo, assegnato in sostituzione della domenica. Il giorno di riposo compensativo, assegnato in sostituzione, dovrà cadere nel corso della settimana successiva.

Le eventuali prestazioni, effettuate anche nel giorno del riposo assegnato in sostituzione della domenica, daranno luogo alla corresponsione della retribuzione globale di fatto con la maggiorazione di straordinario festivo calcolata come sopra indicato.

Al lavoratore che venga occasionalmente ed improvvisamente richiesto di una prestazione straordinaria dopo che egli abbia abbandonato lo stabilimento, avendo ultimato il suo orario normale, sarà corrisposto, oltre la retribuzione per la durata della prestazione stessa con la relativa maggiorazione prevista dal presente articolo, l'importo di due ore di retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità e, per i cottimisti, la percentuale minima contrattuale di cottimo), se la prestazione viene effettuata nelle ore diurne (dalle 6 alle 22), e di quattro ore, se la prestazione viene effettuata nelle ore notturne (dalle 22 alle 6).

La suddetta indennità sarà corrisposta nella misura indicata, tenendo come punto di riferimento l'ora in cui è richiesto l'inizio della prestazione.

LATERIZI

OPERAI

Nell'industria dei laterizi, per le categorie degli infornatori e sfornatori, carriolanti ai forni e per gli addetti alla lavorazione dei mattoni a mano, previo accordo con la R.S.U., le aziende hanno la facoltà di determinare, agli effetti della maggiorazione, l'inizio ed il termine dell'orario notturno, anticipandolo, al massimo, alle ore 20 e fino alle ore 4.

Impiegati

È considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 21 alle 6.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

1) lavoro straordinario	30%
2) lavoro notturno in turni avvicendati	20%
3) lavoro diurno in turni avvicendati	4%
4) lavoro notturno non in turni	35%
5) lavoro notturno straordinario	50%
6) lavoro festivo	50%
7) lavoro festivo straordinario	55%
8) lavoro festivo notturno non a turni	67%

9) lavoro festivo notturno straordinario	75%
10) lavoro supplementare	27%
11) lavoro supplementare festivo	52%
12) lavoro supplementare notturno	47%
13) lavoro supplementare festivo notturno	72%
14) lavoro domenicale con riposo compensativo	23%

Dichiarazione a verbale

Le Parti, nell'ambito del lavoro di semplificazione ed armonizzazione del presente CCNL unificato, attribuiscono alla Commissione bilaterale dei materiali da costruzione il compito di uniformare la disciplina del lavoro straordinario, festivo e notturno, ivi inclusa l'unificazione delle percentuali di maggiorazione.

UNIFICATO -Tutela della maternità e paternità - Parte comune

Per quanto attiene alla tutela della maternità e della paternità si fa riferimento alle norme di legge in materia.

Alla lavoratrice assente in congedo obbligatorio di maternità, nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, o, in caso di diversa opzione, per il mese precedente il parto e per i quattro mesi successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale.

In caso di estensione, a norma di legge, oltre detti termini, del periodo di assenza obbligatoria, si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente contratto e quello stabilito dalla legge.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino a concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

La fruizione del congedo parentale facoltativo può essere frazionata anche in unità orarie, rispettando le necessità organizzative aziendali, programmandone preferibilmente l'utilizzo a inizio o fine turno o pausa pranzo.

Nel caso in cui nel corso del periodo d'interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga malattia, si applicano le disposizioni di cui alla relativa regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa, sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice.

L'assenza per gravidanza e puerperio, nei limiti del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, festività, tredicesima mensilità, trattamento di fine rapporto).

UNIFICATO – MALATTIA - Parte comune

Al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari, l'assenza e la prosecuzione d'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata, anche telefonicamente, all'azienda prima dell'inizio dell'orario di lavoro del lavoratore interessato, salvo i casi di comprovato impedimento e sempre che 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 esse a disposizione a livello aziendale, il numero di protocollo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, il lavoratore, previo avviso ad 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.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'Azienda di norma entro la scadenza dell'iniziale periodo di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro. Detta prosecuzione deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore con le medesime modalità previste dal comma precedente deve consegnare o far pervenire all'Azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia e infortunio non sul lavoro indicata nel certificato medico precedente.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, salvo il caso di forza maggiore, l'assenza si considera ingiustificata.

L'Azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, non appena ne abbia constatata l'assenza. A tal fine ogni mutamento del luogo di residenza durante il periodo di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'Azienda.

Al fine di regolarizzare la situazione relativa ai controlli sullo stato di infermità e le relative conseguenze economiche, fermo restando quanto disposto dall'art. 5 della legge n. 300 si concorda quanto segue:

1) Il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, per consentire l'effettuazione di eventuali visite di controllo.

2) Nel caso in cui a livello territoriale, le visite di controllo siano effettuate, su decisione dell'Ente preposto al controllo di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate previa verifica condotta dalle rispettive organizzazioni territoriali, ai criteri organizzativi locali.

3) Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per motivi inerenti la malattia, di norma preventivamente comunicate all'azienda o in casi di forza maggiore.

4) Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di cui ai paragrafi precedenti costituisce inadempimento contrattuale a tutti gli effetti, decadendo inoltre il diritto al trattamento economico contrattuale nelle misure del 100% per i primi 10 giorni e del 50% per l'ulteriore periodo, esclusi i periodi di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo, ed il fatto costituisce inadempimento grave degli obblighi contrattuali sanzionabile ai sensi dell'art.66.

La presente regolamentazione si applica anche nei confronti del lavoratore che non si presenti alle visite collegiali previste da norme di legge o da regolamenti.

E' fatto divieto al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro di svolgere alcuna attività lavorativa comunque remunerativa. La violazione di tale divieto costituisce inadempimento grave degli obblighi contrattuali sanzionabile ai sensi dell'art._____.

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

Conservazione del posto di lavoro – parte comune

Per il periodo di assenza per malattia, sempreché non sia causata da eventi gravemente colposi a lui imputabili, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a 14 mesi. Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore, anche con più periodi di infermità, raggiunga in complesso 14 mesi di assenza nell'arco di 30 mesi consecutivi. I lavoratori affetti da gravi malattie, neoplasie o sottoposti al trattamento di emodialisi, al superamento dei limiti di conservazione del posto, potranno usufruire, previa richiesta scritta, del prolungamento del periodo di comporta fino ad un massimo di 12 mesi.

Le aziende considereranno con la massima attenzione la situazione dei lavoratori sottoposti a

trattamento di emodialisi o dei lavoratori affetti da neoplasie, ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie. Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui ai precedenti paragrafi, il lavoratore che rientra nelle patologie indicate, potrà usufruire - se preventivamente richiesto in forma scritta - dell'aspettativa per malattia, per un periodo prolungabile fino ad un massimo di dodici mesi. Tale periodo non sarà retribuito né computato agli effetti dell'anzianità di servizio, né di alcun istituto contrattuale.

Scaduti i termini della conservazione del posto senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'Azienda può risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere il servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove superato il periodo di conservazione del posto il rapporto non sia risolto, né ad iniziativa dell'azienda, né ad iniziativa del lavoratore, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso a tutti gli effetti. Nel caso di preavviso di licenziamento o di dimissioni, il lavoratore usufruirà del trattamento economico a carico dell'Azienda per i casi di malattia fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

Trattamento economico

LAPIDEI

Per quanto concerne il trattamento di malattia valgono le norme di carattere generale. Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino a raggiungere i seguenti limiti:

a) operai ed intermedi

Al lavoratore, non in prova, assente per malattia o infortunio non sul lavoro, sarà corrisposta una indennità del 100% della retribuzione globale di fatto percepita per i primi tre giorni di assenza; dal 4° al 180° giorno il 100% della retribuzione di fatto percepita, comprendenti nella retribuzione anche la quota parte a carico dell'Istituto preposto; dal 181° giorno e fino al 365° di malattia, il trattamento economico di cui sopra sarà pari al 50% della retribuzione.

b) impiegati

100% della retribuzione per i primi 6 mesi di malattia;

50% della retribuzione per i successivi 6 mesi di malattia.

Si precisa che per retribuzione si intende quella globale netta di fatto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato.

Il trattamento economico di cui al capoverso precedente non potrà, comunque, superare, in caso di più eventi morbosi 180 giorni di calendario con retribuzione globale e 180 giorni di calendario a metà retribuzione globale, in un arco di 18 mesi.

Ai fini di cui sopra, la cumulabilità degli eventi morbosi è esclusa nel caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 5 mesi di effettivo lavoro, nel qual caso il trattamento economico su indicato ricomincia ex novo. L'integrazione di cui trattasi verrà riconosciuta soltanto in quanto il lavoratore ammalato certifichi la propria assenza nei termini e nei modi previsti dalle disposizioni di legge vigenti e subordinatamente al riconoscimento della malattia da parte delle competenti strutture pubbliche. Il trattamento di cui sopra non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future o da risarcimento danni derivanti da fatto di terzi.

Trattamenti particolari

A tutti i lavoratori in caso di malattie oncologiche, emodialisi, infarto con esiti in cardiopatia ischemica instabile e trapianto di organi, i periodi di cui al presente articolo sono aumentati del 50%.

Nelle predette ipotesi è aumentata del 50% anche la durata dei periodi di trattamento economico.

CEMENTO

Durante la conservazione del posto ai lavoratori assenti per cause di malattia o infortunio non sul lavoro sarà riconosciuto da parte dell'Azienda, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, un trattamento economico fino al raggiungimento delle seguenti misure della retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità e, per i cottimisti, il guadagno medio di cottimo), aumentata dell'ex premio di produzione, nonché della maggiorazione media per lavoro a turno, per coloro che lavorano a turni avvicendati in via continuativa:

a) per anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti:

- 100 % per i primi 6 mesi;
- 50 % per ulteriori 6 mesi;

b) per anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti:

- 100 % per i primi 8 mesi;
- 50 % per ulteriori 4 mesi.

Ai fini del computo dei diversi scaglioni temporali a cui è commisurato il sopraddetto trattamento economico, l'Azienda cumulerà le assenze dovute a più eventi morbosi.

Per il lavoratore cui si applica la parte I e II del presente contratto, il trattamento economico è corrisposto dall'Azienda con deduzione di tutte le somme cui il lavoratore ha diritto da parte dell'Istituto assicuratore ed è subordinato al riconoscimento delle malattie da parte dell'Istituto stesso. Resta inteso che per eventuali periodi di assenza, compresi nei limiti della conservazione del posto ma eccedenti i periodi cui è commisurato il trattamento economico contrattuale e per i quali il lavoratore dovesse aver diritto alle prestazioni economiche dell'INPS, le dette prestazioni verranno corrisposte al lavoratore stesso fermo restando che l'Azienda, in occasione dell'erogazione della gratifica natalizia o 13^a mensilità, dedurrà i ratei di gratifica natalizia o 13^a mensilità relativi ai periodi di assenza di cui trattasi.

L'Azienda recupererà nei confronti dei predetti lavoratori quanto corrisposto loro nel caso in cui l'erogazione dell'indennità di malattia da parte dell'Istituto assicuratore non abbia avuto luogo o venga a mancare per inadempienze del lavoratore stesso.

Fermi restando i succitati limiti per la conservazione del posto, il trattamento economico di cui sopra ricomincia ex novo: in caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 6 mesi senza alcuna assenza per malattia, dal 30^a giorno di ricovero ospedaliero e per le assenze per malattia iniziate dopo 12 mesi dal giorno in cui è cessato il diritto al trattamento economico del 100%. Nei predetti casi resta comunque stabilito che il trattamento economico al 100% non potrà eccedere i sei mesi nell'anno di calendario per gli appartenenti allo scaglione a) e gli 8 mesi nell'anno di calendario per gli appartenenti allo scaglione b).

Il trattamento economico previsto dal presente articolo non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali, provinciali, regionali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future, e assorbe fino a concorrenza le erogazioni eventualmente corrisposte dall'Azienda per detti trattamenti.

Chiarimenti a verbale

1. Per i lavoratori cui si applica la parte I e II del presente contratto, i ratei della gratifica natalizia corrisposti dall'Istituto assicuratore saranno considerati utili ai fini del raggiungimento delle misure del trattamento economico di cui al presente articolo. Pertanto dalla gratifica natalizia di cui all'art.49 (13^a mensilità o gratifica natalizia) non sarà effettuata alcuna detrazione per i periodi di assenza dal lavoro per malattia od infortunio non sul lavoro.

2. Al fine di consentire una più puntuale organizzazione dei turni di lavoro nel rispetto delle esigenze dell'impresa e dei singoli lavoratori, il lavoratore turnista assente per malattia avvertirà la Direzione del rientro in servizio o dell'eventuale prosecuzione dello stato di malattia, entro il giorno precedente il termine di rientro previsto nella certificazione medica.

LATERIZI

Il trattamento economico dovuto al lavoratore in caso di malattia o infortunio non sul lavoro è il seguente:

Operai

In caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto ad un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS sino a raggiungere le seguenti misure della retribuzione netta che avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato:

- per 6 mesi di calendario (compresa la carenza) il 100% della retribuzione netta;
- per ulteriori 6 mesi di calendario (compresa la carenza) il 50% della retribuzione netta).

Il suddetto trattamento economico sarà corrisposto al lavoratore sempreché la malattia o l'infortunio non sul lavoro siano riconosciuti dall'INPS e vengano presentate nei termini previsti dal presente articolo le prescritte certificazioni mediche.

L'azienda si rivarrà nei confronti del lavoratore di quanto corrispostogli nel caso in cui l'erogazione dell'indennità da parte dell'INPS, non abbia avuto luogo o venga a mancare per inadempienze del lavoratore stesso.

Il trattamento integrativo di cui sopra assorbe fino a concorrenza quanto eventualmente erogato aziendaliamente allo stesso titolo.

Il lavoratore che sia stato risarcito da un terzo responsabile di un sinistro per il quale sia rimasto assente dal lavoro e abbia ricevuto l'integrazione del trattamento INPS da parte dell'azienda è tenuto a rimborsare all'azienda stessa l'importo dell'integrazione già percepita.

Per gli operai:

- 1) I ratei della 13a mensilità corrisposti dall'Istituto assicuratore saranno considerati utili ai fini del raggiungimento delle misure del trattamento economico di cui al presente articolo. Pertanto dalla 13a mensilità non sarà effettuata alcuna detrazione per i periodi di assenza dal lavoro per malattia o infortunio non sul lavoro.
- 2) L'integrazione dovuta dall'Azienda si ricava per differenza tra la retribuzione lorda mensile e l'indennità corrisposta dall'Istituto, opportunamente lordizzata dei contributi assicurativi e previdenziali a carico del lavoratore.

Impiegati

In caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro l'impiegato non in prova ha diritto al seguente trattamento economico:

- per 6 mesi di calendario il 100% della retribuzione;
- per ulteriori 6 mesi di calendario il 50% della retribuzione.

Il trattamento economico di cui sopra sarà corrisposto al lavoratore sempreché vengano presentate nei termini esposti nel presente articolo le prescritte certificazioni mediche.

Il lavoratore che sia stato risarcito da un terzo responsabile di un sinistro per il quale sia rimasto assente, è tenuto a rimborsare all'azienda quanto da essa percepito nei limiti del risarcimento ottenuto.

Dalla retribuzione, come sopra indicata, sarà dedotto fino a concorrenza, quanto il lavoratore abbia percepito eventualmente, sia a titolo di assegni che di indennità, per atti previdenziali assistenziali, assicurativi, conseguenti da disposizioni di legge, di contratto o da iniziative aziendali.

Ai fini del trattamento di cui sopra si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia verificatasi nell'arco temporale degli ultimi 30 mesi consecutivi che precedono l'ultimo giorno di malattia.

Il trattamento economico suddetto sarà corrisposto ex novo in caso di malattia o infortunio non sul lavoro intervenuti dopo un periodo di 6 mesi senza alcuna assenza per tali titoli o comunque dopo 12 mesi dal giorno in cui è cessato il diritto del lavoratore a percepire il trattamento economico al 100%.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica per un massimo di 12 mesi, anche in caso di tbc. In tale caso il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

UNIFICATO - Congedo matrimoniale

Parte comune

In caso di matrimonio il lavoratore non in prova fruirà di un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi con decorrenza del trattamento economico che avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato.

Tale congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali, né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dall'avente diritto con un preavviso di almeno quindici giorni dal suo inizio salvo casi eccezionali.

Per gli operai e gli intermedi il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'Inps ed è subordinato al riconoscimento del diritto da parte dell'Istituto stesso.

Per gli operai e gli intermedi il trattamento di cui sopra assorbe quello previsto dal contratto collettivo per l'industria del 31.5.1941.

Le disposizioni sul congedo matrimoniale sono applicabili anche in caso di unioni civili in base alla legge n. 76/2016.

Le norme di cui sopra si considerano senz'altro integrate o sostituite da eventuali future norme interconfederali o legislative.

UNIFICATO – AMBIENTE

Parte comune

Le parti nel ribadire l'esigenza del rispetto delle norme di legge in materia di ambiente e sicurezza del lavoro, esamineranno nell'ambito delle attività ~~del Comitato Paritetico Nazionale (C.P.N.)~~ **della Commissione Bilaterale dei materiali da costruzione (CBMC)** prevista dal vigente CCNL, le proposte di legge e le iniziative di carattere normativo di interesse per ~~il settore lapideo~~ **i settori oggetto del presente contratto** che venissero avanzate in Italia e nell'ambito della UE.

Ciò con particolare riguardo alla possibilità di individuare linee di indirizzo comune che servano da orientamento per gli organismi legislativi o amministrativi **per tutte le attività oggetto del presente contratto**, sia per l'attività di escavazione sia per quella di lavorazione dei materiali lapidei. Analoghe linee di indirizzo comune saranno ricercate nei confronti degli Enti Locali (Regioni, Province, ecc.).

~~Il Comitato Paritetico Nazionale~~ **La CMBC** seguirà le problematiche relative all'ambiente, alla salute e sicurezza. Le regolamentazioni e le procedure di sicurezza dovranno coinvolgere tutti i lavoratori operanti nell'unità produttiva. Particolare attenzione dovrà essere posta nella fase di inserimento dei lavoratori di prima assunzione e per quelli dipendenti da ditte esterne, attraverso specifici interventi formativi preventivi.

~~Il Comitato~~ **La Commissione** avrà il compito:

- di raccogliere ed esaminare i dati sull'andamento infortunistico e sulla tipologia degli stessi ed ogni altro elemento utile, proveniente direttamente dalle parti o dalle fonti istituzionali (INAIL, ASL, Enti di ricerca, comitati paritetici territoriali)
- promuovere il miglioramento dei livelli di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro orientando le imprese, le RLS/**RLSSA**, e le RSU sull'adozione dei modelli di gestione della sicurezza e relative procedure di lavoro sicuro;
- monitorare le iniziative di formazione in materia di sicurezza realizzate dalle imprese sia con riferimento ai RLS/**RLSSA** che ai lavoratori neo assunti al fine di costituire una banca dati settoriale sulla cui base poter esprimere eventuali indirizzi;
- seguire l'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria sui temi della sicurezza dei settori rappresentati nel presente CCNL prendendo a confronto i reciproci orientamenti sull'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria;
- esaminare eventuali problematiche di particolare rilievo che dovessero essere portate all'attenzione delle parti stipulanti;

- esaminare specifiche tematiche connesse alla sicurezza sul lavoro anche per le attività affidate in appalto;
- implementare le procedure di pronto soccorso;
- raccogliere dati dagli Enti Paritetici esistenti.

In presenza di modifiche dell'assetto produttivo ed entro 15 giorni dall'inizio di ogni nuovo rapporto di lavoro, la direzione aziendale procederà ad una informativa sui temi di ambiente e sicurezza con iniziative anche di tipo formativo.

~~Il CPN~~ **La CMBC** studierà opportune indicazioni in materia di nuove nocività, con particolare riferimento ai rischi chimici ed elaborerà progetti formativi e informativi sulla sicurezza.

In tale ambito verrà anche esaminato il Protocollo Nepsi e le relative implicazioni.

~~Il CPN~~ **La CMBC** avrà anche il compito di raccogliere **dati** degli infortuni, malattie professionali e relative tipologie, nonché su ogni altro elemento utile disponibile, provenienti direttamente dalle parti (ivi compresi i Comitati paritetici territoriali) o dalle varie fonti istituzionalmente preposte a tali compiti (Inail, Asl, Enti di ricerca o studio operanti a livello nazionale o nei territori).

~~Il CPN~~ **La CMBC** potrà inoltre valutare sistemi di soccorso studiati o adottati a livello territoriale o aziendale al fine di una loro diffusione.

Tali dati saranno successivamente elaborati e formeranno oggetto di esame in apposito incontro tra le parti a livello nazionale nel quale verranno individuate ed elaborate eventuali proposte da proporre sul piano normativo.

Inoltre, per quanto riguarda l'impatto ambientale in presenza di problematiche di particolare rilevanza che dovessero emergere a livello territoriale e comprensoriale, le parti si danno reciprocamente atto della necessità che tali problematiche vengano rappresentate ~~al Comitato Paritetico Nazionale~~ **alla Commissione** per attivare le indicazioni ed i suggerimenti che possano essere utilizzati nelle singole sedi periferiche quali basi di supporto nei confronti delle Istituzioni.

In caso di innovazioni tecnologiche che comportino modifiche ambientali o l'impiego di nuove sostanze suscettibili di esporre a rischio i lavoratori, le aziende si atterranno alle acquisizioni scientifiche (tecnico mediche) esistenti dando in tal caso al R.L.S./**RLSSA** preventiva informazione delle sostanze stesse, dei rischi potenziali, dei mezzi e delle procedure di prevenzione che l'Azienda intende adottare.

Per i casi sopra citati, così come per i cambiamenti normativi e legislativi, inerenti la gestione della sicurezza in azienda e sul ruolo del R.L.S./**RLSSA**, verranno realizzate delle azioni formative integrative alla formazione del singolo R.L.S./**RLSSA** da realizzarsi nei tempi adeguati.

In aree territoriali caratterizzate da una significativa concentrazione di aziende del settore, potranno essere costituiti Comitati Paritetici i quali studieranno i problemi inerenti la prevenzione degli infortuni, la sicurezza nei luoghi di lavoro, la formazione antinfortunistica e suggeriranno eventuali misure utili ad abbattere i fattori di rischio e di nocività.

I comitati saranno composti pariteticamente da rappresentanti delle organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni Nazionali stipulanti; la partecipazione ai Comitati è gratuita

Le parti, a livello territoriale, effettueranno confronti periodici al fine di analizzare e monitorare la presenza di R.L.S./**RLSSA** nelle singole unità produttive con l'obiettivo della loro diffusione.

Sicurezza nelle manutenzioni e negli appalti – parte comune

Le parti concordano che il tema della sicurezza, anche per le attività appaltate, rappresenta un valore condiviso che riguarda tutti i soggetti presenti nei siti produttivi e consente di conciliare l'interesse preminente per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dell'integrità degli impianti e la tutela dell'ambiente.

Pertanto, nell'ambito delle attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali previste dalle vigenti norme di legge, l'azienda si impegna a realizzare un corretto sistema di gestione integrato salute – sicurezza - ambiente che riguardi tutte le attività svolte nel sito.

UNIFICATO - Formazione e informazione dei lavoratori

Parte comune

Omissis

Le Aziende, al fine di garantire la massima comprensione dei concetti di sicurezza nei luoghi di lavoro, per i lavoratori stranieri che non conoscono perfettamente la lingua italiana, ~~assicura~~ potranno prevedere anche corsi obbligatori da effettuare entro tre mesi dall'assunzione e ~~fornirà~~—fornire documentazione informativa nella lingua di provenienza.

E' prevista una formazione in ingresso di 16 ore in materia di sicurezza sul lavoro che sarà erogata e certificata dall'ente bilaterale OPNC, anche attraverso appositi accordi con le scuole edili o altri enti di formazione territoriali competenti in materia.

Nel caso in cui il lavoratore venga dal medesimo settore, la formazione in ingresso sarà ridotta a 8 ore.

UNIFICATO - Prevenzione infortuni - mezzi protettivi

Parte comune

Omissis

Le Aziende, nell'organizzare le attività lavorative della giornata, settimana o turno, in reparto o intera unità produttiva con la possibile presenza di un solo addetto, garantiranno i livelli minimi di sicurezza previsti dagli articoli 18 comma 1 lett. t), 43, 45 e 46 del D. Lgs 81/2008.

UNIFICATO - Multe e sospensioni

Parte comune

In via esemplificativa incorre nei provvedimenti di multa il dipendente:

- 1) che abbandoni il proprio posto di lavoro senza autorizzazione del superiore o senza giustificato motivo;
- 2) che non esegua il proprio lavoro secondo le istruzioni ricevute;
- 3) che rechi guasti al materiale e non avverta subito il suo superiore diretto degli evidenti guasti agli apparecchi o di evidenti irregolarità nel funzionamento nell'andamento del lavoro;
- 4) che contravvenga al divieto di fumare o introduca sul luogo di lavoro cibi e bevande alcoliche, senza il permesso dell'azienda;
- 5) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;
- 6) che sia trovato addormentato durante le ore di lavoro;
- 7) che ritardi nell'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- 8) che dia corso a molestie verbali, quali epiteti sessisti, razzisti, volgari, violenti, ecc.;**
- 9) che si ponga, per propria volontà, in stato di pericolosità per sé, per gli altri, per gli impianti o comunque per l'attività lavorativa;

.....omissis

CONGEDI – UNIFICATO

Parte comune

- A) Permessi per eventi e cause particolari

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, la lavoratrice e il

lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Il diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno di cui al comma 1, è riconosciuto anche al lavoratore che si assenti per assistere familiari in dialisi o sottoposti a gravi interventi chirurgici e/o alle eventuali terapie ad essi connesse.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Al lavoratore in occasione della nascita del figlio sarà riconosciuto un giorno aggiuntivo di permesso retribuito.

Ai sensi di quanto previsto dalla Legge n. 160/2019 ("Legge di bilancio 2020"), il lavoratore padre, entro il quinto mese di vita del bambino, o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni o affidamenti nazionali/internazionali, fruirà di sette giorni di congedo obbligatorio e potrà fruire di un ulteriore giorno facoltativo in alternativa alla madre che si trovi in astensione obbligatoria. Il relativo trattamento economico è a carico dell'Inps. Per gli anni successivi, le Parti si danno reciprocamente atto che si incontreranno laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo contrattuale a una armonizzazione dello stesso alla nuova disciplina legale.

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.

B) Congedi per gravi motivi familiari

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, della legge n. 53 del 2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, il lavoratore ha

diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi in condizione di grave disabilità.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.

Il datore di lavoro è tenuto, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto di lavoro a termine nonché quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Il congedo di cui alla presente lettera B) può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art.1 D.M.21.7.2000 n.278, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni. Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

Durante il periodo di congedo di cui al presente articolo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

C) Congedi per la formazione

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53, i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta al datore di lavoro almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, specificando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

L'azienda valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di diniego o differimento del congedo informerà l'interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva a questo titolo non dovranno superare l'**1,5%** del totale della forza occupata. I valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale pari o superiori a 0,50 saranno arrotondati all'unità superiore.

Durante il periodo di congedo il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

D) Riposi e permessi per i figli in condizione di grave disabilità

In applicazione di quanto previsto dall'art. 42 del D. Lgs. n. 151/2001, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino in condizione di grave disabilità, in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, la lavoratrice madre ovvero il lavoratore padre può richiedere di fruire di permessi orari retribuiti, con trattamento a carico Inps (art. 33 co. 2 legge n. 104/1992).

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino in condizione di grave disabilità, il diritto di fruire dei permessi di cui all'art 33, co.3 della legge 104/1992 e successive modificazioni (tre giorni di permesso retribuito al mese, con trattamento a carico Inps coperti da contribuzione figurativa), è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

Si fa comunque rinvio alle previsioni dell'art. 42 del D. Lgs. 151/2001 e successive modificazioni.

E) Congedi per le donne lavoratrici vittime di violenza

Le donne vittime di violenza inserite nei percorsi certificati dai Servizi sociali comunali, da Case Rifugio o da Centri antiviolenza, hanno diritto ad un congedo (in base all'art 24 del DL.gs n° 80 del 15/06/2015) non superiore a tre mesi (fruibile anche a giorni o ad ore) utilizzabile nell'arco temporale di tre anni.

Ai fini dell'esercizio del diritto, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi 1 e 2 dell'art 24 D.L.gs n° 80/2015.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'Ente previdenziale competente.

Il periodo di congedo non è considerato utile ai fini della maturazione del periodo di comporta per malattia.

~~La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto a tempo pieno.~~

Dichiarazione comune

1. Le parti si danno reciprocamente atto che le disposizioni contrattuali di cui alle lettere A), B), C), **D) ed E) del presente articolo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale** ferme restando, ove esistenti, condizioni di miglior favore.
2. La fruizione dei suddetti permessi sarà comunque garantita in modo da consentire la minima programmazione aziendale e nel rispetto dei diritti dei singoli lavoratori.

Con riferimento alla lett. C) del presente articolo e alla misura **dell'1,5%** ivi definita per la contemporanea fruibilità dei congedi, le parti convengono di assumere la detta percentuale in via sperimentale riservandosi di verificarne l'adeguatezza **anche alla luce dei Fondi pubblici per il rafforzamento della formazione e delle nuove competenze.**

RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO UNIFICATO

Parte comune

L'orario di lavoro è ridotto di ___ ore in ragion d'anno.

Il regime di utilizzo della riduzione dell'orario di lavoro, come previsto nelle tabelle sotto riportate, è stabilito dalla direzione aziendale che lo sceglie, anche in modo non uniforme, tra quelli di seguito previsti. Tale scelta sarà preceduta da un esame con le rappresentanze sindacali unitarie.

- a) godimento di permessi individuali retribuiti a gruppi di 8 ore.
- b) riduzione giornaliera pari a 10 minuti, che potrà essere elevata a 15, da collocarsi, di norma, all'inizio o alla fine del turno;
- c) riduzione settimanale pari a 60 minuti, collocata, di norma, al termine della settimana;
- d) gruppi di ore individuali e/o collettivi per un totale di 64 ore annue.

Le modalità di cui alle lettere a) e b) potranno essere applicate anche ai turnisti non a ciclo continuo. Le ore di riduzione di orario di lavoro che residueranno dall'applicazione delle lettere a) e b) verranno fruite in forma individuale o collettiva, secondo le disposizioni aziendali, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive.

Le Aziende potranno eventualmente stabilire, previo esame con la R.S.U., diverse modalità di utilizzazione in relazione alle specifiche esigenze produttive e per la salvaguardia dell'efficienza aziendale, nonché alle fluttuazioni di mercato, alla stagionalità della domanda e/o in presenza di processi di ristrutturazione o riorganizzazione.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di anzianità. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata a questo effetto come mese intero, mentre la frazione di mese inferiore a 16 giorni non sarà tenuta in alcun conto.

Resta convenuto che le riduzioni di orario annuo di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, eventuali riduzioni definite da accordi aziendali nonché eventuali trattamenti extracontrattuali in materia di permessi e ferie, salvo quelli concessi a titolo di nocività del lavoro.

Le riduzioni di orario di lavoro sopra previste saranno assorbite fino a concorrenza, in caso di provvedimenti legislativi nazionali o comunitari.

Fermo restando quanto definito nei punti precedenti le parti, in sede aziendale, procederanno di norma nel mese di settembre di ciascun anno, ad una verifica dell'attuazione delle suddette fruizioni finalizzate al raggiungimento delle 39 ore settimanali in base media annua anche mediante cicli plurisettemanali.

CEMENTO	LAPIDEI	LATERIZI
60 per tutti i lavoratori	64 ore	64 ore
64 per i lavoratori giornalieri e su due turni		
80 per i lavoratori turnisti su tre turni		80 per i lavoratori turnisti su tre turni
godimento di permessi individuali retribuiti a gruppi di 8 ore.	riduzione giornaliera pari a 10 minuti, che potrà essere elevata a 15, da collocarsi, di norma, all'inizio o alla fine del turno	
	riduzione settimanale pari a 60 minuti, collocata, di norma, al termine della settimana	
	gruppi di ore individuali e/o collettivi	

Al fine di ridurre l'utilizzo di ammortizzatori sociali, viste le vigenti normative che hanno introdotto una sostanziale rigidità nell'accesso alla cassa integrazione, si ritiene necessaria una migliore e concordata gestione degli orari di lavoro, che tenga conto dei picchi e dei flessi produttivi, nei periodi dell'anno in cui l'esercizio produttivo risente di fluttuazioni di mercato e/o di caratteristiche di stagionalità della domanda.

E' affidata alla contrattazione collettiva di secondo livello l'individuazione delle modalità operative per le riduzioni sopra riportate e di eventuali riduzioni aggiuntive.

UNIFICATO – TRASFERTA

Parte comune

Il lavoratore può essere inviato in missione temporanea, per esigenza di servizio al di fuori della circoscrizione comunale, **ovvero oltre 5 km** dalla sede dello stabilimento presso cui sono in forza

Al lavoratore in missione/trasferta spetta

- a) il rimborso delle spese di viaggio effettuate su mezzi normali di trasporto, liquidate in base a nota documentata, salvo accordi forfettari tra le parti interessate. Il rimborso delle spese pagate per trasporti su mezzi di noleggio sarà ammesso nei casi in cui la missione in zone sprovviste di comunicazioni normali o in giorni in cui i mezzi normali non risultino fare servizio, o altri casi di forza maggiore o di urgenza nell'interesse dell'azienda;
- b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio e di tutte le altre spese sostenute dal lavoratore per l'espletamento della missione, liquidate in base a nota documentata, salvo accordi forfettari tra le parti interessate. In sostituzione delle spese di vitto e alloggio potrà essere concordata direttamente tra l'azienda e il lavoratore una diaria giornaliera;
- c) **nella missione che comporti il pernottamento, un anticipo di entità pari alle spese ipotizzabili di cui ai punti a) e b), salvo successivo conguaglio, con obbligo di puntuale rendiconto e relative responsabilità**

Aziendalmente verrà anche stabilito il rimborso forfettario della spesa del pasto per gli autisti che, per esigenze di servizio non possano rientrare in sede nelle ore normali dei pasti, nonché l'ammontare della diaria nel caso di pernottamento fuori sede.

Le ore di effettivo viaggio saranno considerate alla stregua di ore di effettiva prestazione e saranno compensate come la normale retribuzione fino ad un massimo di 8 ore giornaliere, **comprensiva di tutte le voci e indennità previste.**

Nei casi di trasferte di lunga durata norme diverse e particolari potranno essere concordate direttamente tra l'azienda e il lavoratore.

In caso di trasferte di lunga durata eccedenti i 30 giorni di calendario, l'Azienda si impegna ad esaminare le condizioni possibili al fine di garantire rientri del lavoratore compatibilmente con le esigenze produttive.

La comunicazione dell'invio in missione gli sarà recapitata con un anticipo di almeno **7 giorni**, salvo casi eccezionali e con esclusione delle trasferte che consentano il rientro in sede nella stessa giornata

Il lavoratore in trasferta ha l'obbligo di trovarsi sul posto di lavoro all'ora stabilita per l'inizio del lavoro stesso.

Il trattamento di trasferta compete anche nei giorni festivi cadenti nel periodo di permanenza fuori sede.

Nel caso di sospensione dal lavoro che si verifichi nello stabilimento ove il lavoratore è in trasferta, l'Azienda gli corrisponderà la differenza tra il trattamento di integrazione a carico della Cassa integrazione guadagni e la retribuzione come sopra indicata.

Accertati motivi di salute che impediscano al lavoratore di recarsi in trasferta non possono dar luogo a provvedimenti disciplinari.

INDENNITA' SPECIFICHE

LATERIZI – IMPIEGATI

Oltre a quanto sopra previsto, al lavoratore deve essere corrisposto:

- a) un'indennità pari al 35% della retribuzione oraria normale calcolata ai sensi dell'art. 26 per le ore di viaggio effettivamente compiute oltre l'orario di lavoro contrattuale;
- b) un'indennità pari al 15% della normale retribuzione giornaliera nel caso che la missione si protragga oltre le 12 ore.

Le indennità di cui ai punti a) e b) assorbono eventuali compensi per anticipazione e impreviste protrazioni di orario richieste dalla missione; esse non fanno parte della retribuzione a nessun effetto contrattuale. Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettive oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni devono essere remunerate come straordinario.

I trattamenti previsti dai punti a) e b) non competono al lavoratore comandato a prestare la propria opera entro i confini territoriali del Comune in cui ha sede lo stabilimento o l'azienda.

Nei casi di missione di lunga durata potranno essere concordate direttamente tra l'azienda e il lavoratore, le indennità di cui ai punti a) e b).

LAPIDEI

Al lavoratore in missione, qualora questa superi le 24 ore, deve essere corrisposta una indennità pari al 20% della retribuzione giornaliera per tutto il periodo della trasferta.

Tale indennità, che non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro, serve a compensare il maggior disagio e gli eventuali prolungamenti o anticipazioni di orario.

Tuttavia, se il lavoratore, nella sede dove si svolge la sua missione espleta un'attività controllabile dall'azienda e che comporti la effettuazione di lavoro straordinario, questo sarà compensato a parte con l'aggiunta della maggiorazione di cui all'art. (N..... **ARTICOLO SU BANCA ORE**).

CEMENTO

Qualora la detta distanza superi i **5 km**, fermo restando il rimborso delle spese di viaggio e il pagamento delle ore impiegate per il percorso fino ad un massimo di 8 ore giornaliere nei termini sopra indicati, si corrisponderà a pie' di lista il rimborso delle eventuali spese di vitto e alloggio nei limiti normali, nonché una indennità di euro 0,52 in caso di pernottamento e di euro 0,155 in caso contrario.

E' in facoltà dell'Azienda di prefissare forfettariamente in forma di diaria, comprensiva dell'indennità di cui sopra, il rimborso delle spese di vitto e alloggio in misura adeguata al costo della vita nella località di trasferta.

Nel caso in cui la permanenza fuori sede per ragioni di servizio dovesse protrarsi o comunque riguardare lunghi periodi, è in facoltà delle parti di concordare, in sostituzione del trattamento di cui sopra, un trattamento forfettario per tutto il periodo di trasferta.

AUMENTI RETRIBUTIVI

I minimi tabellari mensili vigenti vengono incrementati nelle seguenti misure e decorrenze

Con la retribuzione del mese di novembre 2020 dovranno essere corrisposti gli arretrati retributivi, senza alcun ricalcolo sugli istituti contrattuali e/o di legge già liquidati.

	Par. Medio
Lapidei	94,50
Cemento	88,90
Laterizi	72,50

Decorrenze e ratei

LAPIDEI					
liv.	par.	01/09/2020	01/02/2021	01/01/2022	Totale
					Euro
1	210	43,24	30,88	71,80	145,92
2	189	38,91	27,79	64,62	131,33
3	154	31,71	22,65	52,65	107,01
4	146	30,06	21,47	49,92	101,45
5	136	28,00	20,00	46,50	94,50
6	128	26,35	18,82	43,76	88,94
7	118	24,29	17,35	40,35	81,99
8	100	20,59	14,71	34,19	69,49

Salvo errori o omissioni.

LATERIZI					
liv.	par.	01/09/2020	01/02/2021	01/01/2022	Totale
					Euro
1	220	32,35	40,44	44,49	117,28
2	185	27,21	34,01	37,41	98,62
3	151	22,21	27,76	30,53	80,50
4	143	21,03	26,29	28,92	76,23
5	136	20,00	25,00	27,50	72,50
6	126	18,53	23,16	25,48	67,17
7	117	17,21	21,51	23,66	62,37
8	100	14,71	18,38	20,22	53,31

Salvo errori o omissioni.

CEMENTO						
Area profes.	Livelli	Parametri	01/09/2020	01/02/2021	01/01/2022	Totale euro
Area direttiva	3	210	45,00	30,00	58,35	133,35
	2	188	40,29	26,86	52,24	119,38
	1	172	36,86	24,57	47,79	109,22
Area concettuale	3	163	34,93	23,29	45,29	103,51
	2	157	33,64	22,43	43,62	99,70
	1	149	31,93	21,29	41,40	94,62
Area specialistica	3	140	30,00	20,00	38,90	88,90
	2	134	28,71	19,14	37,23	85,09
	1	129	27,64	18,43	35,84	81,92
Area qualificata	2	121	25,93	17,29	33,62	76,84
	1	116	24,86	16,57	32,23	73,66
Area esecutiva	1	100	21,43	14,29	27,79	63,50

Salvo errori o omissioni.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le Parti concordano di istituire a partire dal 1/01/2022, a carico del datore di lavoro un contributo mensile di euro 5 (riparametrati su base 100) da versare al Fondo Fondapi per ogni lavoratore in forza alla data del 1/01/2022.

Per i lavoratori iscritti al Fondapi al 1/01/2022, tale contributo è aggiuntivo rispetto a quanto previsto per l'iscrizione ordinaria.

Per i lavoratori che alla stessa data non risultino iscritti al Fondapi, il suddetto contributo comporta l'adesione contrattuale degli stessi al Fondo medesimo, senza alcun ulteriore obbligo a loro carico.

Le Parti si danno atto che sul contributo di cui sopra è dovuta esclusivamente la contribuzione INPS di solidarietà.

Le aliquote contributive a carico dell'azienda vengono incrementate per ciascun comparto come di seguito indicato:

Lapidei: + 0,25% dal 1/06/2021 e +0,25% dal 1/01/2022 (tot. 2,40%)

Cemento: - (tot. 1,90%)

Laterizi: + 0,10% dal 1/06/2021 (tot. 1,80%)

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

A partire dalla mensilità di gennaio 2022 il contributo a favore del Fondo Altea per ogni dipendente in forza è stabilito per ciascun comparto come di seguito indicato:

Lapidei: + 3 euro (Tot. 13 euro/mese)

Cemento: - (tot. 13 euro/mese)

Laterizi: - (tot 10 euro/mese)

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti firmatarie del presente CCNL hanno ritenuto di mantenere, su richiesta di parte sindacale, Altea quale fondo di riferimento per la sanità integrativa.

Su possibili evoluzioni in materia le parti convengono di incontrarsi almeno tre mesi prima della scadenza del CCNL.

DECORRENZA E DURATA

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto decorre dal 1 luglio 2019 e scadrà al 30 giugno 2022.

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

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

