

Tipologia: Accordo di rinnovo

Data firma: 11 marzo 2014

Validità: 01.04.2013 - 31.03.2016

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

[Settori](#) : Edilizia, Laterizi, PMI (Confapi)

Fonte: filcacisl.it

Sommario:

[Premessa](#)

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

[Comitato paritetico nazionale laterizi PMI](#)

Parte generale

[A\) Sistema di relazioni industriali](#)

B) Disposizioni generali sul sistema contrattuale

[Sviluppo sostenibile e Responsabilità sociale d'impresa](#)

[Sistema di relazioni sindacali e contrattuali](#)

[Art. 3 bis - Apprendistato professionalizzante](#)

[Art. 11 - Contratto di lavoro a tempo parziale \(part-time\)](#)

[Art. 9 - Contratto a termine](#)

[Nuovo Art.... - Contratto di somministrazione di lavoro.](#)

[Art. 101 - Appalti ed esternalizzazioni](#)

Art. 66 - Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

Art. 47 - Previdenza complementare

Quota Tfr

Art. 48 - Assistenza sanitaria integrativa

Art. 102 - Decorrenza e durata

Art. 29. - Aumenti retributivi

Verbale di accordo

Roma, 11 marzo 2014, tra Confapi-Aniem Associazione Nazionale Imprese Edili e Manifatturiere e Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil, è stato stipulato il presente accordo per il rinnovo del [CO](#)

[nttrato collettivo nazionale di lavoro 16 Novembre 2010](#)

per i dipendenti delle piccole e medie imprese produttrici di

a. elementi e componenti in laterizio e prefabbricati in latero-cemento;

b. manufatti in calcestruzzo armato e non, in cemento, in gesso e piastrelle.

Premessa

Le parti, attraverso mature e nuove relazioni industriali, intendono favorire lo sviluppo e la crescita di tutto il sistema delle PMI del settore PMI produttrici di elementi e componenti in

laterizio e prefabbricati in latero-cemento - manufatti in calcestruzzo armato e non, in cemento, in gesso e piastrelle. Per questa ragione si ritiene utile adottare azioni per migliorare il contesto amministrativo e burocratico in cui le imprese del settore riducono i costi amministrativi che frenano la loro capacità di sviluppo.

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

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

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

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

Con riferimento al tema della responsabilità sociale d'impresa, le parti confermano che, per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più possibilmente consapevole e condiviso al tema della responsabilità sociale, entro il 30.06.2014 il CPNL-pmi predisporrà un documento condiviso contenente linee guida dei requisiti minimi per l'attuazione dei principali elementi della responsabilità sociale d'impresa tenendo conto anche delle [racco mandazioni OIL](#)

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

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

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

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

Eventuali Accordi interconfederali e/o Intese che dovessero intervenire tra le rispettive Confederazioni nazionali successivamente alla fase di stesura del testo contrattuale saranno

oggetto di esame tra le Parti al fine di armonizzare, senza oneri né vantaggi rispettivi, le pattuizioni qui definite.

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

A tal fine si impegnano, possibilmente nel corso della attuale vigenza contrattuale, ad armonizzare i contenuti dei rispettivi testi 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.

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

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

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;

[...]

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](#)

defineranno 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.

Comitato paritetico nazionale laterizi PMI

Le parti, ferme restando l'autonomia e le prerogative imprenditoriali e le rispettive distinte responsabilità degli Imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e nella consapevolezza dell'importanza di relazioni industriali partecipate, convengono sull'opportunità di confrontarsi su conoscenze e su autonome valutazioni per tematiche suscettibili di incidere sulla situazione complessiva dei settori cui si applica il presente contratto sia in termini di occasioni positive e di sviluppo che di fattori di criticità dei settori stessi.

A tal fine le parti stipulanti convengono di istituire il Comitato Paritetico Nazionale Laterizi PMI (CPNL- pmi) con sede presso gli uffici di Confapi Aniem - Via della Colonna Antonina, 52 - Roma il quale potrà dotarsi di un proprio regolamento operativo.

Il CPNL-pmi, nell'esercizio delle sue prerogative, si confronta con Enfea, l'ente bilaterale costituito a livello interconfederale da Confapi e Cgil, Cisl e Uil, con riferimento ai servizi di:

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

Il CPNL-pmi, nell'esercizio delle sue prerogative, si confronta con l'OPNC, costituito a livello interconfederale da Confapi e Cgil, Cisl e Uil, con riferimento ai servizi relativi a:

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

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

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

In riferimento a quanto contenuto nell'art. "Diritto alle prestazioni della bilateralità" di cui al punto 5 lett. d), le parti stabiliscono che, non appena definite le modalità di attuazione dell' [Accordo interconfederale del 23.07.2012](#)

e della relativa Intesa applicativa così come definite al punto 6., resterà attivo il versamento di 5 € dedicato al funzionamento del CPNL-pmi che verrà riassorbito nella quota di 12 € annui destinata all'Osservatorio della Contrattazione e del Lavoro di cui al su citato Accordo.

Il CPNL-pmi potrà avere strutture territoriali, dipendenti dal Nazionale, che procederanno alla raccolta delle informazioni a livello provinciale per poi trasmetterle al Comitato Nazionale. Il CPNL-pmi diventerà, pertanto, la sede naturale e strutturata in cui le parti individueranno percorsi condivisi in funzione della necessità di favorire progetti che rispondano alle esigenze specifiche delle aziende, dei lavoratori e del settore in generale, nonché di coordinamento dei

piani formativi e di aggiornamento professionale.

Il CPNL-pmi raccoglierà i dati e le informazioni provenienti da Unioncamere, Camere di Commercio distrettuali, Ice, Istat, Inail, Inps, dall'Osservatorio Paritetico e dagli Enti bilaterali territoriali di settore (fin qui operanti).

Entro n. 6 mesi dalla firma del presente CCNL, le parti, rappresentate pariteticamente nel Comitato, ne definiranno la composizione nonché il regolamento per lo svolgimento dell'attività. I temi oggetto dei lavori del Comitato, saranno, in particolare:

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

Il CPNL-pmi effettuerà indagini sui fattori strategici dello sviluppo delle PMI del settore nel mercato nazionale ed internazionale per valutare gli aspetti legati alla competitività, innovazione, internazionalizzazione, congiuntamente a criteri che identificano i comportamenti aziendali nei confronti dei principali portatori di interessi.

Negli ambiti di cui sopra il CPNL-pmi fornirà, in forma anonima e complessiva, alle parti stipulanti il CCNL, dati relativi alle seguenti tematiche:

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

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

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

Il CPNL-pmi, per la sua attività, si avvarrà di dati forniti dalle parti stipulanti o provenienti da istituzioni o enti pubblici ovvero da organismi specializzati sulle specifiche materie, concordemente individuati e potrà esprimere indirizzi ed orientamenti sulle materie oggetto di esame.

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

oggetto di esame.

Il CPNL-pmi potrà individuare eventuali fonti di finanziamento pubblico da utilizzare per progetti specifici.

Un rapporto particolare di scambio e collaborazione sarà tenuto con i Distretti delle PMI di settore, nonché, per le materie di specifica competenza, con i Comitati paritetici territoriali di comparto, ove costituiti o da costituire. Nei rapporti con i predetti organismi il CPNL-pmi potrà svolgere azione di coordinamento e di indirizzo per la individuazione di progetti da definire e sostenere a livello locale.

Il CPN-pmi si riunirà, anche fuori della propria sede, di norma semestralmente nei mesi di aprile e ottobre di ciascun anno e, in via straordinaria e comunque ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità, su richiesta di una delle due componenti.

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

1. I risultati dei lavori del CPNL-pmi saranno oggetto di esame delle parti stipulanti in apposito incontro a livello nazionale nel corso del quale saranno altresì fornite, e costituiranno oggetto di specifico esame e di autonome valutazioni delle parti, informazioni complessive riguardanti:

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

Il CPNL-pmi si occuperà, oltre agli argomenti già previsti, anche del fenomeno del mobbing, con l'intento di pervenire ad una ricognizione di tale fenomeno nel settore tenendo anche conto della legislazione vigente.

A richiesta di una delle parti, di comune accordo, allo scopo di ricercare posizioni comuni, potrà essere deciso di svolgere approfondimenti su singoli temi oggetto di reciproca informazione e valutazione. Per specifici temi le parti potranno convenire di condurre approfondimenti alla presenza di rappresentanze pubbliche aventi competenza istituzionale e potestà decisoria.

2. In presenza di specifiche situazioni concernenti il settore e l'occupazione a livello regionale, su richiesta di una delle parti, l'Associazione imprenditoriale stipulante e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti promuoveranno apposito incontro, da svolgersi presso l'Associazione imprenditoriale, per valutazioni autonome delle parti sulle specifiche situazioni convenute come oggetto dell'incontro.

Le parti in tali occasioni potranno ricercare posizioni comuni da far valere, ove occorra, nelle sedi istituzionali territorialmente competenti.

In tale occasione saranno in particolare valutate situazioni di crisi, di eventuali processi di ristrutturazione e riconversione produttiva e di mobilità.

Di norma annualmente, ove possibile in occasione degli incontri di cui al 1° comma del presente punto 2), a richiesta delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti saranno fornite dall'Associazione imprenditoriale stipulante, per il livello regionale, le previsioni degli investimenti riguardanti significativi ampliamenti e/o trasformazioni degli impianti esistenti e/o nuovi insediamenti industriali e illustrate le eventuali implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione, sulla qualificazione professionale, sulle prospettive produttive e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

Parte generale

A) Sistema di relazioni industriali

1) Livello nazionale

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

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

In particolare, le Parti, fermo restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale, le rispettive distinte responsabilità e l'indipendenza di valutazione e di intervento, costituiranno alla firma del presente contratto un Osservatorio dei Settori laterizi e manufatti cementizi, di cui verranno contestualmente nominati i componenti di rispettiva designazione.

Tale Osservatorio, con propria autonomia funzionale e operativa, sarà composto da 6 membri di cui 3 in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali e 3 in rappresentanza delle Organizzazioni Imprenditoriali firmatarie e si riunirà con cadenze che saranno stabilite nell'ambito del regolamento al fine di raccogliere dati e predisporre approfondimenti e valutazioni tecniche su tematiche di interesse del settore.

In particolare, saranno oggetto di esame:

- lo studio dell'assetto industriale di settore, le tendenze di mercato e delle evoluzioni legislative, gli ammodernamenti tecnologici dei processi produttivi e dei nuovi prodotti, con particolare riguardo alle tendenze in atto nel mercato immobiliare nell'edilizia pubblica e le relative stazioni appaltanti, nelle ristrutturazioni e nel recupero del restauro dei centri storici. In questo quadro di insieme valutarne le ricadute occupazionali, studiare in relazione alle nuove tecnologie, i nuovi lavori, i nuovi materiali, le nuove professionalità;
- la valutazione della situazione occupazionale, i processi di esternalizzazione delle lavorazioni e gli appalti;
- le condizioni di legge e operative di approvvigionamento delle materie prime ed in tale contesto l'effettuazione del monitoraggio delle legislazioni regionali in vigore per l'approvvigionamento delle materie prime e la promozione di idonee e condivise iniziative per una legislazione quadro in materia di cave e torbiere, con l'obiettivo primario di semplificare l'iter burocratico per l'approvazione, in sede locale ed in tempi rapidi e certi, delle concessioni di sfruttamento delle cave;
- combustibili alternativi, risparmio energetico;

- il monitoraggio del mercato del lavoro nei settori laterizi e manufatti in calcestruzzo;
- la formazione professionale secondo le modalità previste dal successivo art. 14;
- l'organizzazione e la predisposizione di supporti informativi e programmi formativi sulla sicurezza. A tal fine sarà monitorato lo stato di attuazione della applicazione nei settori del [TU n. 81/2008](#)

e successive modificazioni e integrazioni con particolare riguardo all'elaborazione dei piani di sicurezza nelle aziende;

- le tematiche dell'edilizia bio-eco-sostenibile anche come interlocutori delle istituzioni pubbliche;
- le tematiche inerenti alla responsabilità sociale d'impresa;
- l'andamento del costo del lavoro ed il rapporto tra questo e la legislazione del lavoro in materia contributiva, assistenziale ed assicurativa, anche in relazione alla internazionalizzazione dei mercati, nonché le problematiche poste dalla legislazione sociale;
- l'evoluzione tecnologica, l'organizzazione del lavoro, le nuove professionalità anche in relazione all'inquadramento professionale,

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

Per l'attività dell'Osservatorio saranno utilizzati i dati forniti dalle Parti o provenienti da istituzioni pubbliche o da enti che siano ritenuti congiuntamente funzionali allo scopo, con modalità da definire. L'Osservatorio potrà avvalersi per specifiche materie anche di esperti indicati singolarmente dalle Parti purché se ne ravvisi congiuntamente l'opportunità.

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

1. aspetti della congiuntura;
2. prospettive produttive;
3. programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi e loro localizzazione per grandi aree geografiche;
4. i piani industriali, i processi di delocalizzazione, le acquisizioni, le partecipazioni, le fusioni e/o le cessioni di azienda;
5. programmi di investimento relativi a significativi ampliamenti e/o trasformazioni degli impianti esistenti;
6. prevedibili implicazioni sull'occupazione per i punti b) c) e d), nonché sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
7. il monitoraggio delle aziende che hanno adottato comportamenti moralmente non etici;
8. il monitoraggio delle aziende e delle cave sequestrate e/o confiscate;
9. il monitoraggio dei flussi di manodopera e di eventuali fenomeni di riciclaggio dei capitali illeciti sulle forniture e dei servizi
10. l'andamento dell'occupazione complessiva con specifico riferimento a quella giovanile e

femminile nonché a quella degli immigrati extracomunitari;

11. l'andamento delle condizioni di lavoro nel settore e della contrattazione di 2° livello;

12. l'evoluzione degli indirizzi di politica ambientale con particolare riferimento all'approvvigionamento delle materie prime ed ai relativi riflessi sulle attività di cava e produttive;

13. l'andamento degli investimenti per risparmio energetico e per la tutela ambientale;

14. i consumi energetici e lo sviluppo delle buone pratiche di efficienza energetica, dalle Parti riconosciuta pienamente quale strumento decisivo per la crescita industriale ed occupazionale dei due Settori;

15. gli andamenti aggregati a livello nazionale delle prestazioni di lavoro rese oltre l'orario ordinario, nonché delle assenze per malattie, infortuni sul lavoro, cassa integrazione guadagni ed altre causali.

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

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

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

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

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

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

omissis

5) Livello aziendale

Tenuti presenti i risultati e le valutazioni degli incontri svolti tra le Parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1) le direzioni degli stabilimenti che occupano almeno 50 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) progetti ed iniziative tesi al risparmio energetico;

e) 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.

f) l'andamento dei parametri aziendali in riferimento al premio di risultato.

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

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

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

Sviluppo sostenibile e Responsabilità sociale d'impresa

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

2) Le parti convengono di perseguire l'obiettivo della sostenibilità dello sviluppo, delle capacità produttive, dell'occupazione e di una adeguata strategia ambientale attivandosi nei confronti delle istituzioni affinché siano poste in essere politiche economiche adeguate.

Convengono, altresì, di adottare una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale nel rispetto delle leggi vigenti in tema ambientale e di sicurezza sul lavoro.

3) Viene valutato come rilevante che tutti i soggetti interessati, imprese e lavoratori, realizzino comportamenti coerenti, come quanto sopra sia nel diritto che nei doveri, per confermare la validità di percorsi condivisi in essere e di quelli futuri, relativamente ai temi:

- Salute e sicurezza del personale.
- Monitoraggio e reporting delle emissioni e dei residui di lavorazione
- Impatto sulle comunità locali.
- Monitoraggio delle attività di rischio ad elevato impatto ambientale;
- Valorizzazione delle politiche industriali e di filiera;
- Orientamento verso le lavorazioni di qualità;
- Rispetto delle norme di legge e dei regolamenti applicabili allo svolgimento delle proprio ruolo nel rispetto delle regole;
- Rispetto della normativa vigente in materia di fiscalità, in Italia e nei paesi esteri promuovendo impegno nella lotta al fenomeno dell'evasione fiscale e norme antiriciclaggio;
- Il controllo della filiera produttiva ed in ottemperanza alle disposizioni riferite ai contratti di settore, al Contratto Collettivo nazionale di lavoro e alle leggi vigenti;
- La protezione e il rispetto dell'ambiente.

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'effettiva osservanza degli obblighi di legge e di contratto, soprattutto quando esso sia attuato con effettività, trasparenza e verificabilità dei contenuti.

6) Per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più possibile consapevole e condiviso al tema della responsabilità sociale, le parti convengono che entro sei mesi dalla firma del presente accordo sarà predisposto un documento condiviso contenente le linee-guida dei requisiti minimi per l'attuazione dei principali elementi della responsabilità

sociale d'impresa e di un codice etico nazionale, tenendo conto delle [raccomandazioni OIL](#) al fine di conseguire comportamenti eticamente rilevanti e definendo con chiarezza e trasparenza i valori ai quali le parti richiamano sia le aziende che i lavoratori del settore.

Sistema di relazioni sindacali e contrattuali

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

In quest'ottica si impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali a loro collegati, nonché delle imprese aderenti e delle 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 a) 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 del CCNL. A tale Accordo Interconfederale si richiamano le parti nella prospettiva di offrire un quadro certo e definito di regole condivise e vincolanti per tutte le parti.

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

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

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

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

Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente 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 35 riferito al premio di risultato del

presente CCNL.

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

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

Le parti confermano che nelle zone dove si attuerà la contrattazione territoriale verrà adottata, previa verifica, una regolamentazione specifica per il settore dei laterizi.

Sono titolari della negoziazione di secondo livello negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente contratto, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le RSU costituite, da una parte, e le Aziende e gli Organismi territoriali riconosciuti da Confapi Aniem, dall'altra.

Nota a verbale

Le parti dichiarano che in sede di stesura contrattuale armonizzeranno l'articolato relativo al sistema di relazioni industriali con il nuovo articolo riferito al sistema di relazioni sindacale e contrattuali.

Art. 3 bis - Apprendistato professionalizzante

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

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la disciplina che segue dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'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 Lavoro) e successive modificazioni.

Per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante che, ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 è definito quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, si richiama alle vigenti norme di legge.

In attuazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 167/2011, 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. 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 inquadrato nei livelli E) - D) - C) - CS) - B) e livelli superiori e tutte le relative mansioni.

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

È fatto divieto adibire i lavoratori apprendisti a lavoro a cottimo.

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

determinata:

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

-

[...]

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 [...]

Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve prevedere l'indicazione delle prestazione oggetto del contratto, la durata del periodo di apprendistato, la qualifica professionale che sarà acquisita al termine previsto del periodo di apprendistato nei termini di legge, il piano formativo individuale il cui schema è allegato, unitamente allo schema della scheda di rilevazione dell'attività formativa, all'Accordo Interconfederale Apprendistato tra Confapi - Cgil, Cisl e Uil del 20 aprile 2012.

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.

[...]

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

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

Per quanto riguarda le figure professionali da formare tramite l'apprendistato, professionalizzante, vengono individuate le seguenti macro professionalità:

- 1) Personale impiegato nella conduzione di impianti e macchinari di produzione
- 2) Addetti alla produzione in linea e/o montaggio di prefabbricati
- 3) Addetti alla movimentazione dei materiali
- 4) Manutentori
- 5) Personale addetto alle funzioni complementari ed accessorie (es: controllo qualità - sicurezza, ecc.)
- 6) Personale impiegatizio

Ai fini del conseguimento della qualificazione è destinato un monte ore di 120 ore medie 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 60 ore, sulla base di quanto previsto nel Piano formativo individuale.

Le modalità e l'articolazione della formazione (interna e/o esterna) potranno essere determinate 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 dei 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'antifortunistica e all'organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro. Le ulteriori ore di formazione specificamente rivolte al conseguimento delle qualificazioni, potranno essere realizzate attraverso modalità di formazione in alternanza, on the job, in affiancamento e moduli di formazione teorica. La formazione on the job può essere sia interna che esterna, anche con modalità e-learning.

Le altre materie potranno essere oggetto, in tutto o in parte, di formazione interna o esterna all'azienda, anche facendo ricorso all'e-learning, qualora l'azienda disponga delle dovute capacità formative e/o con 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 dall'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. Il CPNL-pmi, di cui al vigente CCNL, svolgerà, con riferimento ai contratti di apprendistato, i seguenti compiti:

1) aggiungere nuovi schemi di profili formativi a quelli che verranno definiti entro il 30 settembre p.v.:

2) monitorare le esperienze svolte dalle aziende; a tal fine, secondo modalità da definire dallo stesso CPNL-pmi, le Aziende comunicheranno, entro il 31 dicembre di ogni anno, il numero dei contratti di apprendistato stipulati e i relativi livelli da raggiungere;

3) divulgare nelle Aziende cui si applica il vigente CCNL le esperienze più significative.

Le parti stipulanti si impegnano a trasmettere il presente accordo ai rispettivi organismi di rappresentanza a livello regionale per i necessari raccordi con l'attività che da questi deve essere svolta ai sensi del comma dell'art. 49 del [D.Lgs. 276/2003](#) in materia di apprendistato professionalizzante.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni di legge in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

Dichiarazione di intenti

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 "T.U. sull'apprendistato" di cui al D.Lgs. n. 167/2011, così come modificato dalla legge n. 92/2012 (Riforma del mercato del lavoro) e successive modificazioni.

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

[...]

Secondo quanto previsto dall'articolo 12 bis, comma 1), del [D.Lgs. n. 61/2000](#), i lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa delle terapie salvavita, certificata secondo le vigenti norme di legge, hanno diritto, a richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (verticale o orizzontale). Nella stessa ipotesi il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

In caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario

alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

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

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

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

A livello aziendale, tra Direzione aziendale ed RSU, potrà essere stabilito il numero percentuale dei lavoratori che possono essere impiegati a tempo parziale rispetto al numero dei lavoratori a tempo pieno. Con riferimento alla possibilità di richiedere la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa, l'azienda consulterà preventivamente la RSU o, in mancanza, le OO.SS. territoriali.

In attuazione del rinvio disposto dall'articolo 3 del [D.Lgs. n. 61/2000](#) come modificato ed integrato dalla legge n. 92 del 28 giugno 2012, il lavoratore ha il diritto di richiedere la revoca ovvero la modifica delle clausole flessibili ed elastiche, mediante comunicazione scritta di modifica del patto. Tale comunicazione deve essere presentata con un preavviso di almeno 5 giorni, nei casi documentati di:

1) Patologie oncologiche per le quali sussista una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita o quelle riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa ex legge n. 104/1992;

2) Lavoratore con figlio convivente portatore di handicap (ex legge n. 104/1992).

3) Lavoratore con figlio convivente di età non superiore ad anni 13;□

4) Lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, abilitate al rilascio di titoli di studio legali (articolo 10 comma 1 [legge n. 300/1970](#)).

Per quanto concerne i punti 3) e 4) sopraelencati, la medesima comunicazione deve essere presentata con un preavviso di almeno 20 giorni, fino al limite massimo del 13%, ovvero dell'8% nelle aziende fino a 100 dipendenti, del totale dei dipendenti occupati con contratto a tempo parziale nell'unità produttiva.

Al venire meno delle condizioni sopraindicate che hanno dato luogo alla revoca o modifica delle clausole flessibili o elastiche, potrà essere ripristinato il patto originario.

Art. 9 - Contratto a termine

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine ai sensi di quanto previsto all'art. 1 comma 1) del [D.Lgs. n. 368/2001](#), in relazione a quanto disposto dal comma 7, prima parte dell'art. 10 del citato [Decreto](#), il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato, sia "causali" sia "non

causali", è definito nella misura del 22% in media annua dei dipendenti occupati a tempo indeterminato nella singola azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, salvo quanto stabilito da accordi aziendali.

Nel caso in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 7, resta ferma la possibilità di stipulare fino a 7 contratti.

Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo collettivo stipulato con la RSU, o in mancanza con le OO.SS. locali, le percentuali di lavoratori assunti con contratto a termine, possono essere elevate in funzione delle specifiche esigenze aziendali,

L'azienda, quando reputi necessario instaurare rapporti a termine nelle ipotesi a) e b) indicate al secondo comma, procederà all'assunzione con contratto a tempo determinato previa informazione alla RSU, o in mancanza alle OO.SS. locali, relativamente al numero dei rapporti a termine, alle cause ed alle lavorazioni e/o reparti interessati.

Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7 lettera a dell'art. 10 del [D.Lgs. n. 368/2001](#), per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 24 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva.

Per fase di avvio di nuove attività si intende, altresì, quella di avvio di una nuova linea/modulo di produzione che potrà protrarsi per un periodo di tempo fino a 12 mesi.

[...]

I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno in fase di ingresso di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia di attività.

[...]

Nuovo Art.... - Contratto di somministrazione di lavoro.

I casi in cui può essere concluso il contratto di somministrazione di lavoro sono indicati dall'art. 20 commi 3 e 4 del [decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003](#) e successive modificazioni.

I casi in cui è fatto divieto di ricorrere al contratto di somministrazione sono indicati dall'art. 20 comma 5 del [decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003](#) e successive modificazioni.

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratti a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato, sia "causali" sia "acausali", è definito nella misura del 22% in media annua dei dipendenti occupati a tempo indeterminato nella singola azienda, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, salvo quanto stabilito da accordi aziendali.

Il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratti di somministrazione a tempo determinato nell'ambito della percentuale del 22% sopra richiamata non può superare il 12%.

Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali di cui sopra saranno sempre arrotondate all'unità superiore.

È consentito il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato senza una causale (c.d. acausalità) nell'ipotesi di primo rapporto di lavoro per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. In tal caso la durata non può essere superiore a 12 mesi e non può essere oggetto di proroga,

In alternativa a quanto previsto dal precedente comma, la somministrazione di lavoro a termine, senza causale, non può superare il limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori

occupati nell'ambito dell'unità produttiva, sempre all'interno del limite del 12% di cui al terzo comma, qualora siano utilizzati nei seguenti processi organizzativi:

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

Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali di cui sopra saranno sempre arrotondate all'unità superiore.

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

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

[...]

Le parti concordano che i profili di esiguo contenuto professionale per i quali è vietata la stipula di contratti di somministrazione di lavoro, sono quelli previsti dalla categoria F della classificazione del personale di cui all'art. 4 del presente CCNL.

La Direzione Aziendale comunica preventivamente alle RSU o, in mancanza alle OO.SS. territoriali aderenti alle associazioni sindacali firmatarie del CCNL, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro da stipulare e i motivi del ricorso. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i 5 giorni successivi alla stipula del contratto.

Una volta l'anno, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce, agli stessi destinatari di cui al comma precedente, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

I lavoratori impiegati con contratto di somministrazione di lavoro sono destinatari dell'informativa ai cui all'art. 21 del [D.Lgs. 626/1994](#) e successive modificazioni ed integrazioni, avendo riferimento all'esperienza lavorativa ed alla mansione svolta. L'utilizzatore osserva altresì nei confronti del lavoratore somministrato, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi. L'impresa utilizzatrice fornisce la necessaria formazione in materia di eventuali rischi specifici che la mansione, cui sono adibiti i lavoratori impiegati con contratto di somministrazione di lavoro, comporta. [...]

Art. 101 - Appalti ed esternalizzazioni

I contratti di appalto di opere e servizi sono disciplinati dalle norme di legge in materia.

Sono esclusi dagli appalti i lavori di manutenzione ordinaria continuativa degli impianti di produzione che siano tali da consentire la normale utilizzazione, per omogenee specializzazioni, delle prestazioni lavorative giornaliere di uno o più lavoratori, ad eccezione di quelli che necessariamente devono essere svolti da personale esterno e/o al di fuori dei normali turni di lavoro.

Fermo restando quanto stabilito dal 1° comma, le aziende daranno informazione alla RSU, con preavviso di almeno 10 giorni, ridotto a 24 ore nei casi di urgenza, dei lavori affidati in

appalto e la denominazione dell'impresa appaltatrice.

L'azienda appaltante deve richiedere all'azienda appaltatrice il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartiene l'azienda appaltatrice stessa, nonché delle norme assicurative, previdenziali ed antinfortunistiche. L'adempimento di quanto sopra comporterà la stipulazione di una corrispondente clausola nei relativi contratti di appalto, con previsione di automatica rescissione del contratto stesso in caso di inadempienza che il committente si riserva di verificare anche su segnalazione delle RSU.

Le aziende forniranno informazioni alle RSU in ordine ad eventuali decisioni relative al decentramento in via permanente di fasi significative del proprio processo produttivo al di fuori dell'azienda.

Al fine di prevenire, nel settore, fenomeni di infiltrazioni mafiose e i reati contro il territorio e l'ambiente, le parti ritengono che questa stagione contrattuale debba affrontare il tema della legalità anche attraverso la contrattazione collettiva e il protagonismo diretto delle parti sociali.

Pertanto le Parti convengono di affrontare il tema della legalità, promuovendo l'istituzione di un tavolo nazionale permanente di confronto costituito dalle parti firmatarie, congiuntamente a Inps, Inail, Ministero degli Interni, Ministero del Lavoro, Ministero della Salute, per realizzare protocolli e linee guida per la legalità, il contrasto al lavoro nero, il controllo dei flussi di manodopera e di eventuali fenomeni di riciclaggio dei capitali illeciti e nelle forniture e nei servizi.

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