

Tipologia: Accordo di rinnovo

Data firma: 14 luglio 2014

Validità: 01.01.2013 - 31.12.2015

[Parti](#) : Confapi Aniem e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil

[Settori](#) : Edilizia, Cemento, PMI

Fonte: [filcacisl.it](http://filcacisl.it)

## **Sommario:**

[Premessa all'Accordo di rinnovo del CCNL](#)

[Nuovo articolo - Diritto alle prestazioni della bilateralità](#)

[Art. 1 - Sistema contrattuale](#)

[Art. 2 - Sistema di relazioni industriali, Sviluppo sostenibile e Responsabilità sociale d'impresa](#)

Art. 21 - Periodo di prova

[Art. 25 - Apprendistato professionalizzante](#)

[Art. 25 bis - Contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale](#)     [Art. 27 -](#)

[Contratto di lavoro a tempo determinato](#)

[Art. 33 - Orario di lavoro](#)

Art. 44 - Aumenti retributivi e nuovi minimi tabellari contrattuali

Art. 55 - Malattia ed infortunio non sul lavoro

Art. 59 - Trasferimenti

Art. 61 - Previdenza Complementare

Art. 62 - Assistenza sanitaria integrativa

Art. 70 - Decorrenza e durata

---

## **Verbale di accordo**

Roma, 14 luglio 2014, tra Confapi Aniem e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil è stato stipulato il presente accordo per il rinnovo del [contratto collettivo nazionale di lavoro 5 Novembre 2010](#) per i dipendenti delle Imprese esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni, nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte.

### **Premessa all'Accordo di rinnovo del CCNL**

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

l'introduzione nella contrattazione di Il livello di ogni utile strumento teso a favorire la costituzione di reti di impresa e forme associate di impresa sia in ambito territoriale che in termini di filiera produttiva.

La scadenza del [CCNL 5 novembre 2010](#) ha coinciso con la fase forse più acuta del processo recessivo, iniziato con la fine del 2008. Anche il 2012 e il 2013 si sono chiusi con risultati fortemente negativi per le aziende del settore cemento e sono state attivate numerose procedure di riduzione e flessibilizzazione della forza lavoro, che interessano gli addetti delle aziende associate alle Associazioni Nazionali.

Le prospettive per il 2014 a livello nazionale sono state di un'ulteriore e pesante diminuzione dell'attività produttiva.

Il presente accordo di rinnovo costituisce pertanto la sintesi degli sforzi che le parti, consapevoli della gravità della situazione, hanno posto in essere al fine di raggiungere l'intesa, nonostante le difficoltà attuali e le criticità del futuro.

Per questi motivi il presente accordo di rinnovo è concentrato sui pochi punti agibili, al fine di poter dare una risposta alle esigenze di tutela delle retribuzioni dei lavoratori e ampliare, ove possibile, gli strumenti per contrastare la congiuntura negativa, senza influire, se non in parte limitata, sulla struttura dei costi per le aziende.

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

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

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

Gli Accordi Interconfederali sottoscritti da Confapi con Cgil, Cisl e Uil vengono recepiti nel presente CCNL.

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

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

### **Nuovo articolo - Diritto alle prestazioni della bilateralità**

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

[...]

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

a) *"Fondo Sicurezza PMI Confapi"*

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

b) *"Fondo Sviluppo bilateralità PMI Confapi"*

[...]

c) *"Fondo Sostegno al reddito"*

[...]

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;
- 2,00 euro annui (1,00 euro mensile per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale) assorbente le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale;

6. Le parti stabiliscono che l'avvio dei previsti costi di cui ai punti 3. e 5. del presente articolo si attiverà nel momento in cui le rispettive Confederazioni, titolari dell' [Accordo interconfederale del 23.07.2012](#)

, definiranno la piena ed effettiva operatività degli enti bilaterali. Le parti stabiliscono altresì di incontrarsi entro tre mesi dalla data di sottoscrizione della suddetta operatività per definire eventuali problematiche attuative relative alla contribuzione del sistema della bilateralità interconfederale.

### **Art. 1 - Sistema contrattuale**

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

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

Al sistema contrattuale così disciplinato, su due livelli, corrisponde l'impegno delle parti a rispettare e far rispettare ai propri iscritti per il periodo di loro validità, le norme generali, integrative di settore o quelle aziendali da esse previste. A tal fine gli Organismi Territoriali riconosciuti da Confapi Aniem sono impegnati ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano

a non promuovere ed a intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto stabilito negli accordi ai vari livelli.

A tal riguardo con l' [Accordo Interconfederale del 20.4.2012](#) in materia di rappresentanza sono state definite modalità condivise per la tutela dei diritti in materia di rappresentanza, validità ed effettività dei CCNL. A tale [Accor](#)

[do Interconfederale](#)

si richiamano le parti nella prospettiva di offrire un quadro certo e definito di regole condivise e vincolanti per tutte le parti.

Gli Accordi Interconfederali sottoscritti da Confapi con Cgil, Cisl e Uil vengono integralmente recepiti nel presente CCNL.

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

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

La contrattazione di secondo livello riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli regolati dal CCNL e avrà per oggetto le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del contratto collettivo nazionale di lavoro in conformità ai criteri ed alle procedure ivi indicati.

Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente CCNL, ha la funzione di negoziare erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti come, ad esempio: incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese, maggiore efficienza organizzativa, efficacia, qualità, redditività, tutti risultati legati all'andamento economico delle imprese. La relativa disciplina è contenuta nell'articolo premio di risultato del presente CCNL.

Le materie rimesse alla contrattazione di secondo livello possono essere disciplinate, in luogo della normale contrattazione aziendale, con accordi provinciali o territoriali in base alla prassi vigente.

Le Organizzazioni sindacali stipulanti sono impegnate a garantire a tutti i livelli il rispetto delle regole di cui sopra, anche attraverso il ricorso alla procedura di cui all'ultimo comma del successivo paragrafo "Procedura di rinnovo degli accordi di secondo livello", che prevede l'intervento delle Associazioni nazionali contraenti al fine di dirimere la controversia.

Le Parti firmatarie precisano che nelle zone dove si dovessero creare le condizioni per la contrattazione territoriale, la stessa sarà adottata con specifica regolamentazione disciplinata da Confapi Aniem e Feneal Uil, Filca Cisl, Fillea Cgil nazionali.

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 RSU costituite, da una parte, e le Aziende e gli Organismi territoriali riconosciuti da Confapi Aniem, dall'altra.

#### *Nota a verbale*

Le Parti nel considerare la contrattazione collettiva, esercitata nel rispetto delle regole sopracitate e condivise, un valore nelle relazioni sindacali e nel comune obiettivo di consolidare il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione, concordano di istituire, entro il primo anno di vigenza del presente CCNL, una Commissione paritetica il cui compito sarà

quello di sottoporre alla valutazione delle stesse una disciplina compiuta sulla individuazione delle materie di esclusiva competenza della contrattazione nazionale, quelle della sola contrattazione aziendale, e le materie su cui si esercita una competenza concorrente.

*Chiarimenti nota verbale*

Le Parti stipulanti il presente CCNL convengono sull'opportunità di favorire l'adozione a livello aziendale di Intese finalizzate alla crescita della produttività nelle diverse peculiarità individuabili nella filiera. Conseguentemente le parti - in considerazione delle possibili evoluzioni normative anche di carattere fiscale e previdenziale volte a incentivare la contrattazione di secondo livello - qualora durante la vigenza del presente CCNL intervengano modifiche normative o interconfederale, si impegnano ad incontrarsi per valutare gli impatti e le eventuali opportunità che potrebbero essere generati da misure incentivanti la produttività e la competitività.

**Art. 2 - Sistema di relazioni industriali, Sviluppo sostenibile e Responsabilità sociale d'impresa**

*Omissis*

*Dichiarazione Comune*

Le Parti nel convenire sull'utilità di procedere ad un ulteriore rafforzamento del sistema di relazioni sindacali in atto nelle aziende che applicano il vigente CCNL, attraverso la costruzione di un compiuto sistema partecipativo in sede di categoria fondato anche sulla bilateralità, concordano - di istituire un "Gruppo di lavoro" entro il 31 dicembre 2014, quale idonea sede di analisi, verifica, confronto e proposta che, nel corso della vigenza del presente CCNL, dovrà presentare alle parti medesime un progetto riguardante la fattibilità di poter attivare un organismo bilaterale nel settore dell'industria del cemento. Tale "Gruppo di lavoro" sarà formato da 3 rappresentanti delle Organizzazioni sindacali e da 3 rappresentanti di Confapi Aniem. Pertanto, nella condivisione del valore della crescita della produttività di sistema e della redditività, della diffusione dell'innovazione, della strategicità della ricerca e degli aspetti sociali e ambientali, il progetto elaborato congiuntamente dal citato "Gruppo di lavoro" paritetico dovrà contenere una proposta da sottoporre alle parti stipulanti su:

- i presupposti giuridici e adempimenti propedeutici all'operatività dell'eventuale organismo bilaterale;
- gli aspetti costitutivi, organizzativi e funzionali dell'eventuale organismo bilaterale;
- i compiti e individuazione delle materie di attribuzione quali il mercato del lavoro, la formazione professionale, la sicurezza sul lavoro, il welfare integrativo e la responsabilità sociale d'impresa.

*Dichiarazione a verbale*

Con specifico riferimento alla politica occupazionale, le Parti concordano di affidare al "Gruppo di lavoro" richiamato nella precedente dichiarazione comune il compito di approfondire entro il 31 dicembre 2014, la strumentazione prevista dalla Legge 28 giugno 2012 n. 92 (Riforma del Mercato del Lavoro).

Altresì, in considerazione dei connessi aspetti occupazionali il "Gruppo di lavoro" di cui sopra dovrà sviluppare uno specifico approfondimento dedicato all'andamento del mercato nazionale, nonché alle prospettive produttive e di sviluppo in particolare del settore dell'industria del cemento alla luce delle attuali difficoltà critiche di contesto, anche allo scopo di esprimere sulla materia una posizione comune con un "Avviso" da sottoporre all'attenzione delle Istituzioni interessate, in particolare il Ministero dello Sviluppo Economico e il Ministero del Lavoro e delle

Politiche Sociali.

### **Art. 25 - Apprendistato professionalizzante**

Alla luce della imminente riforma dell'istituto contrattuale dell'apprendistato le parti si impegnano ad aggiornare all'esito dell'attuazione della riforma la disciplina presente nel seguente articolato.

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

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la disciplina che segue dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definita nell'apprendistato professionalizzante dal "Testo unico dell'apprendistato" di cui al D.Lgs 14 settembre 2011, n. 167 così come modificato dalla Legge 28 giugno 2012 n. 92 (Riforma del Mercato del La/oro) e successive modificazioni.

Per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante - che, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs 167/2011, è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, - si fa richiamo alle vigenti norme di legge salvo quanto disposto nei commi seguenti.

In attuazione delle disposizioni di cui al D.lgs 167/2011, come modificato dalla Legge 28 giugno 2012, n.92 (Riforma del Mercato del Lavoro) e successive modificazioni, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età non inferiore ai 18 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 226/2005, 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 dell'art. 21 del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento e in ogni caso di durata non eccedente i 2 mesi.

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

La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi è così determinata:

Livelli
---------

Durata complessiva mesi
-------------------------

Primo periodo mesi

Secondo periodo mesi

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

[...]

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

[...]

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

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

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

[...]

#### *Formazione*

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

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

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

Le modalità e l'articolazione della formazione (interna e/o esterna potranno essere definite a livello aziendale, tenendo presente che una quota del monte ore dovrà essere destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro; una quota sarà riservata alla conoscenza de diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro; una quota concernerà l'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo ai fini del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro.

Le ore di formazione relative all'antinfortunistica e all'organizzazione aziendale dovranno essere finalizzate all'inizio del rapporto di lavoro. Le ulteriori ore di formazione specificatamente rivolte al conseguimento della qualificazione, potranno essere realizzate attraverso modalità di formazione in alternanza, on the job, in affiancamento e moduli di formazione teorica.

La formazione interna, anche con modalità e-learning, è prevista per le materie collegate alla realtà aziendale/professionale mentre le altre materie potranno essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda, sempre facendo ricorso anche a modalità e-learning, qualora l'azienda disponga di capacità formativa interna.

La formazione esterna dovrà essere affidata a soggetti abilitati e qualitativamente riconosciuti. Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne ed interne all'azienda. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Le funzioni di tutor possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutor della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro o presso la medesima azienda si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività e mansioni.

Nel caso di cumulabilità di più rapporti, le ore di formazione di cui sopra saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere. A quest'ultimo fine l'apprendista deve documentare l'avvenuta partecipazione all'attività formativa con l'attestato di frequenza rilasciato da l'istituto formativo e/o con l'attestazione del tutor aziendale nel libretto di formazione.

Al termine del periodo di apprendistato l'azienda rilascerà all'apprendista, oltre alle normali registrazioni nella scheda professionale, un documento che attesti i periodi di apprendistato compiuti e le attività lavorative per le quali sono stati effettuati i periodi medesimi.

*Profili formativi*

*(omissis)*

### **Art. 25 bis - Contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale**

Le parti individuano nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale uno strumento utile per inserire nel mondo del lavoro i giovani e per combattere la dispersione scolastica, mediante il coinvolgimento dei soggetti poi identificati in percorsi di alternanza tra istruzione e lavoro che portano all'acquisizione di una qualifica. Il numero complessivo degli apprendisti da assumere non può superare il numero totale degli occupati specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere tre apprendisti.

#### *Destinatari*

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

#### *Durata del contratto di apprendistato*

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

#### *Alternanza scuola lavoro*

I soggetti, in alternanza alle ore di lavoro, frequenteranno corsi di qualifica organizzati da Enti certificati dalle Regioni sulla base dei profili formativi identificati nell'accordo tra Governo, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunque acquisite in apprendistato, a norma dell'articolo 6 del D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167. Il numero delle ore annue di formazione sarà quello definito dalle delibere assunte dalle Regioni, dalle Province autonome di Trento e Bolzano o dalla Conferenza Stato/Regioni.

#### *Assunzione*

Per instaurare un contratto di apprendistato, è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il corso per l'abilitazione che l'apprendista seguirà, l'istituto dell'Ente certificato dalla Regione o dalle Province autonome di Trento e Bolzano che eroga o erogherà la formazione, il periodo di prova che dovrà essere pari a quello previsto dal CCNL per il livello di inquadramento cui tende l'apprendistato.

#### *Inquadramento e retribuzione*

[...]

Il periodo di apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

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

[...]

#### *Apprendistato di alta formazione e ricerca*

Le parti riconoscono l'importanza dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca per la

formazione di figure professionali di alto profilo in grado di favorire, a valle di un percorso di formazione e lavoro, lo sviluppo di idee e progetti innovativi nelle imprese.

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

#### *Dichiarazione a verbale*

Le Parti si danno reciprocamente atto che procederanno ad un nuovo esame della materia qualora vengano stipulate ulteriori intese a livello interconfederale finalizzate a dare piena operatività al "Testo unico dell'apprendistato" di cui al D.Lgs 14 settembre 2011, n. 167 così come modificato dalla Legge 28 giugno 2012, n. 92 (Riforma del Mercato del Lavoro) e successive modificazioni.

### **Art. 27 - Contratto di lavoro a tempo determinato**

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

Al contratto di lavoro, per lo svolgimento di qualsiasi mansione, può essere apposto un termine di durata non superiore a 36 mesi, comprensiva di eventuali proroghe.

Il numero complessivo dei rapporti di lavoro a termine presso ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 20% del personale assunto a tempo indeterminato.

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

[...]

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

Le aziende, nell'ambito del sistema di relazioni industriali di cui all' [art. 2](#) del presente CCNL e in occasione degli incontri ivi previsti, forniranno informazioni sulla dimensione quantitativa, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati nonché sulla durata degli stessi.

[...]

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

#### *Clausola di salvaguardia*

Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo contrattuale, procederanno ad una armonizzazione entro sei mesi dall'entrata in vigore della nuova disciplina legale.

### **Art. 33 - Orario di lavoro**

#### *1. Orario di lavoro settimanale - Flessibilità*

A) La durata dell'orario normale contrattuale è di 40 ore settimanali.

L'orario settimanale contrattuale di lavoro viene distribuito su 5 giorni con riposo, di norma, cadente il sabato con possibilità per l'Azienda di far usufruire la seconda giornata, non lavorata,

o nel giorno precedente o susseguente le domeniche e tutte le altre festività, compatibilmente con le esigenze tecniche e organizzative del lavoro verificate con la RSU.

Per i lavoratori turnisti su tre turni, le 40 ore settimanali dell'orario contrattuale si intendono mediamente realizzate nell'arco di 8 settimane.

Tenuto conto delle esigenze organizzative delle aziende dei settori a cui si applica il presente CCNL caratterizzate da variazioni di intensità dell'attività lavorativa, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del [D.Lgs. n. 66/2003](#) la durata media dell'orario di lavoro, ai fini del [D.Lgs](#) citato, viene calcolata con riferimento ad un periodo di quattro sei mesi. In caso di particolari esigenze organizzative, la Direzione aziendale e la RSU potranno elevare tale periodo.

*(omissis)*