

## VERBALE D'ACCORDO

Roma, 13 Giugno 2016

tra

ANIEM  
Associazione Nazionale Imprese Edili Manifatturiere

ANIER  
Associazione Nazionale Imprese Edili in Rete

aderenti a CONFIMI INDUSTRIA

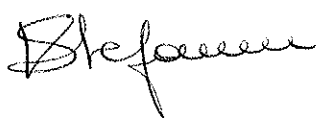
e

FeNEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA- CGIL

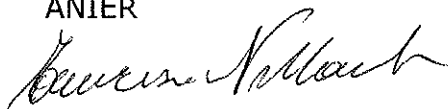
Si è stipulato quanto segue per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro  
3 Febbraio 2014 per i dipendenti delle piccole e medie imprese produttrici di

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

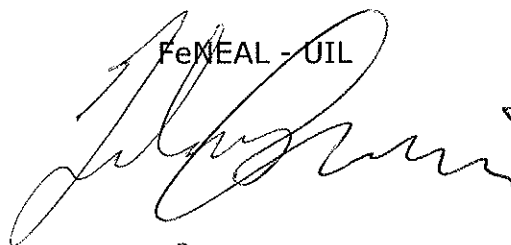
ANIEM



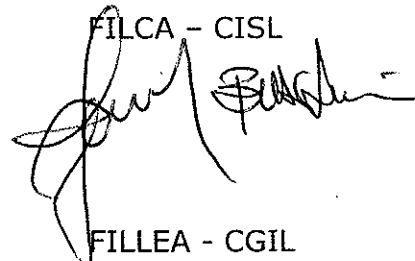
ANIER



FeNEAL - UIL



FILCA - CISL



FILLEA - CGIL



## PARTE GENERALE

### A) Sistema di relazioni industriali

#### 1. Livello nazionale

omissis

~~Le Parti concordano di rendere operativo quanto previsto dalla "Dichiarazione comune" in calce al Sistema di relazioni industriali - livello nazionale di cui al CCNL 9.9.2010. Pertanto, entro il 30 giugno 2013, le Parti, scambiandosi i nominativi dei componenti del gruppo di lavoro, stabiliranno la data di avvio dei lavori prevedendone la conclusione entro 12 mesi~~

#### *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 costituzione di un compiuto sistema partecipativo in sede di categoria fondato anche sulla bilateralità, concordano di istituire un "Gruppo di lavoro" entro il 31 ottobre 2010 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 nei settori dell'industria dei laterizi e dei manufatti cementizi.~~

~~Tale Gruppo di lavoro sarà formato da sei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali e da sei rappresentanti di parte datoriale.~~

~~Il progetto elaborato congiuntamente dal citato Gruppo di lavoro paritetico dovrà contenere una proposta da sottoporre alle Parti stipulanti su:~~

- ~~• i presupposti giuridici e gli adempimenti propedeutici all'operatività dell'eventuale organismo bilaterale;~~
- ~~• gli aspetti costitutivi, organizzativi e funzionali dell'eventuale organismo bilaterale;~~
- ~~• i compiti e l'individuazione delle materie di attribuzione quali il mercato del lavoro, la formazione professionale, la sicurezza sul lavoro, il welfare integrativo e la responsabilità sociale di impresa;~~
- ~~• il coordinamento con i compiti e le funzioni oggi attribuite dal presente CCNL all'Osservatorio dei settori laterizi e manufatti cementizi;~~
- ~~• misure e modalità di finanziamento.~~
- ~~• i temi della partecipazione nelle sue diverse forme, pure economica, in quanto può contribuire a migliorare e rafforzare la collaborazione dei lavoratori nell'impresa, anche attraverso il monitoraggio e lo studio dell'evoluzione legislativa, comunitaria e nazionale.~~

#### 2) Livello regionale

Omissis

Handwritten signatures and initials in the regional section, including a large signature on the left, a signature in the middle, and several initials on the right.

#### 3) Livello territoriale

omissis

A handwritten signature in the territorial section, appearing as a stylized 'M' or similar character.

#### 4) Livello di gruppo

Tenuti presenti i risultati e le valutazioni degli incontri svolti tra le Parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1) i gruppi industriali – intendendo per “gruppo” un’azienda di particolare importanza nell’ambito del settore articolata su più stabilimenti distribuiti in diverse aree del territorio nazionale forniranno annualmente a FeNEAL UIL – FILCA CISL – FILLEA CGIL, su richiesta delle stesse, nel corso di un apposito incontro convocato dall’Associazione Nazionale del settore cui il gruppo appartiene, informazioni previsionali e globali riguardanti:

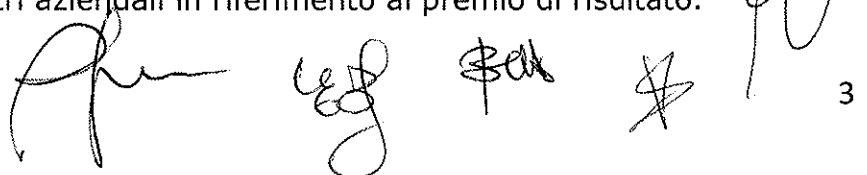
- a) programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi e loro localizzazione, significativi ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti;
- b) introduzione di nuove tecnologie che oggettivamente comportino significative modificazioni alla organizzazione del lavoro ed alla occupazione;
- c) decentramento, in via permanente, di fasi significative del proprio processo produttivo al di fuori dell’azienda;
- d) distribuzione del personale per categoria, **per gruppi professionali di classificazione, per tipologia di impiego** e per sesso, andamento complessivo degli orari di lavoro, delle assenze dal lavoro e della CIG ordinaria e straordinaria;
- e) progetti e iniziative tesi al risparmio energetico;
- f) implicazioni derivanti dall’attività produttiva da specifiche normative regionali riguardanti dall’attività estrattiva;
- g) la situazione dei parametri del gruppo (aziende con sedi produttive in più di una regione) in relazione al premio di risultato.

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) **distribuzione del personale per categoria, per gruppi professionali di classificazione, per tipologia di impiego e per sesso, andamento complessivo degli orari di lavoro, delle assenze dal lavoro e della CIG ordinaria e straordinaria;**
- e) progetti e iniziative tesi al risparmio energetico;
- f) implicazioni derivanti dall’attività produttiva da specifiche normative regionali con particolare riferimento alle norme in materia estrattiva ed ai relativi riflessi sulle attività di cava e produzione.
- g) l’andamento dei parametri aziendali in riferimento al premio di risultato.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right.

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

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

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

## B) Disposizioni generali sul sistema contrattuale

Omissis

### 1) *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro*

omissis

### 2) *Contrattazione di secondo livello*

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

omissis

## C) Sviluppo sostenibile e Responsabilità sociale d'Impresa

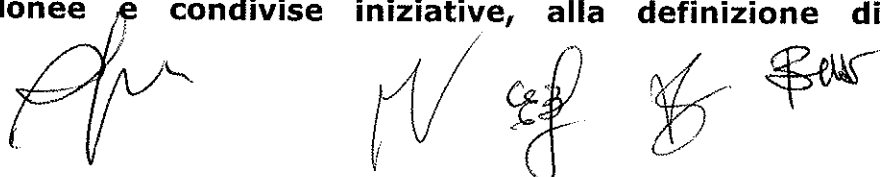
### **DICHIARAZIONE COMUNE**

**Le parti convengono sulla necessità di dare concreta attuazione a quanto già concordato nella parte generale, punti a, b e c del CCNL 3 Febbraio 2014, stabilendo di procedere, innanzitutto, all'attivazione dell'Osservatorio dei settori Laterizi e Manufatti Cementizi nominandone, contestualmente alla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, i componenti di rispettiva spettanza (6+6).**

**Le parti dovranno predisporre e approvare, entro il 30 settembre 2016, il regolamento che consentirà la piena funzionalità dell'Osservatorio.**

**Le parti, pur tenendo conto di quanto già stabilito in ordine al succitato Osservatorio, dichiarano la propria reciproca disponibilità a verificare la possibilità di pervenire alla costruzione di un sistema bilaterale dei materiali da costruzione (cemento, calce, gesso, lapidei, laterizi, manufatti cementizi) quale strumento idoneo al monitoraggio ed alla elaborazione di tematiche d'interesse comune.**

**In particolare, le parti ritengono che tale sistema potrebbe essere utile per pervenire, con idonee e condivise iniziative, alla definizione di una**



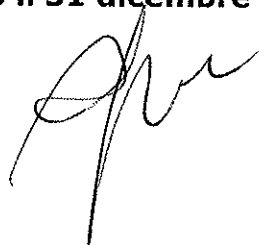
legislazione quadro in materia di cave, che tenga conto diverse modalità di coltivazione, e delle compatibilità ambientali, della sostenibilità degli ecosistemi, della sicurezza sul lavoro con l'obiettivo primario di semplificare l'iter burocratico per l'approvazione, in sede locale ed in tempi rapidi e certi, delle concessioni di sfruttamento delle cave stesse.

D)

#### DICHIARAZIONE COMUNE SULLA LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI

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

A tal fine viene istituito un gruppo di lavoro formato da 3 rappresentanti delle OO.SS e da tre rappresentanti delle associazioni datoriali che dovrà avviare i propri lavori entro il 31 dicembre 2016.



## Art. 1 — Assunzione

I lavoratori devono essere assunti tramite gli organi del collocamento secondo le norme di legge **e degli eventuali accordi interconfederali.**

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a comunicare al lavoratore per iscritto:

- la data di assunzione;
- il luogo di lavoro;
- l'inquadramento categoriale;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- la prefissione del termine in caso di assunzione a tempo determinato;
- il trattamento economico iniziale;
- le altre condizioni eventualmente concordate;
- tutti gli altri dati previsti dalle norme di legge.

Per l'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti e l'azienda dovrà rilasciare ricevuta per quelli che trattiene:

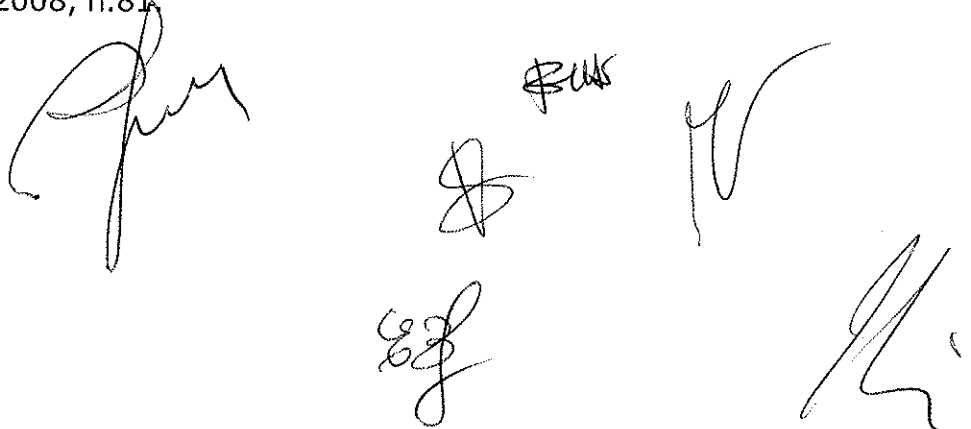
- 1) carta d'identità o documento equipollente;
- 2) stato di famiglia;
- 3) documenti necessari per fruire degli assegni per il nucleo familiare (per gli aventi diritto);
- 4) codice fiscale.

Il datore di lavoro potrà anche eventualmente richiedere il certificato penale in data non anteriore ai tre mesi e i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti a quelle risultanti dalle registrazioni del libretto di lavoro, sempreché l'interessato ne sia in possesso.

Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e domicilio e notificare le successive variazioni.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro - sia questo dovuto a licenziamento o a dimissioni - l'azienda metterà a disposizione del lavoratore i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati, che lo stesso dovrà ritirare rilasciando regolare ricevuta.

Il lavoratore prima dell'assunzione può essere sottoposto a visita medica, secondo quanto previsto dall'art.5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e dall'articolo 41 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81.



## Art. 14 – Formazione professionale

Con riferimento a quanto previsto dagli Accordi Interconfederali in materia di formazione professionale e dalla legislazione vigente, le Parti, anche in relazione alle innovazioni derivanti dalla evoluzione tecnologica ed organizzativa, concordano sull'importanza della formazione professionale quale strumento fondamentale per la valorizzazione professionale delle risorse umane.

Pertanto le Parti convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di legge, di Accordi Interconfederali e del presente contratto che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- consentire ai lavoratori l'acquisizione di professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative dei settori;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta e consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori onde prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale.

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

**I percorsi formativi saranno certificati secondo le norme vigenti.**

All'Osservatorio di cui alla Parte Generale, lett. A), è affidato il compito di monitorare le normative vigenti in materia di formazione professionale, sia a livello comunitario che nazionale e regionale al fine di informare i propri rappresentanti sulle opportunità di finanziamento attivabili.

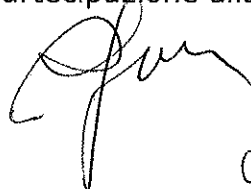
Al momento della adozione del Regolamento dell'Osservatorio le Parti stipulanti definiranno le modalità per l'attività da svolgere da parte dell'Osservatorio stesso in materia di formazione professionale e potranno valutare la possibilità di affidare l'aspetto tecnico-operativo della suddetta attività ad una Commissione per la Formazione che opererà in raccordo con l'Osservatorio.

Per quanto riguarda i piani di formazione aziendale da sottoporre all'approvazione secondo le modalità previste dalla legge nazionale e dalle norme regionali, compresi quelli in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, le aziende concorderanno gli stessi con le RSU e, in assenza delle stesse, con le OO.SS. territoriali.

I piani formativi di Settore potranno altresì essere concordati a livello territoriale o nazionale con le rispettive organizzazioni di rappresentanza.

Le imprese comunicheranno all'Osservatorio i piani di formazione realizzati.

I piani aziendali di formazione concordati, oltre ai percorsi formativi e alle metodologie didattiche funzionali agli obiettivi, dovranno prevedere le modalità di svolgimento della formazione nonché quelle di partecipazione alla stessa.



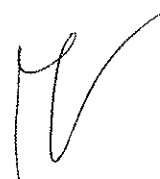
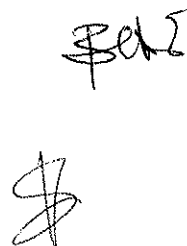
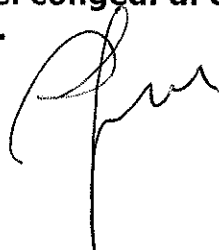
Omissis

**Ricorso al Part Time per i Lavoratori che hanno diritto ai congedi di cui al punto A) B) e C)**

**AI lavoratori che rientrano nella concessione dei congedi di cui al punto A), B) e C) del presente articolo, al fine di elevare la capacità di bilanciare in modo equilibrato il lavoro e gli impegni della vita privata (Work-life balance) sarà concesso, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, la riduzione dell'orario di lavoro (Part Time reversibile) per un periodo di 1 anno con possibilità di proroga.**

**D) Tutela della maternità e della paternità**

**Al padre e alla madre lavoratori sarà concesso, anche in forma oraria, l'utilizzo dei congedi di cui all'articolo 32 del D.Lgs. n.151/2000 e normative successive.**





Art. 29. - Aumenti retributivi

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

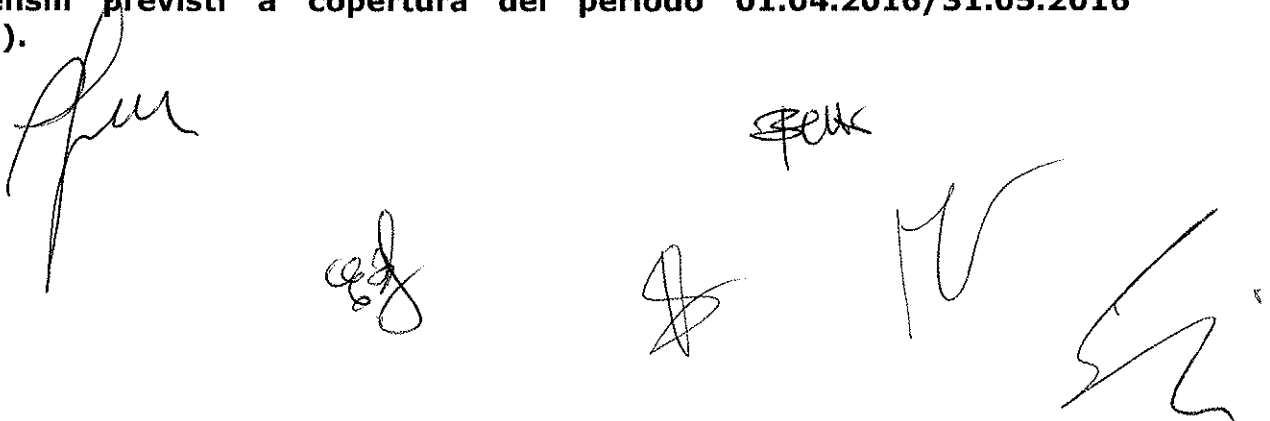
		<b>01.04.2016</b>	<b>01.04.2017</b>	<b>1.07.2018</b>	
	Parametri	1° tranche	2° tranche	3° tranche	totali
AS	220	24,26	40,44	48,53	<b>113,24</b>
AS	185	20,40	34,01	40,81	<b>95,22</b>
B	151	16,65	27,76	33,31	<b>77,72</b>
CS	143	15,77	26,29	31,54	<b>73,60</b>
C	<b>136</b>	<b>15,00</b>	<b>25,00</b>	<b>30,00</b>	<b>70,00</b>
D	126	13,90	23,16	27,79	<b>64,85</b>
E	117	12,90	21,51	25,81	<b>60,22</b>
F	100	11,03	18,38	22,06	<b>51,47</b>

Salvo errori e/o omissioni

**Gli aumenti retributivi relative alle mensilità di aprile e maggio 2016 verranno corrisposti con le seguenti modalità:**

- **con la retribuzione di giugno 2016 gli aumenti previsti per il mese di aprile 2016;**
- **con le retribuzioni di agosto 2016 gli aumenti previsti per il mese di maggio 2016.**

**Ai lavoratori in forza al 31.03.2016, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro entro il 31.08.2016 verrà riconosciuto per intero il pagamento dei ratei mensili previsti a copertura del periodo 01.04.2016/31.05.2016 (arretrati).**



**1) Normativa**

In materia di previdenza complementare si richiamano gli accordi nazionali sottoscritti, nonché lo statuto del Fondo previdenza Arco e le relative disposizioni regolamentari.

**2) Permessi per i componenti gli organismi del Fondo**

Ai lavoratori eletti negli Organismi statutari del Fondo di previdenza complementare verranno concessi dalle Aziende permessi non retribuiti di una giornata per garantire la partecipazione alle riunioni, la cui convocazione dovrà essere comunicata dall'Organismo del Fondo alla Direzione aziendale con almeno 3 giorni di preavviso.

Nel caso in cui da parte del Fondo siano previsti compensi per la partecipazione alle riunioni dei predetti Organismi statutari, le Aziende, al fine di favorire la partecipazione dei lavoratori anticiperanno, a titolo non retributivo, i trattamenti a carico del Fondo, purché ciò non comporti oneri aggiuntivi, non contrasti con le vigenti disposizioni normative e ne sia garantito il rimborso entro trenta giorni da parte del Fondo alle Aziende attraverso apposite convenzioni a livello nazionale.

**3) Contribuzione a carico dell'azienda**

A favore dei lavoratori iscritti al Fondo le aziende contribuiranno con un'aliquota raggugliata al valore del minimo tabellare, contingenza ed E.D.R. del:

- 1,20% a decorrere dal 01.05.2004
- 1,30% a decorrere dal 01.04.2013
- 1,40% a decorrere dal 01.04.2014
- 1,50% a decorrere dal 01.04.2015
- 1,60% a decorrere dal 01.04.2016

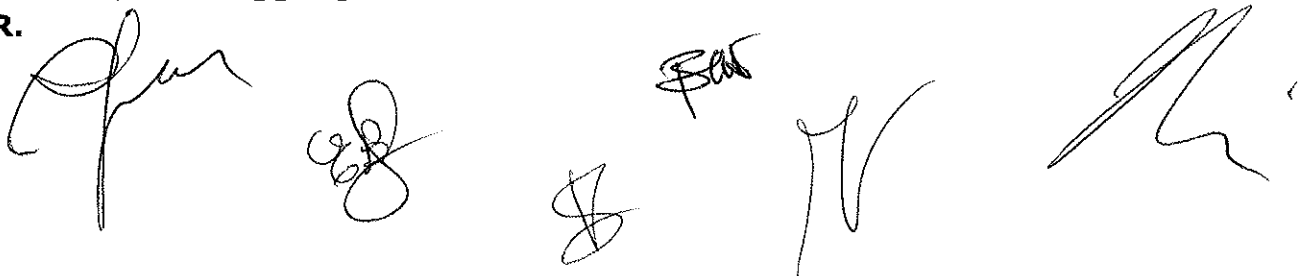
**4) Contribuzione a carico del lavoratore**

I lavoratori iscritti al Fondo contribuiranno con un'aliquota raggugliata al valore del minimo tabellare, contingenza ed E.D.R. del:

- 1,20% a decorrere dal 01.05.2004
- 1,30% a decorrere dal 01.04.2013
- 1,40% a decorrere dal 01.04.2014
- 1,50% a decorrere dal 01.04.2015
- ~~1,60% a decorrere dal 01.04.2016~~

**DICHIARAZIONE A VERBALE**

**L'aliquota contributiva a carico del lavoratore decorrente dal 01.04.2016 è fissata all'1,50% raggugliata al valore del minimo tabellare, contingenza ed E.D.R.**



**A partire dal 1° marzo 2019 la contribuzione da versare al fondo ARCO, da parte delle aziende con esclusivo riferimento ai lavoratori iscritti al fondo, viene fissata nella misura dell'1,70%, ferma restando la base di calcolo.**

5) Quota Tfr

A partire dalla data del 01.05.2004 per i lavoratori di prima occupazione antecedente alla data del 28/04/1993, la quota del TFR maturando da versare al Fondo viene concordata in misura pari al 40% dello stesso e l'Azienda opererà un equivalente minor accantonamento nel fondo aziendale.

A favore dei lavoratori con prima occupazione successiva alla data del 28/04/93 e privi di qualsiasi anzianità contributiva a forme pensionistiche obbligatorie a tale data, la quota di TFR da versare al Fondo sarà pari al 100% e cioè l'intero importo maturato. Tale obbligo da parte delle imprese deve intendersi valevole solo nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondo.

Per ogni altro aspetto qui non esplicitamente richiamato si fa riferimento alle disposizioni di Legge in materia e/o agli accordi interconfederali.

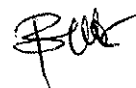
Le parti confermano che l'obbligo dell'azienda al versamento della contribuzione prevista dal C.C.N.L. è previsto esclusivamente a favore dei lavoratori iscritti al Fondo di previdenza complementare.

Dichiarazione a verbale

La praticabilità di quanto previsto al punto 2), ultimo comma, dovrà essere previamente verificata sotto il profilo previdenziale e fiscale

Dichiarazione a verbale

Nel caso intervenissero accordi interconfederali in materia tra Confimi Industria e Cgil, Cisl e Uil, le Parti si incontreranno per le opportune valutazioni e determinazioni



## Art. 48 - Assistenza sanitaria integrativa

Le Parti individuano quale fondo per l'assistenza sanitaria integrativa "ALTEA", Fondo intersettoriale costituito tra Feneal - Uil, Filca - Cisl, Fillea - Cgil.

La quota di contribuzione ~~sarà solo~~ a carico dell'impresa è ~~e~~ viene fissata in €.6,00 mensili, per dodici mensilità, a partire dal mese di gennaio 2014, per ciascun lavoratore iscritto.

**Dal 1° novembre 2016 i lavoratori aderenti al Fondo ALTEA, nonché coloro che aderiranno successivamente a tale data, potranno su base volontaria versare un contributo aggiuntivo individuale pari a 3 euro per accedere al nuovo piano sanitario con maggiori prestazioni.**

**Le aziende si impegnano a consegnare, con la busta paga di settembre 2016 il modulo di adesione e la mini guida del nuovo piano sanitario del Fondo Altea.**

Tutti i lavoratori ai quali si applica il presente CCNL hanno diritto, alle erogazioni delle prestazioni sanitarie, definite dallo statuto e dal regolamento del Fondo Altea, in dipendenza del rapporto di lavoro.

### DICHIARAZIONE A VERBALE

**Nel caso intervenissero accordi interconfederali in materia tra Confimi Industria e Cgil, Cisl e Uil, le Parti si incontreranno per le opportune valutazioni e determinazioni**

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are five distinct signatures scattered across the page, representing the various parties involved in the agreement.

Art. 50 — Tutela tossicodipendenti **da tossicodipendenza e da disturbi comportamentali patologici loro familiari**

Le Parti, in attuazione di quanto previsto dalla Legge 26 giugno 1990, n. 162, convengono quanto segue.

I lavoratori di cui viene accertato, secondo le previsioni di legge, lo stato di tossicodipendenza **ovvero la presenza di disturbi comportamentali patologici quali alcolismo, anoressia, bulimia, che i quali** intendono accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle ~~Unità Sanitarie Locali~~ **Aziende Sanitarie Locali** o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto, per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

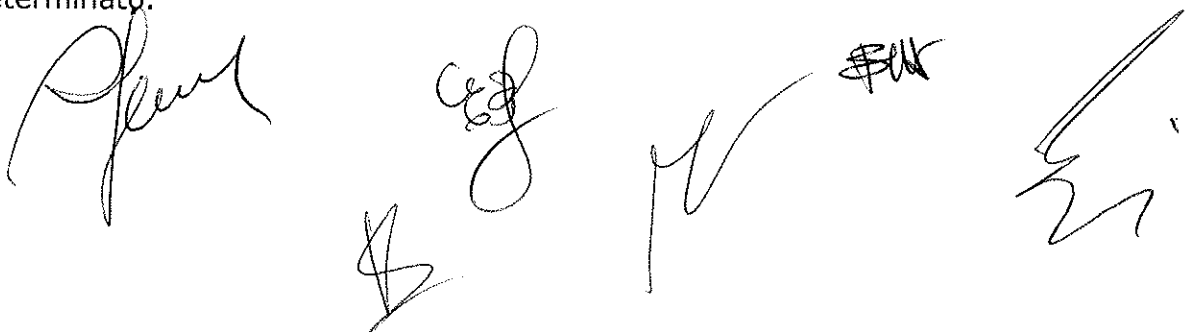
**I lavoratori** ~~Il lavoratore~~ che ~~intende~~ **intendono** avvalersi della facoltà di cui sopra dovrà **dovranno** avanzare la relativa richiesta alla Direzione aziendale almeno 15 giorni prima dell'inizio del programma cui ~~intende~~ **intendono** partecipare, fornendo adeguata documentazione circa il programma stesso e la sua presumibile durata.

I lavoratori, familiari – **intendendosi per tali il coniuge, il genitore, i figli o il convivente more uxorio-** di una **persona** tossicodipendente **o affetta da un disturbo comportamentale patologico come esplicitato nel secondo comma del seguente articolo**, possono, a loro volta, essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo ~~del tossicodipendente~~ **della persona correlato al disturbo comportamentale patologico certificato dai servizi delle Aziende Sanitarie Locali**, qualora ~~il servizio per le tossicodipendenze ne attesti~~ **gli stessi servizi sanitari ne accertino** la necessità. Gli interessati dovranno avanzare la relativa richiesta alla Direzione aziendale almeno 15 giorni prima dell'inizio dell'aspettativa, fornendo adeguata documentazione circa lo stato di tossicodipendenza del familiare, il programma cui questi partecipa, nonché l'attestazione di cui sopra.

I lavoratori in aspettativa dovranno fornire periodica attestazione circa la prosecuzione della loro partecipazione al trattamento riabilitativo.

Le aspettative di cui sopra possono essere concesse una sola volta e non sono frazionabili.

Per la sostituzione dei lavoratori in aspettativa l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato.



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

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa. Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi numeri di protocollo identificativi, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda entro il terzo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato medico precedente.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giustificate ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, non appena ne abbia constatata l'assenza.

Il lavoratore è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel proprio domicilio disponibile per le visite di controllo dalle ore 10.00 alle 12.00 e dalle ore 17.00 alle 19.00 di ciascun giorno, o in quelle diverse fasce orarie che fossero stabilite da disposizioni legislative o amministrative, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. Diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata e pertanto perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 51 fatte comunque salve le comprovate cause di forza maggiore.

Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

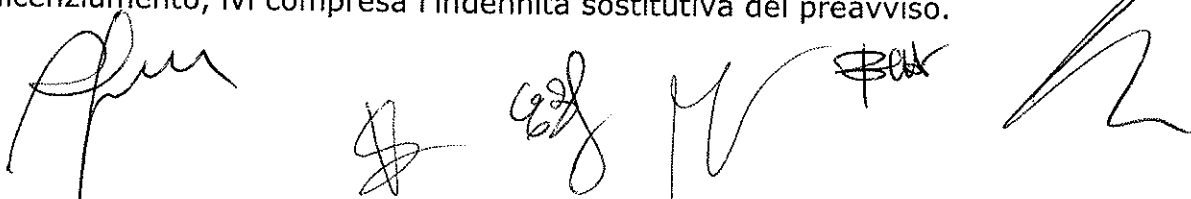
Avvenendo l'interruzione del servizio per malattia od infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino ad un massimo di 14 mesi.

Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore, anche con più periodi di infermità, raggiunga in complesso 14 mesi di assenza nell'arco di 30 mesi consecutivi.

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

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui ai precedenti paragrafi, il lavoratore che rientra nelle patologie indicate, potrà usufruire, se preventivamente richiesto in forma scritta, del prolungamento del periodo di comporta fino ad un massimo di 12 mesi.

Superato il termine della conservazione del posto, ove la azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.



Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta di riprendere servizio, il lavoratore può risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

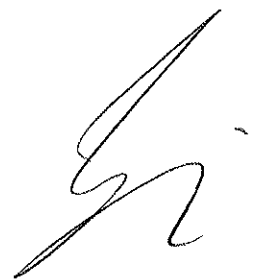
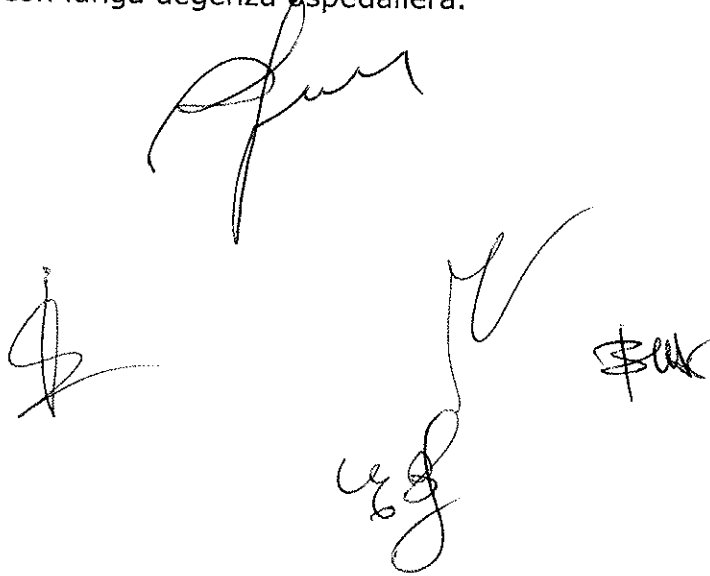
Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti.

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

omissis

Nota

Le Parti riconoscono l'opportunità che le aziende, nell'ambito della propria autonomia decisionale, valutino la possibilità di applicare la disposizione di cui al presente articolo in presenza di malattie con lunga degenza ospedaliera.



Art. 67— Ambiente di lavoro -

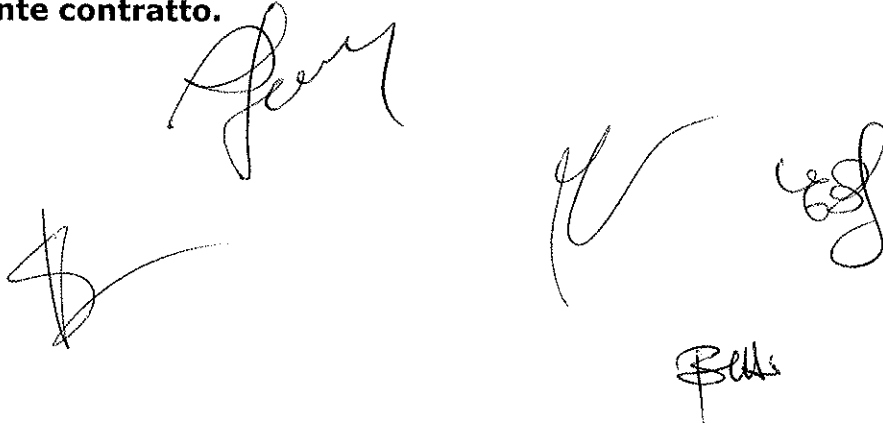
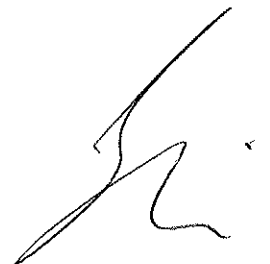
Omissis

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

**Art. 67bis— Ambiente di lavoro controllo a distanza**

**Qualora il controllo a distanza fosse anche effetto indiretto di un sistema di videosorveglianza realizzato per esigenze produttive o per la sicurezza sul lavoro, l'azienda ne darà comunicazione alla RSU e/o alle OO.SS Territoriali ai sensi e per gli effetti del D.L.n.51/2015, art.23.**

**I dati raccolti non potranno essere utilizzati per gli effetti degli articoli 77, 79, 80 del presente contratto.**

A collection of handwritten signatures in black ink, scattered across the page. There are approximately five distinct signatures, some appearing to be initials or names like 'Bellis'.A single, large handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page.

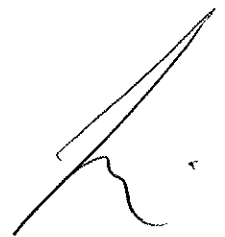
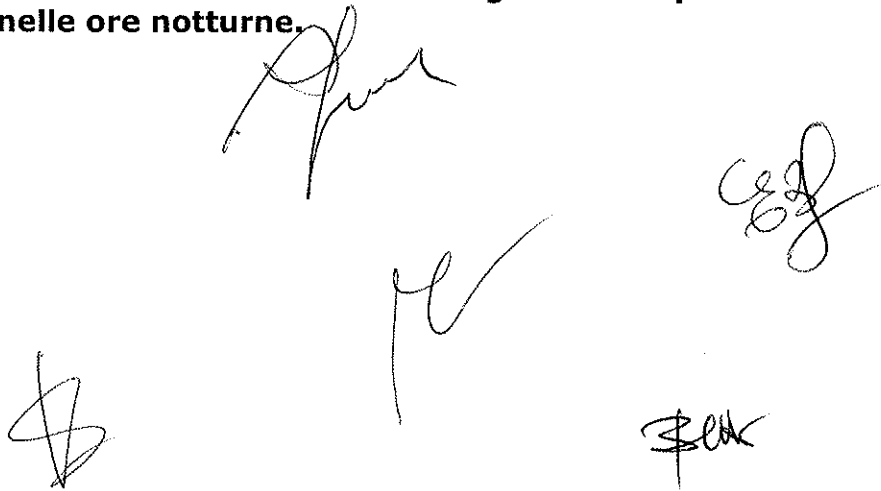


Art. 83 — Certificato di lavoro e **Certificazione lavoro notturno**

Il datore di lavoro, all'atto della cessazione del rapporto metterà a disposizione del lavoratore stesso, se richiesto, un certificato contenente l'indicazione del periodo di servizio prestato e delle mansioni svolte.

**In riferimento alle leggi vigenti in materia di lavorazioni faticose, pesanti e usuranti; l'azienda mensilmente evidenzierà in busta paga le ore nelle quali il lavoratore ha svolto il lavoro notturno.**

**A seguito di richiesta scritta del lavoratore, annualmente l'azienda rilascerà la certificazione delle ore e del numero di giorni nei quali il lavoratore ha svolto il lavoro nelle ore notturne.**



## Art. 85 - Gestione delle crisi occupazionali

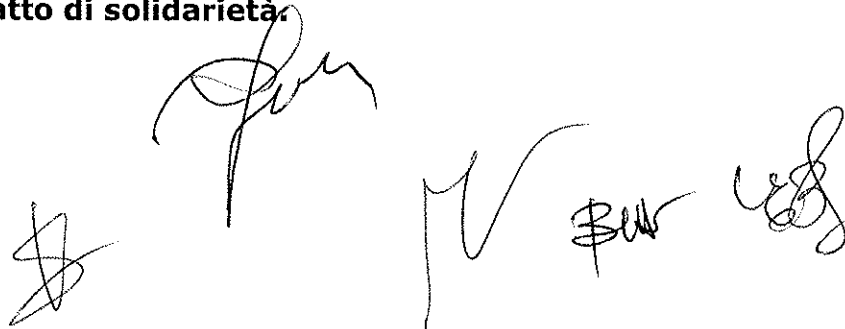
~~Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge in materia di Cassa integrazione guadagni e mobilità (legge 23 luglio 1991 n. 223, specificamente art. 1, 4 e 24 e legge 19 luglio 1993, n. 236) e di contratti di solidarietà (legge 19 dicembre 1984 n. 863 e legge 19 luglio 1993, n. 236) e successivi interventi, le Parti, in via sperimentale e per la vigenza del presente contratto nazionale, convengono che a fronte di casi di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale sia opportuno un comportamento che tenda a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.~~

~~A tal fine, nell'ambito degli incontri previsti dalle procedure di legge per affrontare le situazioni di cui sopra, le parti esamineranno, nel rispetto delle esigenze tecnico organizzative delle singole imprese, la possibilità di utilizzare in modo collettivo le riduzioni di orario annuo di cui all'art. 16 del CCNL nonché i permessi per ex festività di cui all'art. 21 ed i residui delle giornate di ferie.~~

~~In sede di rinnovo del presente contratto di lavoro le parti procederanno alla valutazione dei risultati del suddetto esperimento, il grado di diffusione e le conseguenze che ne saranno derivate, per apprezzare l'opportunità di un suo consolidamento con il successivo contratto collettivo di categoria.~~

**Fermo restando che l'utilizzo degli strumenti legislativi di gestione delle crisi deve corrispondere, in via prioritaria, alle diversificate e specifiche esigenze tecniche, organizzative ed economiche delle aziende, le Parti stipulanti convengono sull'opportunità che in presenza di crisi e di necessità di riorganizzazione e ristrutturazione, gli ammortizzatori siano utilizzati in modo da contenere, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.**

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



## Art. 88 — Rappresentanze Sindacali Unitarie

Tra ANIEM, ANIER e FeNEAL/UIL - FILCA/CISL - FILLEA/CGIL è stato stipulato il presente accordo per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie nelle aziende aderenti a ANIEM e ANIER, che disciplina la materia relativa alle rappresentanze sindacali unitarie, contenuta nel Protocollo sottoscritto da Governo e Parti Sociali il 23.7.1993.

**omissis**

### **B - Disciplina della elezione della rappresentanza sindacale unitaria**

**Omissis**

#### 18. Attribuzione dei seggi

~~Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della rappresentanza sindacale unitaria, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti. Il rimanente terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della rappresentanza sindacale unitaria previsto nel comma 1 punto 2 "Composizione", lettera A), "Modalità di costituzione e di funzionamento".~~

~~Nell'ambito delle liste che avranno conseguito voti, i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.~~

**I componenti della RSU saranno eletti con votazioni a scrutinio segreto, e con preferenza unica e secondo il criterio proporzionale con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.**

### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

**Nel caso intervenissero accordi interconfederali in materia tra Confimi Industria e Cgil, Cisl e Uil, le Parti si incontreranno per le opportune valutazioni e determinazioni**

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°, 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.

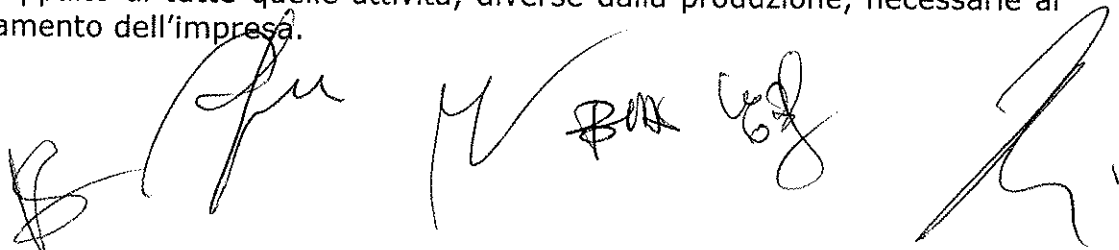
L'azienda appaltante deve richiedere all'azienda appaltatrice il rispetto delle norme contrattuali **del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale** del settore merceologico cui appartiene l'azienda appaltatrice 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, riteniamo 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 svolto dall'Osservatorio 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.



## Art. 102 - Decorrenza e durata

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto, che ha valenza un triennio, decorre dal ~~1° aprile 2013~~ **1° aprile 2016** ed avrà vigore fino a tutto il ~~31 marzo 2016~~ **31 marzo 2019**.

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

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

### DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Il presente CCNL conforme all'originale è stato edito dalle Parti stipulanti ed i diritti di copyright sono riservati.

Senza preventiva autorizzazione delle stesse, ne è vietata la riproduzione parziale o totale.

Ogni violazione segnalata sarà perseguita a termini di legge.

