

Verbale di accordo

Il giorno 18 aprile 2006

tra

ANIEM

e

FeNEAL - UIL, FILCA - CISL e FILLEA - CGIL

con riferimento al "Sistema dei relazioni sindacali e contrattuali" del CCNL 5 maggio 2004 è stato raggiunto l'accordo per il rinnovo della parte economica (II Biennio) del CCNL 5 Maggio 2004 per i dipendenti da Aziende 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.

ANIEM

Stefano

FeNEAL - UIL

Antonio

FILCA - CISL

Roberto

FILLEA - CGIL

Luigi

AUMENTI RETRIBUTIVI E NUOVI MINIMI TABELLARI CONTRATTUALI

Gli importi e le tranches di erogazione, fissata alle date del 01.03.2006, 01.01.2007 e 01.07.2007, sono riportate, unitamente ai nuovi minimi tabellari, nelle tabelle che seguono:

Gruppi	Aumenti dal 01.03.2006	Aumenti dal 01.01.2007	Aumenti dal 01.07.2007	Aumenti totali a regime
A Super	43,01	35,84	43,01	121,85
A	39,23	32,69	39,23	111,15
B	32,73	27,27	32,73	92,73
C Super	30,00	25,00	30,00	85,00
C	28,53	23,78	28,53	80,84
D	26,64	22,20	26,64	75,49
E	23,92	19,93	23,92	67,76
F	20,98	17,48	20,98	59,44

Tabella dei minimi mensili contrattuali Dal 01.03.2006 al 30.09.2006	
A super	1.173,35
A	1.070,36
B	892,90
C Super	818,47
C	778,96
D	727,56
E	653,13
F	572,96

Progetti
Progetti

Progetti
Stefano

Tabelle dei minimi mensili contrattuali
Dal 01.10.2006 al 30.09.2007

Area professionale	Livelli	01.10.2006	01.01.2007	01.07.2007	Parametri
Area direttiva	3°	1.203,21	1.238,45	1.280,73	210
	2°	1.077,16	1.108,71	1.146,56	188
	1°	985,49	1.014,35	1.048,98	172
Area concettuale	3°	933,92	961,27	994,09	163
	2°	899,55	925,89	957,50	157
	1°	853,71	878,71	908,71	149
Area specialistica	3°	802,14	825,63	853,82	140
	2°	767,77	790,25	817,23	134
	1°	739,12	760,76	786,73	129
Area qualificata	2°	693,28	713,58	737,94	121
	1°	664,63	684,10	707,45	116
Area esecutiva	1°	572,96	590,44	611,42	100

Indennità di contingenza

Per la nuova classificazione decorrente dal 1° ottobre 2006, gli importi consolidati dell'indennità di contingenza da erogare e di cui all'art.45 del ccnl 5 maggio 2004 sono di seguito indicati:

Area professionale	Livelli	Contingenza
Area direttiva	3°	533,43
	2°	530,24
	1°	523,11
Area concettuale	3°	523,11
	2°	523,11
	1°	519,55
Area specialistica	3°	519,46
	2°	517,65
	1°	517,65
Area qualoificata	2°	515,49
	1°	515,49
Area esecutiva	1°	513,24

Il criterio utilizzato per la sopradetta tabella è da tenere presente per la corresponsione dei premi aziendali mensili e/o annui consolidati e congelati nelle cifre in essere alla data del 1° settembre 1994.

UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo è corrisposto, con la retribuzione del mese di marzo 2006, un importo forfetario una tantum di € 150,00, suddivisibile in quote mensili o frazioni in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 01.10.2005 al 28.02.2006.

L'importo suddetto è stanto quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta o indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art.2120 c.c., l'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Ai lavoratori che nel suddetto periodo hanno goduto di trattamenti di Cassa integrazione guadagni, di riduzione dell'orario di lavoro per contratti di solidarietà e/o di altre prestazioni economiche previdenziali l'importo dell'una tantum sarà corrisposto secondo le disposizioni vigenti in materia.

Art. 34 - Lavoro a turno (CCNL 5 MAGGIO 2004)

Per i lavoratori turnisti a ciclo continuo la maggiorazione per le ore lavorate di notte e per le ore lavorate di giorno nella domenica e di cui al comma 3 dell'art.34 del vigente CCNL è portata, a partire dal 1 marzo 2006 al 40%.

La suddetta maggiorazione assorbe fino a concorrenza trattamenti di miglior favore eventualmente riconosciuti a livello aziendale per lo stesso titolo.

Art. 25 - Apprendistato professionalizzante

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la disciplina che segue dà concreta attuazione all'apprendistato professionalizzante di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003.

Per la disciplina dell'apprendistato si fa richiamo alle vigenti norme di legge salvo quanto disposto nei commi seguenti.

In attuazione delle disposizioni di cui al Dlgs 276/2003, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età non inferiore ai 18 anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, 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 ccnl 5 maggio 2004, 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 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 qualif. 2° liv. e specialistica 1°livello	24	12	12	—
Area specialistica 2° e 3° livello	36	12	12	12
Area Concettuale 2° e 3° livello	42	14	16	12
Area Concettuale 2° e 3° livello	48	16	18	14
Area Direttiva 1° e 2° livello	54	18	18	18

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

- *nel primo periodo di apprendistato professionalizzante*: due livelli sotto quello di destinazione finale con retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale (minimo gabellare, ex indennità di contingenze e EDR) del livello iniziale di inquadramento;
- *nel secondo periodo*: un livello sotto quello di destinazione finale con retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale (minimo gabellare, ex indennità di contingenze e EDR) prevista per tale livello;
- *nel terzo ed ultimo periodo*: fermo l'inquadramento di cui al secondo periodo di apprendistato, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione finale.

Qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 c.c. l'apprendista è mantenuto in servizio con contratto a tempo determinato con qualifica conseguita mediante le prove di idoneità previste dalla legge.

In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento Inail fino al 100 per cento della retribuzione spettante nel primo giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti di durata dell'apprendistato.

In caso di malattia viene mantenuto il rapporto e corrisposto il 50 per cento della retribuzione spettante per un massimo di 6 mesi per ogni anno solare e nei limiti di durata dell'apprendistato.

Le ferie di cui agli artt. 76, 82 e 91 matureranno ro quota con riferimento al servizio effettivamente prestato presso la stessa azienda.



Il Premio di risultato di cui all'art. 50 verrà corrisposto a partire dal secondo anno di apprendistato nella misura dell'80%.

Fermo restando quanto indicato per gli istituti sopra richiamati, il periodo di apprendistato, per il lavoratore confermato a tempo determinato, verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti disciplinati dal contratto collettivo nazionale del lavoro.

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, il piano formativo individuale il cui schema si allega al presente articolo unitamente allo schema della scheda di rilevazione dell'attività formativa.

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

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

Per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante, le unità produttive (per il settore del cemento) ovvero le imprese (per settori della calce e del gesso) devono aver mantenuto in servizio almeno il 51% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei dodici mesi precedenti. A tal fine non si computano gli apprendisti che: si siano dimessi; quelli il cui rapporto di lavoro si sia risolto per giusta causa; i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto a tempo determinato.

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

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

La formazione esterna dovrà essere affidata a soggetti abilitati e qualitativamente riconosciuti.

Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di: risorse umane idonee e 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 tutore possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

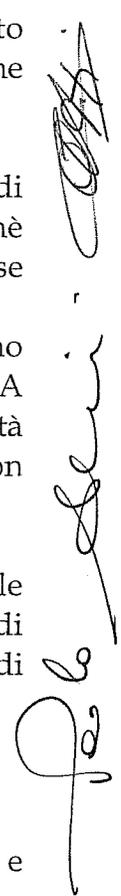
I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro o presso la medesima azienda di cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purchè non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività e mansioni.

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.

Profili formativi

Le parti si impegnano a definire, entro il 31 maggio p.v., i profili per rendere operativa e applicabile la presente intesa entro e non oltre il 1 giugno 2006



.....

La presente disciplina è parte integrante del vigente ccnl 5 maggio 2004 e sostituisce a tutti gli effetti l'art. 25 del predetto testo contrattuale

Il Comitato Paritetico Nazionale, di cui all'art.2 Disposizioni generali e Sistema di Relazioni industriali, svolgerà, con riferimento al contratto di apprendistato, i seguenti compiti:

- aggiungere nuovi schemi di profili formativi a quelli che verranno definiti entro il 31 maggio p.v;
- monitorare le esperienze svolte dalle aziende; a tal fine, secondo modalità da definire dallo stesso C.P.N., le Aziende comunicheranno, entro il 31 dicembre di ogni anno, il numero dei contratti di apprendistato stipulati e i relativi livelli da raggiungere
- divulgare nelle Aziende cui si applica il vigente c.c.n.l. 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 5 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 in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

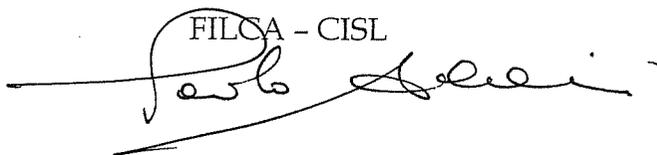


Letto, confermato e sottoscritto.

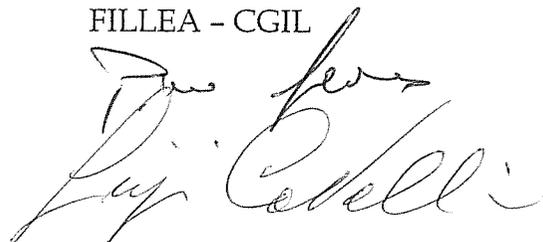
ANIEM



FeNEAL - UIL

FILCA - CISL


FILLEA - CGIL



PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra:

1. Azienda

Ragione sociale _____
Sede (indirizzo) _____
CAP (Comune) _____
Partita IVA _____ Codice Fiscale _____
Telefono _____ Fax _____
e-mail _____
Legale rappresentante (nome e cognome) _____

\$

LC

PL

PL

2. Apprendista

Dati anagrafici

Cognome _____ Nome _____

C.F. _____

Cittadinanza _____ Scadenza permesso soggiorno (nel caso di stranieri) _____

Nato a _____ il _____ Residenza/Domicilio _____

Prov. _____ Via _____

Telefono _____ Fax _____ E-mail _____

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi _____

Esperienze lavorative _____

periodi di apprendistato svolti dal _____ *al* _____

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a) _____

b) _____

c) _____

Aspetti normativi

Data di assunzione _____

Qualifica da conseguire _____

Durata _____

Livello di inquadramento iniziale _____

Livello di inquadramento finale _____



3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra _____

C.F. _____

Livello di inquadramento _____

Anni di esperienza _____

4. Contenuti formativi

Aree tematiche trasversali

competenze relazionali: _____ ore

valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;

comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);

analizzare e risolvere situazioni problematiche;

definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

organizzazione ed economia: _____ ore

conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa;

conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa: le condizioni ed i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza); il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, ecc.);

saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente;

disciplina del rapporto di lavoro: _____ ore

conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;

conoscere i diritti ed i doveri dei lavoratori;

conoscere gli elementi che compongono la retribuzione ed il costo del lavoro;

sicurezza sul lavoro: _____ ore

conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;

conoscere i principali fattori di rischio;

conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

Area tematiche aziendali/professionali

Gli obiettivi formativi professionalizzanti di tipo tecnico-scientifico ed operativo sono differenziati in funzione delle singole figure professionali e coerenti con il relativo profilo formativo.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____
- 7) _____

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)

INTERNA

ESTERNA

Aula

On the job

Affiancamento

E-learning

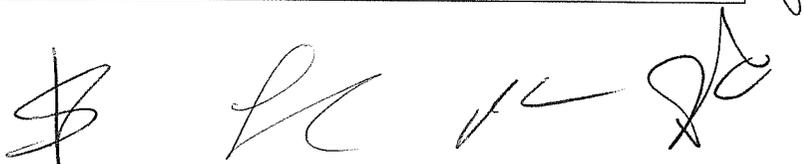
Seminari

Esercitazioni di gruppo

Testimonianze

Action learning

Visite aziendali



DATI APPRENDISTA/IMPRESA

APPRENDISTA

NOME E COGNOME _____

CODICE FISCALE _____

LUOGO E DATA DI NASCITA _____

RESIDENTE IN _____

VIA _____

TITOLO DI STUDIO _____

ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

DAL _____ AL _____

QUALIFICA CONSEGUITA AL TERMINE DEL CONTRATTO DI
APPRENDISTATO _____

IMPRESA

RAGIONE SOCIALE _____

INDIRIZZO _____

TELEFONO _____ FAX _____

E-MAIL _____

NOMINATIVO DEL TUTOR _____

RUOLO DEL TUTOR IN IMPRESA _____



DICHIARAZIONE CAPACITA' FORMATIVA DELL'IMPRESA

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art. 49 L. 30/03, D. Lgs. n° 276/03

Con riferimento all'assunzione di _____
in qualità di apprendista, presso l'impresa _____
il sottoscritto _____
in qualità di _____

dichiara sotto la propria responsabilità che:

- l'impresa ha disponibilità di locali idonei e strumenti adeguati alla realizzazione di interventi di formazione teorica;
- è stato predisposto un percorso formativo, così come dettagliato nel piano formativo individuale;
- in azienda o in aziende collegate (*barrare la/le casella/e di interesse*)
 - sono presenti lavoratori in grado di trasferire competenze;
 - il trasferimento di competenze sarà curato da docenza esterna;
- _____ (*inserire nominativo tutor*) in qualità di tutor aziendale.

data, _____

Timbro e firma Impresa

