

Tipologia: Accordo di rinnovo

Data firma: 15 luglio 2014

Validità: 15.07.2014 - 31.12.2015

Parti : Aniem, Anier/Confimi Impresa e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil

Settori : Edilizia, Cemento, Anier/Aniem

Fonte: filcacisl.it

Sommario:

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

[Art. 1 - Sistema contrattuale](#)

[Art. 2 - Sistema di relazioni industriali e Comitato Paritetico Nazionale \(CPN\) - Sviluppo sostenibile e Responsabilità sociale d'impresa](#)

Art. 21 - Periodo di prova

[Art. 25 - Apprendistato professionalizzante](#)

[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 e infortunio~~ Malattia e infortunio non sul lavoro

Art. 61 - Previdenza Complementare

Art. 62 - Assistenza sanitaria integrativa

Art. 70 - Decorrenza e durata

Allegato n. 1 Quota contribuzione una tantum a favore delle organizzazioni sindacali Feneal-Uil, Filca-C
Corrispondenza OO.AA.-OO.SS.

Allegato n. 5 Apprendistato professionalizzante linee guida su piano formativo individuale, capacità form

Verbale di accordo

Roma, 15 luglio 2014, tra Aniem Associazione Nazionale Imprese Edili Manifatturiere, Anier Associazione Nazionale Imprese Edili in Rete aderenti a Confimi Impresa 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

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 gli anni successivi 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 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.

Le parti, in relazione alla bilateralità confederale e a quanto convenuto nell' [Accordo Interconfederale del 1 agosto 2013](#)

, si impegnano ad incontrarsi per il recepimento e le opportune armonizzazioni, non appena verranno definite a livello Confederale gli accordi in materia.

Qualora tali accordi non fossero raggiunti entro tre mesi dalla firma del presente CCNL, le Parti si incontreranno al fine di armonizzare i costi contrattuali derivanti dalla mancata bilateralità.

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, 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"

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.

Le parti realizzano e confermano con il presente CCNL una struttura su due livelli: nazionale ed aziendale.

A) Contratto collettivo nazionale di lavoro

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata triennale tanto per la parte economica che per quella normativa.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro garantisce la certezza e l'uniformità dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale.

[...]

B) Contrattazione aziendale

La contrattazione a livello aziendale riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto collettivo nazionale di lavoro e sarà pertanto svolta solo per le materie per le quali nel contratto nazionale è prevista tale possibilità di regolamentazione nei limiti e secondo le procedure specificamente indicate.

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

aziendali 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 dell'impresa. La relativa disciplina è contenuta nell'art. 51 (Premio di risultato) del presente CCNL

Gli accordi aziendali stipulati successivamente alla data del presente rinnovo hanno durata triennale.

La contrattazione aziendale si svolge secondo il principio della non sovrapposibilità nell'anno dei cicli negoziali ivi comprese le relative erogazioni iniziali.

Titolari e competenti per questo livello di contrattazione, in rappresentanza rispettivamente dei lavoratori e delle aziende, saranno da un lato le RSU e i sindacati territoriali delle Organizzazioni stipulanti e, dall'altro, le Direzioni aziendali assistite dagli Organismi riconosciuti territorialmente competenti riconosciuti dall'Associazioni Nazionali. Per i Gruppi la titolarità e la competenza appartengono, da una parte, alle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria e al Coordinamento delle RSU se costituito, ovvero alle RSU, e, dall'altra, alle Direzioni aziendali assistite dalle Associazioni Nazionali.

[...]

C) Impegni delle parti

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti, per il periodo di loro validità, il presente contratto e le norme applicative aziendali da esso previste. A tale fine le Associazioni Nazionali sono impegnate ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere e ad intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli. Nel quadro di quanto sopra convenuto, si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per i lavoratori dipendenti dalle aziende che producono cemento, calce e suoi derivati (es.: premiscelati) gesso e relativi manufatti, malte e materiali di base per le costruzioni nonché abbiano la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte.

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 a 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 e Comitato Paritetico Nazionale (CPN) - 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 delle Associazioni Nazionali. 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:

- presupposti giuridici e adempimenti propedeutici all'operatività dell'eventuale organismo bilaterale;
- aspetti costitutivi, organizzativi e funzionali dell'eventuale organismo bilaterale;
- 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;
- coordinamento con i compiti e le funzioni oggi attribuite dall' [art. 2](#) del CCNL al Comitato Paritetico Nazionale (CPN);
- misure e modalità di finanziamento, fermo restando che tutte le cariche dell'eventuale organismo bilaterale - in quanto non diversamente previsto dalla legge - non potranno che essere a titolo gratuito.

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) e successive modifiche e integrazioni.

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

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 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 Lavoro) 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, 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 60 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 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 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 collegati 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 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.

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.

Profili formativi

(omissis)

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.

L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro è consentita, ai sensi e per gli effetti dell'art. 10, comma 7 prima parte del [D.lgs. n. 368/2001](#), nelle seguenti ipotesi:

1. per l'esecuzione di un'un'opera e/o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo;

2. per punte di più intensa attività dovute a particolari richieste di mercato, anche stagionali, o per particolari commesse;

3. per fasi di avvio di nuove attività, intendendo per tali anche l'avvio di nuovi impianti e/o nuove linee/sistemi di produzione definite e predeterminate nel tempo, per un periodo comunque non superiore a 24 mesi.

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a tempo determinato per le ipotesi sopra indicate è pari al 12% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva.

Nelle singole unità produttive è consentita in ogni caso l'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, per le ipotesi sopra indicate, di almeno n. 6 lavoratori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'unità produttiva.

Qualora se ne ravvisi la necessità, la percentuale di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato nonché le ipotesi che consentono le sopraddette assunzioni possono essere modificate con accordo sindacale (tra Azienda e RSU, entrambe assistite dalle Organizzazioni territoriali competenti), in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

L'azienda, quando reputi necessario instaurare rapporti a tempo determinato per una o più delle ipotesi sopra indicate, procederà all'assunzione con contratto a tempo determinato previa comunicazione alla RSU, relativamente al numero dei rapporti a termine, alle cause ed alle lavorazioni e/o reparti interessati.

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 contratto 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 contratto 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 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

contratto collettivo nazionale di lavoro 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 sei mesi. In caso di particolari esigenze organizzative, la Direzione aziendale e la RSU potranno elevare tale periodo (*omisis*)