

Il 22 ottobre 1999 in Roma

tra

l'Associazione dell'Industria Marmifera Italiana e delle Industrie Affini - Assomarmi,
con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana da una parte e la Federazione Nazionale Lavoratori Edili e Affini del Legno - FeNEAL aderente alla UIL,

La Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni ed Affini - FILCA aderente alla CISL,

La Federazione italiana lavoratori legno edilizia industrie affini ed estrattive FILLEA - FILLEA Costruzioni e Legno - aderente alla CGIL,

si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti le attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, con la conseguente sfera di applicazione:

- 1) escavazione del marmo;
escavazione dell'alabastro;
escavazione del granito, sienite, diorite, quarzite, serizzi, porfidi, ecc.;
- escavazione del travertino;
escavazione delle ardesie;
escavazione delle pietre silicee;
escavazione delle pietre calcaree;
escavazione dei tufi;
escavazione delle altre pietre affini;
- 2) segatura, lavorazione dei sopraddetti materiali;
- 3) produzione dei granulati, cubetti, polveri, ecc.;
- 4) produzione di pietrame e pietrisco;
- 5) lavorazione delle selci;
- 6) produzione di sabbia e ghiaia;
- 7) lavorazione di marmi composti.

Disciplina generale

Sistema di relazioni industriali

1) Livello nazionale

Le parti, ferma restando l'autonomia e le prerogative imprenditoriali e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori - al fine di attuare un sistema di relazioni industriali ispirato alle finalità e conforme agli indirizzi del Protocollo 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo, finalità ed indirizzi ribaditi dal Patto Sociale 22 dicembre 1998 - confermano la opportunità di informarsi reciprocamente e scambiarsi 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 saranno oggetto di esame le seguenti tematiche:

- assetto del settore in relazione alle tendenze del mercato e con riferimento alla situazione occupazionale;
- evoluzione legislativa per le materie di interesse del comparto e per l'attività estrattiva;
- mercato del lavoro, formazione professionale, ricerca ed innovazioni di prodotto, "qualità", produttività e costo del lavoro;
- orari di fatto attuati nel comparto, con approfondimenti distinti per le attività di cava e di produzione, con riferimento alla normativa di legge in materia di orario di lavoro e di attività in cava;
- ambiente e sicurezza;
- fattori energetici.

A tal fine l'Osservatorio nazionale paritetico, costituito da 6 rappresentanti designati rispettivamente da Feneal-Uil - Filca-Cisl - Fillea-Cgil e da Assomarmi, operando in base al Protocollo 10 dicembre 1991, si riunirà almeno trimestralmente, e comunque in base alle specifiche esigenze, per approfondire le tematiche di cui sopra.

L'Osservatorio opera utilizzando dati conoscitivi che saranno forniti dalle parti medesime o provenienti od elaborati da Enti esterni.

Alle riunioni potranno prendere parte tecnici ed esperti, qualificati nella materia da esaminare, indicati

singolarmente dalle parti, della cui partecipazione l'Organizzazione invitante dovrà preavvertire tempestivamente le altre.

Le risultanze dei lavori dell'Osservatorio, unitamente ad eventuali proposte, saranno fornite alle parti stipulanti, le quali si incontreranno a cadenza semestrale e a livello nazionale per valutare tali indicazioni ed eventuali iniziative rivolte al settore o nei confronti delle Istituzioni e degli Enti pubblici. In tale ottica, per specifici temi, le parti potranno convenire di condurre approfondimenti alla presenza di Rappresentanze pubbliche aventi competenza istituzionale e potestà decisoria.

Nel corso degli incontri semestrali saranno altresì fornite e costituiranno oggetto di autonome valutazioni delle parti le informazioni aggregate riferite al settore rappresentato riguardanti:

- a) aspetti della congiuntura;
- b) prospettive produttive;
- c) programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi e loro localizzazione per grandi aree geografiche;
- d) previsioni riferite a significativi ampliamenti e trasformazioni degli impianti esistenti, per grandi aree geografiche;
- e) prevedibili implicazioni sulla occupazione per i punti b), c), d) e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- f) dati complessivi relativi ai contratti di formazione lavoro stipulati dalle aziende del settore in applicazione degli accordi interconfederali, per una verifica sull'andamento dell'occupazione giovanile;
- g) 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 ed altre causali.

A richiesta di una delle parti e di comune accordo, allo scopo di ricercare posizioni comuni, potrà essere deciso, in occasione degli incontri nazionali, di svolgere, anche avvalendosi di appositi gruppi di lavoro istruttori paritetici (che potranno essere costituiti anche in seno all'Osservatorio) specifici approfondimenti su singoli temi oggetto di reciproca informazione e valutazione.

Al fine di contribuire a superare l'attuale frammentazione territoriale, che ha comportato spesso scelte normative ed interventi diversi da zona a zona con conseguenti difformità nelle condizioni di operare delle varie Aziende le parti nazionali, recependo anche indicazioni e valutazioni sviluppate a livello territoriale, potranno compiere valutazioni sulle iniziative legislative o sugli interventi applicativi regionali o zonal anche per fornire indicazioni di armonizzazione e per consentire la valutazione, in ambito territoriale, di comuni prospettive di portata nazionale capaci di influire positivamente su scelte territoriali che possono incidere sulle possibilità di lavoro e di occupazione del settore.

2) Livello regionale

Tenuti presenti i risultati e le valutazioni degli incontri svolti tra le parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1), le Associazioni imprenditoriali competenti forniranno annualmente, di norma entro il primo trimestre, in sede regionale alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, su richiesta delle stesse, informazioni aggregate riguardanti:

- a) prospettive produttive;
- b) programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi, significativi ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti con le prevedibili implicazioni sull'occupazione e sulla formazione professionale e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- c) eventuali processi di ristrutturazione e riconversione produttiva;
- d) eventuali processi di mobilità;
- e) dati complessivi relativi ai contratti di formazione lavoro stipulati dalle aziende del settore in applicazione degli accordi interconfederali, per una verifica sull'andamento dell'occupazione giovanile.

Le parti, in tale occasione, effettueranno un esame congiunto dell'andamento del settore, collegando l'esame medesimo all'elaborazione ed alla attuazione dei piani di settore di competenza delle singole Regioni, fornendo altresì agli Enti regionali tutte le indicazioni utili per la loro attività istituzionale a favore di una politica di settore che - nel rispetto dell'ambiente - non ne penalizzi lo sviluppo.

3) Livello territoriale

Tenuti presenti i risultati e le valutazioni degli incontri svolti tra le parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1), le Associazioni territoriali degli industriali forniranno annualmente di norma non oltre il bimestre successivo alla scadenza di cui al punto 2) - e comunque a richiesta di una delle parti - alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, su richiesta delle stesse, informazioni aggregate in sede provinciale

riguardanti:

- le prospettive produttive;
- i programmi d'investimento relativi a nuovi insediamenti industriali con i criteri generali delle loro localizzazioni, inclusi quelli ecologico-ambientali;
- i programmi d'investimento relativi ad ampliamenti, ristrutturazioni e trasformazioni degli impianti esistenti che comportino significativi riflessi sull'occupazione;
- le eventuali esigenze di interventi di formazione e riqualificazione degli addetti connessi ad iniziative dei competenti Organismi pubblici;
- dati complessivi relativi ai contratti di formazione lavoro stipulati dalle aziende del settore in applicazione degli accordi interconfederali, per una verifica sull'andamento dell'occupazione giovanile.

Per quanto concerne i lavori eventualmente affidati a terzi, nell'ambito degli incontri sopra richiamati, al solo fine di disporre di elementi conoscitivi idonei alla valutazione del fenomeno, nelle province con significative concentrazioni di attività potranno essere richieste, a partire dal 1984, dati aggregati relativi alla natura ed ai volumi delle attività produttive conferite a terzi.

Dichiarazione delle associazioni imprenditoriali

Le associazioni imprenditoriali stipulanti, con riferimento ai lavori affidati a terzi, confermano che l'integrazione produttiva comportante il coinvolgimento di più aziende nell'effettuazione di fasi di lavorazione o di parti di commesse, costituisce caratteristica strutturale del settore.

Dichiarazione a verbale

Per le regioni e le province con scarsa concentrazione di unità produttive nel settore, le parti stipulanti individueranno consensualmente aree interregionali ed interprovinciali.

Sistema di relazioni sindacali e contrattuali

Premessa

1) Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, nell'assumere come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993, ne realizza, per quanto di competenza del contratto collettivo nazionale di categoria, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali:

- attribuendo alla autonomia collettiva delle parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante lo sviluppo del metodo partecipativo, ai diversi livelli e con diversi strumenti, al quale le parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto;

- regolando l'assetto della contrattazione collettiva in funzione di una dinamica delle relazioni di lavoro medesima tale da consentire ai lavoratori benefici economici con contenuti non inflazionistici ed alle imprese una gestione corretta e programmabile del costo del lavoro nonché di sviluppare e valorizzare pienamente le opportunità offerte dalle risorse umane.

2) A questi fini le parti si impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali a loro collegati, nonché delle imprese aderenti e delle R.S.U. costituite ai sensi dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, 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.

3) 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 contratto generale, le norme integrative di settore o quelle aziendali da esso previste. A tal fine le Associazioni industriali 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 ed a intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli.

4) Le parti, avendo assunto quale regola dei propri comportamenti la coerenza con gli obiettivi di competitività delle imprese e di valorizzazione del lavoro industriale, realizzano con il presente contratto gli assetti contrattuali indicati dal Protocollo del 23 luglio 1993.

5) La contrattazione di secondo livello riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli regolati dal C.C.N.L. 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.

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 in applicazione del C.C.N.L. 19 dicembre 1990.

Nelle aree territoriali nelle quali si svolgerà la contrattazione territoriale non potrà avere luogo quella aziendale.

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.

Ai fini sopra indicati un Gruppo di lavoro, nell'ambito dell'Osservatorio, opererà a partire dal settembre 1999 una verifica della situazione esistente.

Lo stesso Gruppo elaborerà suggerimenti di carattere tecnico in merito ai contenuti della contrattazione economica di secondo livello.

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

6) La contrattazione di secondo livello è prevista, secondo quanto disposto dal Protocollo 23 luglio 1993, nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese.

7) In applicazione dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, 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 R.S.U. costituite ai sensi dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 da una parte, e le Aziende e le Associazioni industriali territoriali dall'altra.

Procedura di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro

Il contratto nazionale ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per quella retributiva.

La parte che ha dato disdetta del contratto presenterà le proposte per un nuovo accordo in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Le parti si danno atto che in caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del contratto e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del contratto, verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale" secondo le modalità e i criteri specificatamente previsti nel Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993.

La violazione del periodo di raffreddamento come definito al secondo comma del presente articolo comporta come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre la suddetta indennità di vacanza contrattuale, secondo quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993.

Procedura di rinnovo degli accordi di secondo livello

Le parti si danno atto che la contrattazione di 2° livello avrà per oggetto le materie per le quali sia prevista una specifica clausola di rinvio nei singoli istituti del contratto nazionale di lavoro.

Gli accordi di 2° livello, secondo quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, hanno durata quadriennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale.

Le richieste di rinnovo degli accordi di 2° livello dovranno essere presentate in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza dell'accordo. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento della stessa.

In applicazione di quanto disposto al secondo comma, nell'arco di vigenza del presente contratto, le richieste di rinnovo degli accordi di 2° livello non potranno essere presentate prima della sottoscrizione del presente contratto e i conseguenti effetti economici avranno decorrenza non anteriore al 30 giugno 2000.

Durante due mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza

dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette, sempre che al riscontro segua la fissazione della data di apertura della trattativa.

Nel caso di controversia interpretativa sull'applicazione del presente articolo o di insuperabile dissenso nel merito delle materie demandate alla negoziazione di 2° livello, ciascuna delle parti può chiedere l'intervento delle Associazioni nazionali contraenti, le quali si incontreranno, entro 15 giorni dalla richiesta, al fine di definire la controversia interpretativa.

Previdenza complementare

In materia di previdenza complementare si richiamano gli accordi nazionali sottoscritti (v. all. 5), nonché lo statuto del Fondo previdenza Arco e le relative disposizioni regolamentari.

Fermo restando che l'obbligo di contribuzione per i lavoratori iscritti e per le Aziende decorrerà dal momento in cui, in base alle normative vigenti, il Fondo sarà operativo per il settore materiali lapidei, la contribuzione è fissata nelle seguenti misure:

T.F.R.

- Lavoratori occupati dopo il 28 aprile 1993, che aderiscono al Fondo: 100% del T.F.R. che verrà maturato a partire dalla decorrenza dell'obbligo di versamento;

- lavoratori occupati prima del 28 aprile 1993 che aderiscono al Fondo: 18% del T.F.R. che verrà maturato a partire dalla decorrenza dell'obbligo di versamento.

Quota contribuzione:

Le Aziende concorrono al finanziamento del Fondo nella misura dell'1%, ragguagliato al valore del minimo tabellare, contingenza ed E.d.r. di spettanza dei lavoratori che aderiscono al Fondo stesso.

I lavoratori che abbiano espresso l'adesione concorreranno in eguale misura.

Quota di iscrizione:

All'atto dell'iscrizione di ogni singolo lavoratore dovrà essere versato un importo "una tantum" di L. 20.000 a carico del lavoratore medesimo.

Ai lavoratori eletti negli Organismi statuari 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 statuari, 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 previsioni normative e ne sia garantito il rimborso entro trenta giorni da parte del Fondo alle Aziende attraverso apposite convenzioni a livello nazionale.

Lavori usuranti

In relazione all'entrata in vigore della normativa sui lavori usuranti, le parti convengono di costituire una Commissione che, con operatività immediata, approfondisca, di concerto con le Confederazioni e con i competenti Organi della P.A. i contenuti dei compiti attribuiti alle parti dalla legislazione vigente e fornisca alle parti medesime indicazioni e proposte per l'attuazione dei compiti stessi.

N.B. La praticabilità di quanto previsto dall'ultimo comma dovrà essere previamente verificata sotto il profilo previdenziale e fiscale.

Parte prima

Norme comuni

Art. 1 - Assunzione

L'assunzione dei lavoratori verrà effettuata in conformità delle norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà per iscritto:

- 1) la data di assunzione;
- 2) la categoria attribuita;
- 3) il trattamento economico;
- 4) la località dove dovrà prestare servizio.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

- 1) carta d'identità o documento equipollente;
- 2) libretto di lavoro;
- 3) documento delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;

- 4) stato di famiglia e altra documentazione necessaria per l'assegno per il nucleo familiare;
- 5) eventuale titolo di studio, se richiesto;
- 6) altri documenti richiesti da eventuali disposizioni contrattuali e di legge.

Inoltre è facoltà dell'azienda di richiedere al lavoratore il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

Il lavoratore dovrà dichiarare la sua residenza e comunicare al datore di lavoro gli eventuali cambiamenti.

L'azienda rilascerà al lavoratore ricevuta dei documenti che essa trattiene e che dovranno essergli restituiti all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Inoltre il lavoratore, prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda.

Art. 2 - Lavoro delle donne e dei minori

L'ammissione e le condizioni di lavoro delle donne e dei minori sono regolate dalle disposizioni di legge vigenti.

Art. 3 - Tutela della maternità

Per quanto attiene alla tutela della maternità, si fa riferimento alle norme di legge in materia.

Art. 4 - Classificazione del personale

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 7 categorie alle quali corrispondono 7 livelli retributivi con valori minimi tabellari mensili.

I valori minimi mensili sono quelli risultanti dalle tabelle di cui all'art. 6 ragguagliati a mese (174 ore) e sono uguali per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle differenze di età.

L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole categorie verrà effettuato sulla base delle relative declaratorie e profili come sotto indicate.

La declaratoria determina, per ciascuna categoria, le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento delle mansioni nella categoria stessa.

Per le mansioni non rappresentate nei profili o aventi contenuto professionale superiore a quello del relativo profilo, anche in relazione ad innovazioni tecnologiche, l'inquadramento sarà effettuato nell'ambito della stessa qualifica - sulla base delle declaratorie ed utilizzando per analogia i profili esistenti.

Eventuali controversie riguardanti l'applicazione delle norme del presente articolo saranno esaminate secondo la procedura di cui all'art. 38.

La classificazione unica in parola, mentre determina comuni livelli di retribuzione minima contrattuale, non modifica per il resto l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico che continuano ad essere previsti per gli operai, per gli intermedi, gli impiegati ed i quadri dalle disposizioni di legge, di accordo interconfederale e di contratto collettivo e che si intendono qui riconfermate in quanto non esplicitamente modificate con il presente contratto.

In relazione a quanto previsto dal comma precedente resta confermato che per il collegamento tra le declaratorie con i relativi profili esemplificativi e le diverse qualifiche vale quanto segue:

- 1) qualifica quadri: cat. AS, 1^a declaratoria;
- 2) qualifica impiegatizia: cat. AS, 2^a declaratoria; cat. A; cat. B, 1^a declaratoria; cat. C, 1^a declaratoria; cat. D, 1^a declaratoria; cat. E, 1^a declaratoria;
- 3) qualifica intermedia: cat. B, 2^a declaratoria; cat. C, 2^a declaratoria;
- 4) qualifica operaia: cat. B, 3^a declaratoria; cat. C, 3^a declaratoria; cat. E, 2^a declaratoria; cat. F.

Le parti si danno reciprocamente atto che quanto sopra ha rappresentato il comune presupposto per la stipulazione delle norme di classificazione unica.

Categoria A Super

Declaratoria: appartengono alla cat. A Super:

- i lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione, e/o ricerca e progettazione, in settori fondamentali dell'impresa, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa: a questi lavoratori è attribuita la qualifica di "quadro" di cui alla L. 13 maggio 1985, n. 190. Agli stessi si applica quanto definito nella dichiarazione a verbale in calce al presente articolo.

Declaratoria: appartengono alla categoria A Super:

- i lavoratori, sia amministrativi che tecnici, che svolgono funzioni direttive con discrezionalità di poteri e con

facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare o dai dirigenti dell'azienda.

Categoria A

Declaratoria: appartengono alla categoria A:

i lavoratori di concetto sia amministrativi che tecnici che svolgono funzioni direttive e funzioni equivalenti per importanza e delicatezza, diverse da quelle indicate nella declaratoria precedente.

Profilo

- Analista esperto EDP e/o responsabile servizio EDP.

Categoria B

Declaratoria: appartengono alla categoria B:

- i lavoratori sia tecnici che amministrativi che svolgono mansioni di concetto.

Profili

- lavoratore che nello svolgimento delle proprie mansioni di concetto scrive e parla correntemente più lingue;

- lavoratore che su indicazioni dell'analista sviluppa e redige programmi anche complessi, curandone l'esecuzione e collaborando alla stesura delle procedure operative, con responsabilità dei risultati (programmatore E.D.P.).

Declaratoria: appartengono alla categoria B:

- i lavoratori che esplicano mansioni particolari di fiducia e responsabilità che non siano normalmente attribuite agli operai oppure che siano di guida e controllo di un gruppo di operai con apporto di competenza tecnico-pratica e con l'esercizio di un certo potere d'iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione o che, rispetto agli intermedi inquadrati nella categoria C, esplicano mansioni di particolare rilievo e complessità.

Declaratoria: appartengono alla categoria B:

- i lavoratori, inquadramento operai, di cui al seguente profilo:

- lavoratori che operando manualmente sono capaci di realizzare modelli plastici idonei alla riproduzione da parte di operai scalpellini (operaio modellista-scultore).

Categoria C

Declaratoria: appartengono alla categoria C:

- i lavoratori che con specifica collaborazione svolgono mansioni per le quali è richiesta una particolare preparazione tecnico-amministrativa specialmente rilevante rispetto a quelle previste per le categorie successive.

Profili

- lavoratori sia tecnici che amministrativi che svolgono mansioni esecutive di particolare complessità e che richiedono specifica esperienza ed addestramento professionale;

- lavoratore che sulla base di istruzioni e con riferimento a procedure esistenti, rileva, ordina, controlla, trascrive e totalizza dati anche diversi, interagendo sul programma dell'elaboratore al fine di elaborare situazioni riepilogative, analisi, prospetti ed effettuando imputazioni di conto (operatore E.D.P.).

Declaratoria: appartengono alla categoria C:

- i lavoratori che esplicano mansioni di fiducia-responsabilità che non siano normalmente attribuite agli operai o che siano preposti alla guida o al controllo di un gruppo di operai, con apporto di competenza tecnico pratica, ma senza iniziativa per la condotta ed i risultati della lavorazione.

Declaratoria: appartengono alla categoria C:

- i lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nella categoria D, inquadramento operai, compiono, con maggiore autonomia e con l'apporto di particolare e personale competenza, lavori che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati lavorativi.

Profili

- elettricista/meccanico specializzato in entrambe le funzioni che è in grado di individuare guasti su impianti complessi e/o qualsiasi macchinario di produzione ed è in grado di intervenire sugli stessi per operazioni di aggiustaggio, riparazione, manutenzione di elevato grado di difficoltà ed è inoltre in grado di curare la messa a punto di detti impianti e macchinari;

- meccanico o elettricista che, in possesso delle capacità professionali di cui al precedente alinea, svolge,

nell'ambito dell'officina, coordinamento e controllo di attività tecniche nel campo della manutenzione e riparazione (capo manutenzione);

- installatore che, previa interpretazione dei disegni esecutivi, è in grado di installare e mettere in servizio macchine e/o impianti elettrici e/o impianti fluido-dinamici (installatore finito);
- lavoratori addetti alla conduzione di barconi capaci di provvedere all'ormeggio e alla formazione di convogli e alla loro guida sul fiume o su corsi d'acqua, laghi e mare (barconista o pontoniere);
- lavoratori che eseguono a regola d'arte, su modello, qualsiasi lavoro di riproduzione di opere, riproducendole da modello o disegno anche in scala (ornatista, figurista, fiorista, pannista, puntatore);
- programmatore di macchine a guida computerizzata di sagomatura e lucidatura in curva che provvede alla elaborazione e messa a punto dei programmi ed alla completa conduzione della macchina o lavoratore che esegua a regola d'arte ed in conformità dei disegni esecutivi qualsiasi lavoro di sagomatura di qualunque materiale lapideo con macchina complessa e/o a controllo manuale, provvedendo da solo all'adattamento della macchina medesima (programmatore-sagomatore-lucidatore su macchine computerizzate, fresatore-sagomatore);
- lavoratore che esegue l'armatura di qualsiasi tipo di taglio al masso nelle cave di montagna o nelle cave "a pozzo" anche con l'ausilio delle macchinette perforanti e che esegue tagli secondo sagome e profili diversi con impianti fissi di filo elicoidale e/o con impianti di filo diamantato veloce (filista armatore al monte o nelle cave "a pozzo");
- lavoratore che è addetto al funzionamento del dragline, provvedendo inoltre all'ordinaria manutenzione (draglista);
- lavoratore che su automezzi appositamente predisposti effettua il trasporto di blocchi di marmo dalle cave in montagna percorrendo le relative strade di arroccamento e che è in grado di provvedere anche all'ordinaria manutenzione del mezzo (autista di cava);
- lavoratore che a regola d'arte porta a termine la lucidatura a mano di ornato e/o scultura di più materiali lapidei o lavoratore che esegua a regola d'arte manualmente la sagomatura e la rifinitura di qualunque massello di materiale lapideo (lucidatore a mano di ornato e/o scultura, rifinitore);
- operatore alla segatrice a catena che oltre a posizionare e condurre in maniera completa la macchina, provvede alla messa a punto e alla ordinaria manutenzione della stessa e della catena, con interventi di riparazione e sostituzione in caso di rottura dei denti o altre parti della macchina (operatore alla segatrice a catena);
- lavoratore che oltre a partecipare allo svolgimento di lavori manuali propri delle categorie operaie più elevate, svolga, in quanto in possesso di particolare esperienza e capacità acquisita nel tempo, funzioni di coordinamento tra la propria attività e quella degli altri operai (operaio capo squadra-sottocapo-capomuta-capoturno);
- operatore di mezzo semovente di potenza superiore a 300 CV che sia provvisto di adeguata patente e che provveda alla ordinaria manutenzione del mezzo (operatore di grandi mezzi semoventi);
- lavoratore che, con l'eventuale ausilio di funi, scale ed altri mezzi adeguati, provveda alla pulitura delle pareti incombenti sulle cave, liberandole da massi e pietre pericolanti (tecchiaiolo);
- lavoratore che, attraverso la miscelazione e la pesatura di vari materiali di marmo, come polveri e ghiaie, di colori (ossidi) di composti chimici quali reagenti ed indurenti, provvede con autonomia ed apporto di personale competenza alla composizione di un blocco di marmo, controllandone la miscelazione nella betumiera ed il successivo collocamento nella cassaforma;
- sorvegliante di cava ai sensi del D.P.R. 9 aprile 1959 n. 128 e successive modifiche e integrazioni.

Categoria D

Declatoria: appartengono alla categoria D:

- i lavoratori sia tecnici che amministrativi che svolgono mansioni esecutive.

Profili

lavoratori addetti a verifica di schede meccanografiche;

stenodattilografi.

Declatoria: appartengono alla categoria D:

- i lavoratori che compiono a regola d'arte lavori ed operazioni la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

Profili

- lavoratore che in cava isola e distacca i blocchi ("ovuli") e li prepara per il carico e il trasporto (cavatore di alabastro);
- lavoratore che esegue l'armatura di qualsiasi tipo di taglio al masso nelle cave in piano anche con l'ausilio delle macchinette perforanti e che esegue tagli secondo sagome e profili diversi con impianti di filo elicoidale e/o con impianti di filo diamantato veloce (filista armatore di cave in piano);
- lavoratore che nelle cave di montagna è preposto alla conduzione e sorveglianza degli impianti di filo elicoidale o diamantato veloce per i tagli sia al monte che sul piazzale di cava (filista di cava di montagna);
- lavoratore al quale è affidato il controllo, la custodia, il trasporto, la distribuzione, il caricamento, lo sparo delle mine e qualsiasi altra incombenza relativa all'uso dell'esplosivo e degli artifici (fuochino);
- lavoratore che provvede in modo opportuno alla preparazione dei fori di mina, nonché al caricamento ed al brillamento delle mine ove a ciò non provveda il fuochino (minatore);
- lavoratore che provvede al posizionamento e alla conduzione ordinaria della segatrice a catena (operatore alla segatrice a catena);
- lavoratore che nelle cave di marmo, di ardesia e di porfido esegue a regola d'arte tagli di sezionatura e/o sfaldatura su massi, a mano e/o con attrezzi meccanici (tagliatore-spiodatore alla cava);
- lavoratore che opera su macchine a guida computerizzata per la realizzazione di lavorazioni finalizzate all'ancoraggio di pannelli da rivestimento;
- lavoratore che manovra macchine operatrici semoventi la cui conduzione richiede preparazione tecnico-pratica e capacità operativa in relazione al loro funzionamento ed alle condizioni ambientali e che provvede alla ordinaria manutenzione dei mezzi, quali autogrù, gru a ponte con cabina, trattrici autocaricanti, ruspe, autopale, escavatori e draghe, autocarri con rimorchi, autosnodati o autoarticolati, dunnepers (conduttore di macchine operatrici semoventi-autotrenista);
- lavoratore che, coadiuvato da altri operai, provvede alla sistemazione dei blocchi sui carrelli, all'assestamento dei carrelli sotto i telai, allo scarico delle lastre, nonché all'armatura, al controllo del funzionamento ed alle operazioni di ordinaria manutenzione dei telai stessi (segatore);
- lavoratore che, a mano o con l'ausilio di attrezzi meccanici esegue cordonate, masselli per opere stradali, idrauliche, edili ecc. nonché altri elementi simili o che esegue lavori semplici e/o correnti di riquadratura, sagomatura e rifinitura. Inoltre, da solo o con l'ausilio del muratore, è in grado di eseguire la posa in opera di lavori semplici e/o correnti (scalpellino);
- lavoratore che, alla fresatrice o segatrice e con adeguata conoscenza dell'impiego degli abrasivi, esegue a regola d'arte qualsiasi lavoro di rifilatura, taglio e sagomatura su qualunque materiale lapideo (primo fresatore);
- lavoratore che esegue a regola d'arte qualsiasi lavoro di lucidatura su qualunque materiale lapideo a mano e/o a macchina e/o al tornio. Ha inoltre specifica competenza nella preparazione ed applicazione degli stucchi, mastici, resine, ecc. nonché nell'impiego degli abrasivi (primo lucidatore);
- lavoratore che opera su macchine a guida computerizzata o con lettura di sagoma per la sagomatura e lucidatura in curva, provvedendo al controllo della qualità del prodotto, dei parametri del sistema, segnalando tempestivamente le anomalie riscontrate (operatore sagomatore, lucidatore su macchine computerizzate o con lettura di sagoma);
- lavoratore che, lavorando al tornio elementi lapidei, li sagoma secondo profili prestabiliti (tornitore);
- lavoratore che è addetto alla conduzione dell'impianto di selezione e frantumazione dei materiali ghiaiosi, pietrami e pietrischi, con responsabilità del regolare funzionamento dell'impianto stesso curandone l'ordinaria manutenzione (conduttore di impianti di selezione e frantumazione);
- lavoratore che, seguendo le indicazioni di schemi o su disegno, esegue a regola d'arte operazioni di localizzazione e riparazione guasti, manutenzione e messa a punto, costruzione e riadattamento di impianti, macchinari, strutture murarie, impianti elettrici (elettricista finito, meccanico finito, fresatore piattatore meccanico finito, tornitore meccanico finito, saldatore finito);
- lavoratore che, dopo averne predisposto lo schema, esegue i fori per il distacco dei materiali dal masso e/o per la razionale sezionatura delle bancate tenendo conto delle linee naturali di frattura o difetti (primo disgiugiatore-perforatore);
- lavoratore (in cava di travertino) ove si pratica la escavazione con trincerazioni svuotabili a mano, che organizza e provvede alla loro svuotatura con ausilio di perforatore, piccone e mezzi di trazione (primo cavatore-svuotatore di trincee);

- lavoratore che esegue a mano operazioni non semplici di incollaggio e lavori di riparazione di lastre e/o lavorati con stucchi, mastice e resine (stuccatore-riparatore).

Categoria E

Declatoria: appartengono alla categoria E:

- i lavoratori amministrativi che svolgono mansioni di ordine per le quali sono richieste una generica conoscenza professionale e pratica di ufficio.

Profili

- lavoratori addetti a:
- semplici mansioni di segreteria;
- controllo di documenti contabili relativi al movimento di materiali;
- controllo delle fatture;
- dattilografia.

Declatoria: appartengono alla categoria E:

- i lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normali e specifiche capacità conseguite con adeguato tirocinio.

Profili

- lavoratori che in cava eseguono le operazioni di preparazione di stacco ed abbattimento di massi e banchi o che provvedono al disgiungimento delle fronti ed allo sgombero dei materiali rimasti sui piani di minatura (cavatore disgiungitore);
- lavoratore che nelle cave in piano è preposto alla conduzione e sorveglianza degli impianti di filo elicoidale o diamantato veloce per i tagli sia al monte che sul piazzale di cava (filista di cava in piano);
- lavoratore che provvede in modo opportuno alla esecuzione di fori anche per il distacco e la sfaldatura di rocce e massi mediante l'impiego di martelli perforatori a mano o con slitta (perforatore);
- lavoratore che servendosi di utensili a mano e/o di attrezzi meccanici esegue la sbazzatura di massi (sbazzatore-riquadrate);
- lavoratore che, a mano o con l'ausilio di attrezzi meccanici, ripassa le lastre per mettere "a dovere" difetti, sbavature ed imperfezioni varie, provvedendo altresì alla squadratura e sezionatura grezze delle lastre stesse (ripassatore);
- lavoratore addetto alle operazioni di taglio su piazzale di cava con impianti a monolama (addetto alla monolama);
- lavoratore che esegue il trattamento meccanico di superfici lapidee o che, con l'ausilio di apposita macchina, esegue il trattamento termico delle stesse (bocciardatore, fiammante);
- lavoratori addetti al funzionamento di gru scorrevoli (a ponte, a cavalletto, monorotaia ecc.) per la manovra dei materiali in cava, sui piazzali, nei cantieri di lavorazione e nei depositi o che manovrano macchine semoventi per sollevamento e trasporto la cui condizione non richiede specifica preparazione tecnico-pratica, ma solo capacità operativa in relazione al loro funzionamento (gruista, manovratore di impianti di sollevamento e trasporto, conduttore di macchine semoventi per sollevamento e trasporto);
- lavoratore che, a mano o con l'ausilio di mezzi meccanici, ricava da idoneo materiale grezzo, cubetti e prodotti similari per pavimentazioni stradali (cubettista);
- lavoratori che eseguono a mano e/o a macchina e/o al tornio lavori semplici e/o normali di lucidatura o di rifinitura e lucidatura di spigoli, coste, ecc. (lucidatore a macchina, lucidatore-rifinitore, molatore);
- lavoratore che, a mano o con l'ausilio di attrezzi meccanici, ottiene lastre finite con rifilatura grezza ricavandole da lastre a piani di sfaldamento naturale (rifilatore a mano);
- lavoratore che, alla fresatrice o segatrice, esegue lavori semplici e/o correnti di rifilatura e taglio (secondo fresatore);
- lavoratori che eseguono a mano e/o a macchina lavori semplici e/o normali di stuccatura (stuccatore);
- lavoratore addetto alle operazioni di colatura mastici (colatore mastici);
- lavoratore che, mediante macchine tranciatrici, ottiene tesserine da rivestimento ricavandole da strisce di materiale lapideo segate e rifilate (tranciatore di tesserine);
- lavoratore che, munito della idonea patente, guida autovetture o autocarri provvedendo alle necessarie manutenzioni ordinarie (autista);
- addetti ad operazioni di riparazione, manutenzione e messa a punto di impianti, macchinari, strutture in legno, impianti elettrici (meccanici, fabbri, falegnami, saldatori, elettricisti, muratori non finiti, aiutanti

generici di manutenzione);

- lavoratore addetto alla tranciatura dei materiali con l'ausilio di mezzi meccanici (tranciatore meccanico);
- lavoratore adibito alla esecuzione di commissioni varie, anche all'esterno dello stabilimento e/o al ritiro e consegna di documenti, valori, ecc. (fattorino, portiere);
- lavoratori che, dietro istruzioni e sulla base delle relative documentazioni giustificative, provvede al movimento di entrata e di uscita dei materiali a magazzino (addetto al magazzino);
- lavoratori che effettuino operazioni di carico, manovra e stivaggio su mezzi di trasporto con l'ausilio di autogrù, paranchi, martinetti, argani, binde ed altri mezzi di sollevamento e trasporto (addetti al carico e movimento);
- lavoratore che provvede al controllo della qualità del materiale e alla selezione dello stesso prima dell'imballaggio.

Categoria F

Declaratoria: appartengono a questa categoria:

- lavoratori che compiono lavori ed operazioni nelle quali può prevalere lo sforzo fisico, ma che comunque non richiedono specifiche capacità, ma solamente attitudini e conoscenze pratiche conseguibili con un breve tirocinio, anche se, rispondendo alle caratteristiche sopra indicate, sono di aiuto a lavoratori di categoria superiore, partecipando alla lavorazione.

Profili

- i lavoratori di prima assunzione nel settore che non abbiano ancora acquisito pratica di mestiere; trascorso il periodo di 12 mesi di addestramento o di apprendimento del mestiere, accederanno alle categorie corrispondenti alle mansioni svolte;
- lavoratori che compiono lavori di manovra, carico e scarico di materiali nel cantiere di lavorazione e nei depositi e/o provvedono alla sistemazione di blocchi sui carrelli dei telai, dietro istruzione del primo segatore (addetti alla manovra dei materiali, al carico e scarico su piani di lavoro, preparatore di carrelli, addetti all'imballaggio);
- lavoratori addetti alla sorveglianza dei nastri di alimentazione del materiale e/o alla griglia di selezione o dell'impianto di selezione e frantumazione intervenendo per facilitare lo scorrimento dei nastri ed il deflusso dei materiali, addetti alla manovra delle bocchette dei silos provvedendo inoltre allo spianamento e al lavaggio dei materiali sui mezzi di trasporto (addetto alla bocca del frantoio, addetto al nastro di alimentazione ed al nastro trasportatore, addetto alla griglia, addetto alla sorveglianza dell'impianto di selezione e frantumazione, addetto al carico da silos);
- lavoratore addetto a compiti di mera manovalanza in magazzino (operaio di magazzino);
- lavoratore che esegue la pulizia degli uffici, delle mense, degli impianti igienico-sanitari e di altri locali destinati a scopo di lavoro, ricreativo e assistenziale (addetto alle pulizie);
- lavoratore addetto a compiti di mera vigilanza e sorveglianza (guardiano).

Nota a verbale

Gli aumenti retributivi derivanti dall'attuazione dei passaggi di categoria assorbono fino a concorrenza gli eventuali superminimi limitatamente, peraltro, al 50% del loro ammontare nel caso di superminimi individuali.

Dichiarazione a verbale

Quadri: ai sensi e per gli effetti della L. 13 maggio 1985 n. 190 che, modificando il 1° comma dell'art. 2095 C.C. ha istituito la categoria dei "Quadri", si conviene che la materia relativa alla determinazione e alla attribuzione della categoria dei "Quadri", attenendo alla disciplina della "classificazione del personale", è di competenza del contratto collettivo nazionale di categoria.

In relazione a quanto sopra definito, in sede di prima applicazione la qualifica di "Quadro" verrà attribuita ai lavoratori come sopra individuati il 1° giugno 1987.

I datori di lavoro sono tenuti a garantire il "Quadro" contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.

Per quanto non espressamente previsto ai "Quadri" si applicano le disposizioni relative agli impiegati con funzioni direttive.

Le parti si danno atto che con la regolamentazione di cui al presente accordo si è data piena attuazione al

disposto della legge 13 maggio 1985 n. 190 per quanto riguarda i "Quadri".

Commissione paritetica per la classificazione

Una Commissione paritetica, da costituire entro il 30/11/99 valuterà e studierà il possibile diverso impianto della classificazione del personale sulla base dei seguenti elementi:

- a) l'aderenza dell'attuale sistema classificatorio con quanto prevedibile circa il contenuto ed il fabbisogno professionale dei settori;
- b) significativi avanzamenti tecnologici nelle aziende dei settori e conseguenti strutturali modifiche nella organizzazione della produzione e dei servizi che determinano l'affermarsi di nuove e diverse figure professionali;
- c) modalità di valorizzazione della polifunzionalità diffusa, sulla base di criteri oggettivi.

A seguito della valutazione di questi elementi, la Commissione elaborerà un sistema di inquadramento che preveda anche la ridefinizione dell'attuale sistema su 8 livelli.

La relativa proposta verrà presentata - almeno 6 mesi prima della scadenza del prossimo rinnovo della parte normativa del C.C.N.L. - alle parti stipulanti che valuteranno in sede di rinnovo contrattuale la sua applicabilità, con il rinnovo del nuovo contratto, sia sotto il profilo della idoneità a soddisfare le esigenze della organizzazione del lavoro, sia sotto quello della compatibilità dei costi.

Indennità professionale

A far data dal 1° novembre 1999 ai lavoratori individuati tassativamente nel seguente profilo:

"elettricista/meccanico specializzato in entrambe le funzioni che è in grado di individuare guasti su impianti complessi e/o qualsiasi macchinario di produzione ed è in grado di intervenire sugli stessi per operazioni di aggiustaggio, riparazione, manutenzione di elevato grado di difficoltà ed è inoltre in grado di curare la messa a punto di detti impianti e macchinari" verrà riconosciuta una indennità professionale onnicomprensiva di L. 35.000 mensili, assorbibile dai trattamenti individuali in essere.

Tale indennità verrà corrisposta fino a quando entrerà in vigore il nuovo sistema classificatorio.

Art. 5 - Formazione professionale

Le parti stipulanti, considerata l'importanza dell'istruzione professionale quale strumento necessario ed essenziale per affinare le capacità del personale e per adeguarne le conoscenze professionali alle mutate esigenze tecnologiche e di mercato, convengono, anche alla luce di quanto affermato nel Patto sociale del 1° febbraio 1998, sull'opportunità di individuare linee di indirizzo per le esigenze formative del settore in base alle seguenti esigenze:

- promuovere e valorizzare un'adeguata professionalità dei lavoratori in relazione sia al tipo di attività che alla fascia di età;
- ricerca di adeguati strumenti di coinvolgimento dei giovani nei processi formativi per l'acquisizione delle necessarie professionalità e per la preparazione all'inserimento in azienda;
- crescita della competitività delle imprese attraverso la qualificazione delle risorse umane;
- riqualificazione del personale quale mezzo per contribuire al superamento di situazioni di difficoltà di mercato.

A tal fine viene demandato all'Osservatorio paritetico nazionale, di cui al punto "Relazioni industriali" del presente C.C.N.L., valutate le Predette esigenze, il compito di svolgere nei confronti degli Organi preposti al settore della formazione azioni di sensibilizzazione per favorire indicazioni programmatiche più aderenti agli specifici bisogni del settore.

In particolare, anche in relazione a quanto previsto dagli accordi interconfederali vigenti, l'Osservatorio paritetico compirà specifici interventi nei confronti degli Organi preposti alla Formazione Professionale, ivi compresi quelli previsti dai sopra citati accordi, in vista della elaborazione di programmi specifici e strumenti finalizzati alla formazione settoriale.

L'Osservatorio inoltre, per rispondere alle esigenze indicate, si attiverà, attraverso anche gli opportuni collegamenti con l'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione e con gli Organismi Bilaterali, per la ricerca di strumenti per accedere alle forme di finanziamento specificamente previste a livello comunitario, nazionale e regionale, al fine di diffonderne una corretta informazione all'interno delle imprese.

Art. 6 - Qualifiche escluse dalla quota di riserva di cui all'art. 25, comma 2, L. 23.7.1991 n. 223

In attuazione di quanto previsto dal 2° comma, art. 25, L. 23.7.1991 n. 223, le parti convengono che al fine del calcolo delle percentuali di cui ai commi 1 e 6 del citato art. 25, non si tiene conto delle assunzioni di personale inquadrato nelle categorie A Super, ivi compresi i Quadri, A, B, e C dell'art. 4 del vigente

C.C.N.L.

Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia e sicurezza o che comunque comportino un rapporto di particolare fiducia.

I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie dal comma 5 dell'art. 25, L. n. 223/1991, saranno computati ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art. 25 cit. anche quando vengano inquadrati nei Gruppi e nelle qualifiche sopra individuate.

Le presenti disposizioni contrattuali saranno trasmesse a cura delle parti stipulanti al Ministero del lavoro e della previdenza sociale per i conseguenti adempimenti ad esso richiesti.

Art. 7 - Cumulo di mansioni

Ai lavoratori che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diverse categorie, saranno attribuite la categoria e la retribuzione corrispondenti alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno di equivalenza di tempo. Di casi particolari fra quelli che non rientrano nei sopraindicati si terrà conto nella retribuzione.

Art. 8 - Nuovi minimi tabellari mensili

I minimi contrattuali mensili afferenti a ciascuna categoria sono riportati nella sottoindicata tabella:

Categorie	Valori parametrali	Importi in lire dal 01/10/99 al 30/9/2000	Importi in lire dal 1/10/2000
As	200	1.639.139	1.703.901
A	184	1.507.845	1.567.426
B	150	1.229.276	1.277.847
C	134	1.098.888	1.142.278
D	126	1.033.200	1.074.000
E	116	951.325	988.887
F	100	819.084	851.465

Agli appartenenti alla Categoria F dovranno essere corrisposte ulteriori L. 15.000 mensili lorde da valere a tutti gli effetti contrattuali come paga base, a titolo di superminimo collettivo di categoria

Norma transitoria

Ai lavoratori in forza alla data del 22 ottobre 1999 è corrisposto un importo forfetario di L. 120.000 lorde suddivisibili in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1° aprile - 30 settembre 1999. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

L'importo dell'Una Tantum è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione, diretta e indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., l'Una Tantum è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Il suddetto importo verrà erogato con le competenze di retribuzione del mese di ottobre 1999, ovvero, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, all'atto della liquidazione delle competenze.

Le giornate di assenza dal lavoro per gravidanza e puerperio e quelle per malattia, infortunio e congedo matrimoniale con pagamento di indennità a carico dell'Istituto competente e di integrazione a carico delle Aziende, intervenute nel periodo 1° aprile - 30 settembre 1999, saranno considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra.

Ai lavoratori che nel periodo 1° aprile - 30 settembre 1999 fruiscono di trattamenti di CIG, di riduzione di 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. 9 - Indennità di contingenza - EDR

A seguito dei protocolli tra Governo e parti sociali del 10 dicembre 1991, 31 luglio 1992 e 23 luglio 1993 con i quali le parti hanno concordemente preso atto della cessazione del sistema di indicizzazione dei salari secondo quanto previsto dalla legge 13 luglio 1990, n. 191, le misure dell'indennità di contingenza - ai fini della retribuzione dei lavoratori - rimangono consolidate negli importi a questo titolo erogati nel mese di novembre 1991.

A decorrere dal 1° gennaio 1993, ai sensi del protocollo 31 luglio 1992, è corrisposta a tutti i lavoratori una somma forfetaria a titolo di Elemento Distinto dalla Retribuzione di lire 20.000 mensili per 13 mensilità a

copertura dell'intero periodo 1992-1993, che resterà allo stesso titolo acquisito per il futuro nella retribuzione.

Per l'indennità di contingenza relativa al periodo pregresso alla data dei protocolli soprarichiamati si fa riferimento alla legge 26 febbraio 1986 n. 38 nonché agli accordi interconfederali regolanti la materia e alle specifiche norme dei C.C.N.L. precedenti.

Art. 10 - Determinazione della retribuzione oraria

Le quote orarie degli elementi mensilizzati della retribuzione si ottengono dividendo gli elementi stessi per 174.

Laddove siano in atto, per accordi provinciali o locali o aziendali, orari di lavoro inferiori alle 40 ore settimanali, il divisore verrà determinato secondo la seguente formula:

$174 \times (\text{orario settimanale in atto} / 40)$

Art. 11 - Pagamento della retribuzione

La corresponsione della retribuzione sarà effettuata a periodo mensile.

Al lavoratore verrà rilasciata, all'atto del pagamento, una busta o prospetto contenente l'indicazione degli elementi che compongono la retribuzione e delle trattenute effettuate su di essa.

Eventuali reclami sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta o sul prospetto di cui al comma precedente saranno ammessi solo all'atto del pagamento. Nei casi di errori contabili, essi dovranno essere contestati dal lavoratore all'azienda entro cinque giorni da quello della paga, in modo che l'azienda possa ovviare immediatamente all'errore regolando le eventuali differenze. Trascorso tale periodo le differenze segnalate in ritardo saranno regolate all'atto della corresponsione della retribuzione del mese successivo.

Resta fermo in ogni caso l'obbligo per l'azienda, in caso di contestazione su alcuno degli elementi costitutivi della retribuzione, di corrispondere la parte di retribuzione non contestata.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5 per cento, a partire dalla scadenza dei 10 giorni di ritardo; inoltre, il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del TFR e dell'indennità di mancato preavviso.

Per l'eventuale corresponsione di acconti restano ferme le consuetudini in atto nelle singole aziende.

Art. 12 - Orario di lavoro - Riduzione orario di lavoro

Trattamento delle festività soppresse

1) Orario di lavoro

A tutti gli effetti di legge la durata massima dell'orario normale di lavoro resta disciplinata dalle norme di legge e relative deroghe ed eccezioni.

La durata massima dell'orario normale di lavoro contrattuale viene stabilita in 40 ore settimanali.

Ai fini contrattuali le ore non lavorate per ricorrenze festive cadenti in corso della settimana saranno computate per il raggiungimento dell'orario di lavoro di cui al comma precedente, fatta eccezione per le ricorrenze festive che coincidono con il giorno di riposo per riduzione di orario.

L'orario settimanale di lavoro è normalmente distribuito su cinque giornate, con riposo cadente di norma il sabato, o in giorno diverso della settimana, da individuare in accordo con la R.S.U.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore derivanti da eventuali consuetudini o da accordi locali.

In presenza di particolari esigenze produttive connesse alla maggiore utilizzazione degli impianti l'azienda e la R.S.U., in deroga a quanto previsto al precedente comma, potranno concordare particolari forme di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, comportanti lo scorrimento dei giorni di riposo.

In relazione alle caratteristiche tecniche dell'attività lavorativa e del materiale lavorato nelle segherie di granito e attività collegate potranno essere effettuate prestazioni lavorative a ciclo continuo di sette giorni settimanali a turni.

Dichiarazione congiunta delle parti stipulanti

Assomarmi e Feneal-Uil - Filca-Cisl - Fillea-Cgil, alla luce della previsione contrattuale relativa al lavoro a ciclo continuo nelle segherie di granito e attività collegate, dichiarano che presenteranno istanza congiunta ai competenti Organi ministeriali per il necessario adeguamento della normativa in materia di riposo settimanale.

Dichiarazione a verbale

Premesso che la regolazione dell'orario di lavoro è di pertinenza delle Parti sociali, le Parti concordano che, nel caso di approvazione di una disposizione di legge sulla riduzione dell'orario di lavoro, si incontreranno

per convenire gli eventuali adattamenti di tale disciplina alle caratteristiche del settore, anche al fine di evitare alterazioni agli equilibri complessivi determinati con il presente accordo.

Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

A fronte di esigenze aziendali comportanti variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda o di parti di essa o per corrispondere a specifiche esigenze produttive, l'orario normale di lavoro di cui al secondo comma del presente articolo può essere realizzato come media nell'arco temporale annuo.

In questi casi la direzione aziendale, nel corso di un apposito incontro, prospetterà alla R.S.U. le necessità obiettive che giustificano l'eventuale ricorso a regimi di orario flessibile, concordando in tempo utile le modalità di attuazione di regimi di orario comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario settimanale contrattuale nei limiti di 44 ore settimanali e settimane con prestazioni lavorative inferiori all'orario settimanale contrattuale di corrispondente entità.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Le prestazioni lavorative inferiori all'orario settimanale contrattuale potranno dar luogo, una volta esaurito il periodo di ferie spettante, all'attribuzione, entro il predetto arco temporale annuo, di corrispondenti giornate di riposo retribuito ai singoli lavoratori che ne abbiano maturato il diritto.

1ª Dichiarazione a verbale

Sono comunque fatti salvi i diversi regimi flessibili di orario di lavoro previsti da accordi aziendali o territoriali.

2ª Dichiarazione a verbale

Le parti non hanno inteso, col presente articolo, modificare o comunque alterare nella lettera e nella portata eventuali consuetudini o accordi regionali, provinciali o locali esistenti.

2) Riduzione orario di lavoro

Ferma restando la durata settimanale dell'orario normale contrattuale di lavoro di 40 ore, l'orario di lavoro sarà ridotto di 28 ore in ragione d'anno fino al 31 dicembre 1984 e di ulteriori 12 ore, in ragione d'anno, a decorrere dal 1° gennaio 1985.

Il pacchetto delle 28 ore annue di riduzione fino al 31 dicembre 1984 e delle ulteriori 12 ore annue decorrenti dal 1° gennaio 1985, sarà prioritariamente utilizzato nei periodi di minore attività produttiva a titolo di permessi individuali.

A decorrere dal 1° gennaio 1989 in aggiunta a quanto sopra verranno riconosciute a tutti i lavoratori ulteriori 16 ore di riduzione in ragione d'anno di servizio, ferme restando le modalità di fruizione.

Ferme restando le predette modalità di fruizione, a decorrere dal 1° gennaio 1992, in aggiunta a quanto sopra, verranno riconosciute a tutti i lavoratori ulteriori 4 ore di riduzione in ragione di anno di servizio ed ulteriori 4 ore di riduzione in ragione di anno a decorrere dal 1° gennaio 1993.

A decorrere dal 1° gennaio 1995 le ore di permesso per riduzione di orario annuo effettivamente fruito in corso d'anno non saranno inferiori a 48 e, ove non utilizzate entro il 31 dicembre, saranno soggette a decadenza.

L'azienda con le R.S.U. procederà, di norma nel mese di ottobre di ciascun anno, a verificare la fruizione degli stessi permessi. Nel corso della predetta verifica, per i permessi che risultassero non fruiti le parti adotteranno soluzioni coerenti con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda, fermo restando che il loro effettivo godimento non potrà aver luogo oltre il 31 marzo dell'anno successivo.

Resta convenuto che le riduzioni di orario annuo di cui sopra assorbiranno, sino a concorrenza, eventuali trattamenti extra contrattuali in materia di permessi e ferie salvo quelli concessi a titolo di nocività del lavoro.

Per i lavoratori che prestano la propria opera in tre turni giornalieri avvicendati, in aggiunta alla riduzione in atto dell'orario di lavoro annuo, saranno riconosciute le seguenti ulteriori misure, computabili e godibili secondo le modalità di cui al presente punto 2 del C.C.N.L.:

lavoratori che operano su tre turni avvicendati per cinque o sei giorni settimanali

h. 4 dal 01.01.2001

h. 4 dal 01.01.2002

lavoratori che operano su tre turni avvicendati per sette giorni settimanali

h. 4 dal 01.01.2001

h. 4 dal 01.01.2002

h. 4 dal 01.07.2003

Tali ulteriori riduzioni di orario, se non fruite entro l'anno con le modalità di cui al menzionato presente punto 2 del C.C.N.L., confluiscono nella Banca Ore Individuale alle condizioni previste dal successivo punto 4 del presente articolo (Banca Ore).

Le riduzioni di cui sopra saranno assorbite da analoghi trattamenti aziendali in atto.

Nota a verbale

Le riduzioni di orario di lavoro di cui al presente punto saranno assorbite, sino a concorrenza, in caso di provvedimenti legislativi nazionali o comunitari.

3) Trattamento delle festività sopresse

In sostituzione delle 4 festività infrasettimanali, abolite dalla legge 5.3.1977 n. 54, verranno concessi a tutti i lavoratori gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuito.

Per i lavoratori discontinui o di semplice attesa e custodia con orario settimanale superiore a 40 ore, detti permessi individuali retribuiti si intendono riferiti all'orario giornaliero contrattuale ad essi assegnato.

I permessi in parola saranno goduti individualmente e mediante rotazione che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva e comunque compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive e organizzative delle aziende.

Le aziende potranno eventualmente stabilire, previo esame congiunto con la R.S.U. diverse modalità di utilizzazione compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al primo comma del presente punto per ogni mese intero di anzianità. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata a questo effetto come mese intero.

I permessi non usufruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza.

Per quanto riguarda le due festività, la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva (2 giugno e 4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Il trattamento stabilito nel presente articolo non sarà corrisposto qualora il lavoratore risulti assente dal lavoro per chiamata e richiamo alle armi, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, aspettativa per motivi privati.

4) Banca ore

Ferma restando l'operatività della clausola contrattuale relativa al godimento delle 48 ore annue di cui al penultimo comma del punto 2 del presente art. 12, si conviene la istituzione di una banca ore individuale operante dall'1.1.2000 in cui confluiscono al 1° gennaio di ogni anno i permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione relativi a:

- le ore a fronte delle ex-festività,

- le riduzioni dell'orario di lavoro già oggi previste in aggiunta alle 48 ore sopra richiamate.

I permessi confluiti nella Banca Ore Individuale saranno fruiti da parte del lavoratore entro l'anno successivo previo preavviso di 5 giorni e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali.

Al 31 dicembre dell'anno sopra indicato le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno pagate con la retribuzione in atto a quel momento.

L'attivazione del conto ore individuale avverrà previo accertamento presso gli Enti Previdenziali competenti della legittimità ad assoggettare a prelievo contributivo la retribuzione relativa ai permessi accantonati al momento della loro effettiva liquidazione.

Nel mese di dicembre del 2001 le Parti procederanno ad una verifica dei risultati dell'iniziativa anche per valutarne il prosieguo.

Art. 13 - Contratto di lavoro a tempo parziale (Part-time)

Il contratto di lavoro a tempo parziale (part-time) comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente contratto.

Il part-time può essere attuato per tutti i giorni lavorativi della settimana oppure per periodi predeterminati nel corso della settimana o del mese o dell'anno.

L'instaurazione del rapporto di lavoro part-time avverrà con atto scritto nel quale saranno precisati l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno e gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno.

La retribuzione diretta ed indiretta e tutti gli istituti contrattuali saranno proporzionati all'orario di lavoro

concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono concordare all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per il ripristino dell'orario originario.

In considerazione delle specifiche esigenze produttive che caratterizzano il settore, è consentita, previo consenso del dipendente, la prestazione di lavoro oltre l'orario di lavoro definito in attuazione dei commi 3 lett. c) e 4 dell'art. 5 della legge 19 dicembre 1984 n. 863.

Art. 14 - Contratto a tempo determinato

L'apposizione di un termine alla durata dei contratti di lavoro, oltre che nelle ipotesi previste dalla legge 18 dicembre 1962 n. 230 e dalla legge 25 marzo 1983 n. 79 e successive modifiche ed integrazioni, nonché dall'accordo interconfederale 18 dicembre 1988, è consentita nelle seguenti ulteriori ipotesi (legge 28 febbraio 1987 n. 56):

- esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo;
- incrementi di attività produttiva e di spedizione del prodotto in dipendenza di commesse e/o termini di consegna;
- punte di più intensa attività derivante da maggiori richieste del mercato.

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto a tempo determinato per le ipotesi contrattuali sopra indicate è pari al 20% dei dipendenti occupati a tempo determinato per le aziende fino a 100 dipendenti e al 10% per le aziende con oltre 100 dipendenti.

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

Trimestralmente sarà comunicato alla R.S.U. il numero dei lavoratori assunti a tempo determinato in applicazione delle clausole di cui sopra.

Art. 14bis - Contratto di fornitura di lavoro temporaneo

Fermi restando i casi in cui può essere concluso il contratto di fornitura di lavoro temporaneo indicati dall'art. 1 comma 2 lettera b) e c) della Legge 24 giugno 1997 n. 196, in relazione a quanto previsto dalla lettera a) comma 2 dello stesso articolo, contratti di fornitura di lavoro temporaneo possono inoltre essere conclusi:

- 1) nei casi previsti dall'Accordo interconfederale 16 aprile 1988;
- 2) nei casi previsti per il contratto a tempo determinato dall'art. 14 del C.C.N.L.

La percentuale di lavoratori per i quali sia stipulato un contratto di fornitura di lavoro temporaneo, per le causali di cui ai precedenti punti 1) e 2), rispetto al numero dei lavoratori occupati dall'impresa con contratto di lavoro a tempo indeterminato, non può superare, in media d'anno, il 10% dei dipendenti occupati a tempo indeterminato.

I valori risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale si arrotondano all'unità superiore.

In alternativa è consentita la stipula di contratti di lavoro temporaneo sino a 5 prestatori di lavoro temporaneo, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 4, lettera a) della Legge 196/97 sono individuate come qualifiche di esiguo contenuto professionale, per le quali è vietata la fornitura di lavoro temporaneo, quelle previste dalla categoria F della classificazione del personale di cui all'art. 4 del presente C.C.N.L.

La Direzione Aziendale comunica preventivamente alle R.S.U. o, in mancanza alle OO.SS. territoriali aderenti alle associazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L., il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo da stipulare e i motivi del ricorso. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro la settimana lavorativa successiva 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 fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

I lavoratori impiegati con contratto di fornitura di lavoro temporaneo sono destinatari dell'informativa di cui all'art. 21 del D.Lgs. 626/1994, avendo riferimento all'esperienza lavorativa ed alla mansione svolta.

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 fornitura di lavoro temporaneo, comporta.

Art. 15 - Lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 8 ore giornaliere salvo le deroghe ed eccezioni previste dalla legge.

E' considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre le 40 ore e fino alle 48 ore settimanali.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore derivanti da eventuali consuetudini od accordi locali.

La prestazione lavorativa oltre le 8 ore giornaliere verrà considerata come straordinario solo ai fini della corresponsione delle maggiorazioni all'uopo previste dal contratto.

E' considerato lavoro notturno, quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

E' considerato lavoro festivo quello compiuto nei giorni di domenica o nei giorni compensativi di riposo settimanale e nelle ricorrenze festive previste dalle lettere b), c) e d) dell'art. 16.

Il ricorso al lavoro supplementare e straordinario deve avere carattere eccezionale e dovrà essere motivato da esigenze indifferibili, di durata temporanea tali da non consentire un correlativo ampliamento degli organici.

Al di là dei casi previsti dal comma precedente, eventuali ipotesi di lavoro supplementare e straordinario saranno concordate preventivamente tra l'azienda e la R.S.U.

L'azienda comunicherà trimestralmente alla R.S.U. i dati consuntivi del complesso delle ore di lavoro supplementare e straordinario effettuate.

Il lavoro straordinario, il lavoro notturno e il lavoro festivo si effettuano nei limiti previsti dalla legge.

Il lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo è compensato con la retribuzione oraria di fatto maggiorata secondo le percentuali seguenti da calcolarsi su paga base, eventuali superminimi, contingenza, eventuale terzo elemento ed eventuale minimo di cottimo:

- 1) Lavoro supplementare: 30%
- 2) Lavoro straordinario: 30%
- 3) Lavoro supplementare o straordinario effettuato nel 6° giorno: 40%
- 4) Lavoro festivo, lavoro supplementare e lavoro straordinario festivi: 50%
- 5) Lavoro notturno in turni avvicendati: 18%
- 6) Lavoro notturno non compreso in turni avvicendati: 50%
- 7) Lavoro supplementare e lavoro straordinario notturni: 50%
- 8) Lavoro festivo con riposo compensativo: 12%

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

La retribuzione oraria si determina secondo il disposto dell'art. 10.

Qualora la retribuzione sia composta in tutto o in parte di elementi variabili (provvigioni, interessenze, ecc.) si prenderà per base la parte fissa.

Art. 16 - Giorni festivi

Sono considerati giorni festivi:

- a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;
- b) le ricorrenze del 25 aprile e del 1° maggio;
- c) le seguenti festività:
 - 1) 1° giorno dell'anno (Capodanno);
 - 2) Epifania (6 gennaio);
 - 3) il lunedì successivo alla Pasqua;
 - 4) il giorno dell'Assunzione (15 agosto);
 - 5) il giorno di Ognissanti (1° novembre);
 - 6) il giorno dell'Immacolata Concezione (8 dicembre);
 - 7) il giorno di Natale (25 dicembre);
 - 8) il giorno di S. Stefano (26 dicembre);

d) il giorno del S. Patrono del luogo dove il lavoratore presta normalmente servizio.

Qualora una delle festività indicate alle lettere b), c) e d) cada di domenica o nel giorno di riposo compensativo ai sensi dell'art. 17, al lavoratore deve essere corrisposto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione globale di fatto, pari ad 1/25 della retribuzione mensile.

Art. 17 - Riposo settimanale

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni derivanti dall'applicazione dell'art. 12 in materia di orario di lavoro e delle vigenti norme di legge.

Il giorno di riposo settimanale compensativo deve essere in ogni caso prefissato con un congruo anticipo: dell'eventuale spostamento di esso deve essere data comunicazione al lavoratore almeno 24 ore prima, in difetto di che il lavoratore avrà diritto alla maggiorazione stabilita per il lavoro festivo.

Art. 18 - Aumenti periodici di anzianità

I lavoratori assunti a decorrere dal 1° gennaio 1980, per ogni biennio di effettivo servizio, hanno diritto alla maturazione di un massimo di cinque scatti biennali. I valori di ogni singolo scatto sono quelli più sotto riportati e riferiti alle categorie di appartenenza dei singoli lavoratori:

Categoria AS	L. 24.700
Categoria A	L. 22.700
Categoria B	L. 18.500
Categoria C	L. 16.600
Categoria D	L. 15.600
Categoria E	L. 14.400
Categoria F	L. 12.400

L'aumento periodico di anzianità decorrerà dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio di categoria il lavoratore manterrà l'importo degli aumenti periodici già maturati. Il lavoratore avrà quindi diritto a maturare ulteriori aumenti periodici nella misura fissata per la nuova categoria di appartenenza fino al raggiungimento del massimo previsto per detta nuova categoria, ivi compresi gli importi maturati nella precedente categoria.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà considerata utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Le disposizioni applicative per i lavoratori (operai, intermedi e impiegati) in forza alla data del 28 luglio 1979 o assunti entro il 31 dicembre 1979 sono quelle previste dalle norme transitorie di cui all'art. 14 del C.C.N.L. 15.6.1983.

Art. 19 - Passaggi di qualifica

Il passaggio dalla qualifica operaia alla qualifica intermedia o impiegatizia nonché il passaggio da quella intermedia alla qualifica impiegatizia non costituiscono motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro e l'anzianità di servizio prestata come operaio o intermedio è utile agli effetti dei singoli istituti della presente regolamentazione, secondo le norme previste per ciascuno degli istituti stessi.

Ai fini degli aumenti periodici di anzianità, ferme restando le situazioni già regolate sulla base delle norme dei precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro, per i passaggi dalla qualifica operaia alle qualifiche intermedia o impiegatizia il lavoratore manterrà in cifra gli aumenti di anzianità già maturati. Il lavoratore avrà quindi diritto a maturare ulteriori aumenti periodici, nella misura fissata per la categoria di acquisizione, e nei limiti di un importo massimo complessivo corrispondente a cinque nuovi scatti, ivi compreso l'importo eventualmente maturato nella qualifica di provenienza.

La regolamentazione di cui al comma precedente troverà applicazione anche per il caso di passaggio dalla qualifica intermedia alla qualifica impiegatizia, sempre che l'inquadramento del lavoratore nella qualifica intermedia sia avvenuto in epoca successiva al 28 luglio 1979.

Dichiarazione a verbale

Per i passaggi che riguardano lavoratori, la cui appartenenza alla qualifica intermedia sia anteriore al 28.7.1979, si fa rinvio a quanto previsto dall'art. 15 del C.C.N.L. 15.6.1983.

Art. 20 - Premio di risultato

Nelle aziende e nei territori di cui ai punti 5 e 6 del sistema di relazioni sindacali la contrattazione di secondo livello con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un premio di norma annuale calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale le parti, di cui al punto 7) della Premessa, esamineranno preventivamente, in un incontro in sede aziendale, le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio di risultato saranno definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale, in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma precedente, assumendo quali criteri di riferimento uno o più di uno tra quelli indicati al primo comma.

Gli importi eventualmente erogabili saranno calcolati con riferimento ai risultati conseguiti e comunicati alla R.S.U. di norma entro il mese di luglio (per il settore degli inerti di norma entro il mese di settembre) dell'anno successivo a quello cui si riferiscono i risultati; avranno diritto alla corresponsione del premio i lavoratori in forza in tale data.

L'erogazione del premio avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori e, a seconda dell'assunzione di uno o più criteri di riferimento di cui al primo comma, di totale variabilità in funzione dei risultati conseguiti ed avverrà secondo criteri e modalità aziendali definiti dalle parti.

Ove l'erogazione del premio avente le caratteristiche di cui sopra sia concordabile a livello territoriale, fermo restando quanto sopra premesso, gli obiettivi e i programmi di cui al primo capoverso, gli importi, i parametri ed i meccanismi di cui al terzo capoverso, i criteri e le modalità di cui al 5° capoverso saranno individuati a livello territoriale tra i soggetti di cui al punto 7 della premessa del sistema di relazioni sindacali e contrattuali; sempre a tale livello si svolgerà l'incontro preventivo di cui al 2° capoverso.

Il premio come sopra definito sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto dalle parti quale parametro di definizione per individuarne l'ammontare.

Dall'entrata in vigore del C.C.N.L. 24 ottobre 1994 non trova più applicazione la disciplina per l'istituzione del "premio di produzione" di cui all'art. 16 del C.C.N.L. 19 dicembre 1990 e l'indennità sostitutiva ivi citata resta definitivamente fissata negli importi in essere al 31 agosto 1994 ai fini della retribuzione dei lavoratori.

I premi di produzione di cui sopra, gli altri premi ed istituti retributivi di analoga natura comunque denominati, eventualmente già presenti in azienda o territorialmente, non saranno più oggetto di successiva contrattazione; in riferimento ai loro importi già concordati e consolidati alla data del 31 agosto 1994 le parti, all'atto dell'istituzione del premio di risultato di cui al presente articolo, procederanno alla loro armonizzazione, fermo restando che da tale operazione non dovranno derivare né oneri per le aziende né perdite per i lavoratori.

Nelle imprese che non abbiano in passato erogato premi di produzione contrattati, è in facoltà dell'azienda di sostituire il premio di risultato con il premio di cui alla tabella allegata al presente contratto (All. n° 2).

Nota a verbale

1) Le parti prendono atto che, in ragione della funzione specifica ed innovativa degli istituti della contrattazione di 2° livello e dei vantaggi che da essi possono derivare all'intero sistema produttivo attraverso il miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione, ne saranno definite le caratteristiche ed il regime contributivo-previdenziale mediante un apposito provvedimento legislativo promosso dal Governo, tenuto conto dei vincoli di finanza pubblica e della salvaguardia della prestazione previdenziale dei lavoratori. Le parti auspicano una rapida emanazione di tale provvedimento e si impegnano ad agire affinché le rispettive Confederazioni intervengano in tal senso nei confronti del Governo e degli Organi istituzionali.

Le parti altresì convengono che qualora detta normativa dovesse essere emanata successivamente alla istituzione del Premio le parti contraenti in sede aziendale o territoriale si incontreranno per adattare l'accordo al modificato contesto normativo, garantendo l'invarianza dell'importo lordo del premio spettante al lavoratore nel passaggio dalla vecchia alla nuova normativa.

Ove il provvedimento di cui sopra non sia applicabile agli accordi conclusi a livello territoriale, le parti si incontreranno per valutare le relative conseguenze anche al fine di una modifica del sistema di contrattazione stabilito e per individuare in ogni caso interventi che attenuino i pregiudizi per le imprese.

2) Il presente contratto definisce le procedure della contrattazione con caratteristiche innovative rispondenti allo spirito del Protocollo del 23 luglio 1993.

In questo quadro, qualora si verificino contenziosi sulla applicazione della procedura definita, le Organizzazioni sindacali territoriali delle parti, le R.S.U. e le imprese, anche disgiuntamente, potranno chiedere l'intervento delle parti stipulanti il presente C.C.N.L., che terranno un apposito incontro nel quale formularanno le loro valutazioni in oggetto.

Art. 21 - Lavori speciali e disagiati

Lavori speciali

Per i lavori che presentano condizioni di particolare difficoltà quali i lavori su scale aeree, con funi in tecchia o parete, su ponti a sbalzo, su bilance o zattere, saranno corrisposti particolari compensi la cui misura verrà determinata con accordi territoriali o in mancanza aziendali.

Lavori disagiati

Ai lavoratori richiesti di prestazioni di lavoro disagiato quali i lavori sotto la pioggia o la neve, in presenza di condizioni di disagio per stillicidio continuo o con i piedi nell'acqua anche per spurgo di canali e di pozzi di scolo delle acque delle lavorazioni, sarà corrisposto per tutto il tempo della prestazione nelle condizioni predette, un compenso la cui misura verrà determinata con accordi territoriali o in mancanza aziendali.

Per quanto concerne altre particolari situazioni di disagio, dipendenti dall'ambiente di lavoro, le parti, ferme restando le disposizioni di legge per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, confermano l'obiettivo di operare per un miglioramento delle condizioni generali ambientali, con la gradualità che potrà essere imposta dalla natura tecnica degli interventi che potranno rendersi necessari.

Art. 22 - Prevenzione infortuni - Mezzi protettivi

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge costituiscono un preciso dovere per l'azienda e per i lavoratori.

Per quanto riguarda l'igiene sul lavoro e gli ambienti di lavoro si fa riferimento alle norme del D.P.R. 19.3.1956, n. 303.

Nei casi previsti dalla legge l'azienda fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi (ad es.: guanti, zoccoli, maschere, occhiali, grembiuli) osservando tutte le precauzioni igieniche.

Il lavoratore dovrà utilizzare sulla base delle disposizioni aziendali, curandone altresì la conservazione, i mezzi protettivi consegnatigli.

Art. 23 - Ambiente di lavoro

Le parti, nel ribadire l'esigenza del rispetto delle norme di legge in materia di ambiente e di sicurezza del lavoro, esamineranno, nell'ambito dell'attività dell'Osservatorio paritetico prevista dal vigente C.C.N.L., le proposte di legge e le iniziative di carattere normativo di interesse per il settore lapideo che venissero avanzate in Italia o nell'ambito della CEE. Ciò con particolare riguardo alla possibilità di individuare linee di indirizzo comune che servano da orientamento per gli Organismi legislativi o amministrativi, anche con particolare riferimento alle cave. Analoghe linee di indirizzo comune saranno ricercate nei confronti delle Autorità locali (Regioni, Province, ecc.).

Inoltre, per quanto riguarda l'impatto ambientale in presenza di problematiche di particolare rilevanza che dovessero emergere a livello territoriale o comprensoriale, le parti si danno reciprocamente atto della necessità che tali problematiche vengano rappresentate all'Osservatorio paritetico nazionale di cui alle "Relazioni industriali" per attivare le indicazioni ed i suggerimenti di tale livello e per acquisire sui temi specifici indicazioni che possano essere utilizzate nelle singole sedi periferiche quale base di supporto nel confronto con le Istituzioni.

L'Osservatorio potrà, altresì, svolgere un ruolo di coordinamento di indirizzo per le attività dei Comitati paritetici di cui al presente articolo, ove costituiti.

Per i fini di cui sopra viene costituita, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale, una apposita sezione incaricata di seguire le problematiche relative all'ambiente e sicurezza.

La Sezione avrà anche il compito di raccogliere ed esaminare dati sull'andamento degli infortuni e sulle tipologie degli stessi, nonché su ogni altro elemento utile disponibile, provenienti direttamente dalle parti o dalle varie fonti istituzionalmente preposte a tali compiti (Inail, Asl, Enti di ricerca o studio operanti a livello nazionale o nei territori).

I risultati dell'attività della Sezione dell'Osservatorio nazionale formeranno oggetto di esame tra le parti a livello nazionale, in un apposito incontro annuale nel quale verranno individuate anche eventuali proposte sul piano normativo, per le misure di prevenzione, per la formazione e informazione dei lavoratori, R.L.S. e R.S.P.P.

In caso di innovazioni tecnologiche che comportino modifiche ambientali o l'impiego di nuove sostanze suscettibili d'espone a rischio i lavoratori, le aziende si atterranno alle acquisizioni scientifiche (tecnico-mediche) esistenti, dando immediata informazione al R.L.S. delle sostanze stesse, dei rischi potenziali, dei mezzi e delle procedure di prevenzione che l'azienda intende adottare e nel caso in cui, in relazione alle medesime innovazioni, si determinino modifiche rilevanti per l'occupazione e l'organizzazione del lavoro, la

medesima informativa verrà estesa anche alla R.S.U.

Le aziende, per ogni singola unità produttiva, predisporranno un regolamento interno per l'applicazione delle norme di legge e di contratto in materia di sicurezza e di igiene del lavoro, in armonia con quanto previsto dalle disposizioni normative in materia, sulla base di eventuali indicazioni fornite dall'Osservatorio.

Copia del Regolamento verrà consegnata al R.L.S. e per il suo tramite alla R.S.U. e distribuita ai lavoratori e sarà comunque consultabile in luogo accessibile agli stessi.

Oltre al registro infortuni, il cui obbligo è sancito dall'art. 403 del D.P.R. 27 aprile 1955 n. 547, e dall'art. 4 del D.Lgs. 19 settembre 1994 n. 264, è prevista, secondo le disposizioni del predetto Decreto legislativo, l'istituzione della cartella personale sanitaria e di rischio, sulla quale saranno registrati i dati analitici concernenti:

- eventuali visite di assunzione;
- visite periodiche effettuate dall'azienda per obbligo di legge;
- controlli effettuati dai servizi ispettivi degli Istituti previdenziali a norma del 2° comma, art. 5, della legge 20.5.1970, n. 300;
- visite di idoneità fisica effettuate a norma del 3° comma dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali;
- assenze per malattia e infortunio.

I lavoratori saranno sottoposti alle visite mediche preventive e periodiche previste dalla legge, nonché alle altre che possono derivare dall'applicazione del D.Lgs. 626/94.

Le parti si danno atto che quanto stabilito nel presente accordo realizza le finalità previste dall'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, in materia di ricerca, elaborazione ed attuazione delle misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori.

In aree territoriali, caratterizzate da una significativa concentrazione di aziende del settore, potranno essere istituiti Comitati paritetici per lo studio dei problemi inerenti la prevenzione degli infortuni, la sicurezza nei luoghi di lavoro, la formazione antinfortunistica anche dei delegati alla sicurezza e le misure utili ad abbattere i fattori di rischio e di nocività.

Il Comitato sarà composto pariteticamente da rappresentanti delle Organizzazioni sindacali contraenti e da rappresentanti designati dalle Associazioni territoriali aderenti alla Confindustria, i quali decideranno all'unanimità. La partecipazione al Comitato è gratuita.

In applicazione del D.Lgs. 19/09/1994 n. 626, del D.Lgs. 25.11.1996 n. 624 per quanto applicabile e dell'Accordo interconfederale 22 giugno 1995, si conviene quanto segue in materia di Rappresentanti per la sicurezza:

1) Numero dei rappresentanti per la sicurezza:

Fermo restando che i rappresentanti per la sicurezza, nelle Aziende con più di 15 dipendenti, sono individuati tra i componenti la R.S.U., il numero di detti rappresentanti è stabilito come segue:

- 1 rappresentante nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- 3 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 201 a 1000 dipendenti;
- 6 rappresentanti nelle unità produttive che occupano oltre 1000 dipendenti.

2) Permessi:

Nelle aziende fino a 15 dipendenti al rappresentante spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a 12 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti nonché pari a 30 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lettere b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le R.S.U., utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'articolo 19 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore.

I permessi di cui sopra dovranno essere richiesti, per iscritto, almeno 24 ore prima del loro utilizzo.

I permessi di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, quanto già eventualmente concesso in sede

aziendale allo stesso o ad analogo titolo.

3) Designazione e/o elezione del rappresentante per la sicurezza:

Nelle Aziende fino a 15 dipendenti, nel caso in cui sia stato eletto o designato il "rappresentante sindacale" di cui all'art. 44 del vigente C.C.N.L., il ruolo di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sarà assunto dal medesimo, previa ratifica dell'assemblea dei lavoratori.

Il rappresentante per la sicurezza eventualmente eletto in base ai punti successivi decade dal mandato ricevuto, essendo sostituito dal rappresentante sindacale con ratifica dell'assemblea dei lavoratori.

Nel caso in cui tale rappresentante sindacale non vi sia, si procede alla elezione del R.L.S. con le modalità di seguito riportate.

I lavoratori eleggono il proprio rappresentante direttamente, al loro interno, in una riunione esclusivamente dedicata a tale scopo, utilizzando un'ora di assemblea retribuita, secondo le norme del C.C.N.L.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, risultando eletto il lavoratore che ha ottenuto la maggioranza assoluta dei voti degli aventi diritto.

Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione.

Il verbale deve contenere l'indicazione del numero degli aventi diritto al voto, dei partecipanti, del risultato dello scrutinio e deve essere comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti a libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'azienda o unità produttiva.

Ricevuto il verbale di elezione, il datore di lavoro comunica, per il tramite dell'Associazione industriali della provincia, il nominativo eletto al Comitato Paritetico di cui al presente articolo, ove costituito ed operante, o all'Organismo paritetico provinciale di cui all'A.I. 22.6.1995 negli altri casi.

La competenza all'esame e alla definizione delle controversie eventualmente insorte in occasione delle elezioni compete solo ed esclusivamente ai Comitati paritetici di cui al presente articolo, ove costituiti ed operanti, e all'Organismo paritetico provinciale di cui all'A.I. 22.6.1995 negli altri casi.

Eventuali ricorsi dovranno essere presentati a tali Organismi entro 10 giorni dalle elezioni, a pena di decadenza.

Nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti le procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza sono le seguenti:

a) All'atto della indizione delle elezioni per la costituzione della R.S.U., nonché in occasione delle affissioni da effettuarsi ai sensi dell'art. 7, parte II, dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, i soggetti abilitati alla presentazione delle liste devono specificare quali tra i candidati alla elezione della R.S.U. assumono anche la candidatura come rappresentanti per la sicurezza. E' data facoltà agli stessi soggetti di candidare alla elezione del rappresentante per la sicurezza tutti i candidati per l'elezione della R.S.U.

Tale indicazione deve essere ripetuta anche nella scheda elettorale.

Costituita la R.S.U., se tra gli eletti vi sono soggetti che si erano originariamente candidati anche come rappresentanti per la sicurezza, si procede alla verifica del numero di preferenze espresse. La carica di rappresentante per la sicurezza è assunta da coloro che hanno ricevuto il maggior numero di preferenze.

Se tra i componenti la R.S.U. non vi sono soggetti che erano originariamente candidati anche come rappresentanti per la sicurezza (o se non ve ne sono in numero sufficiente), si procede, per la copertura dei posti vacanti, ad una elezione a suffragio universale diretto ed a scrutinio segreto oppure mediante procedura di designazione, in occasione della prima assemblea convocata dalla R.S.U. ai sensi dell'art. 20 della L. 20 maggio 1970, n. 300.

L'elettorato passivo, in questa seconda fase, è riservato ai componenti la R.S.U.

La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle R.S.U.

Il rappresentante per la sicurezza eventualmente eletto ai sensi dei successivi punti b) e c) decade dal mandato ricevuto.

b) Nei casi in cui sia già costituita la R.S.U. ovvero siano ancora operanti le rappresentanze sindacali aziendali o il Consiglio di fabbrica, per la designazione del rappresentante per la sicurezza si applica la procedura che segue.

Entro 30 giorni dalla data del presente accordo il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono designato/i dai componenti della R.S.U. al loro interno.

Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

La procedura di cui al 2° e 3° paragrafo del presente punto B sarà adottata, anche in caso di dimissioni dalla R.S.U. del lavoratore che riveste l'incarico di R.L.S.

Nei casi in cui la R.S.U. non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nella unità produttiva operino le R.S.A. o il Consiglio di fabbrica delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie, il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le aziende con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle organizzazioni sindacali.

Nel caso di dimissioni della R.S.U. il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

c) In assenza di rappresentanze sindacali in azienda, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiori a 16, su iniziativa delle OO.SS.

Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato alla direzione aziendale (secondo quanto previsto dal punto 21 parte 2ª dell'accordo interconfederale sopra citato per la costituzione delle R.S.U.), che a sua volta ne dà comunicazione, per il tramite dell'associazione territoriale di appartenenza, al Comitato paritetico di cui al presente articolo, ove costituito ed operante, o all'Organismo paritetico territoriale di cui all'A.I. 22.6.1995 negli altri casi.

4) Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza:

Per le visite ai luoghi di lavoro il rappresentante per la sicurezza, contestualmente alla richiesta delle ore di permesso necessarie, preavverte la Direzione aziendale per la loro effettuazione unitamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione ovvero ad addetto da questi incaricato, presente nell'unità produttiva.

Le visite avranno luogo nel rispetto delle esigenze produttive e con le limitazioni previste dalle legge (es.: art. 339 D.P.R. 547/1955).

Le parti, alla luce di quanto previsto in materia di informazione/formazione per i lavoratori del D.Lgs. n. 626/94, hanno provveduto ad individuare uno schema di programma di informazione/formazione, riportato nel quadro sinottico allegato (v. All. 6).

Resta inteso che i comitati paritetici territoriali, ove costituiti ed operanti, potranno elaborare progetti formativi per i dipendenti delle Aziende aderenti agli stessi, che tengano conto di specifiche necessità non ricomprese nel programma richiamato.

Art. 24 - Indumenti

A tutti i lavoratori, salvo quelli che usufruiscono di calzature concesse individualmente e annualmente dall'azienda a qualsiasi titolo, sarà annualmente somministrato gratuitamente un paio di scarpe da lavoro.

I lavoratori sono tenuti a presentarsi al lavoro provvisti delle calzature.

Il diritto alla somministrazione del predetto paio di scarpe da lavoro matura dopo sei mesi di servizio.

Inoltre a tutti i lavoratori, salvo quelli che già usufruiscono di analoga concessione aziendale, verrà concesso in dotazione individuale, annualmente, dalle rispettive aziende, un paio di pantaloni da lavoro.

Il presente articolo non trova applicazione nei confronti del personale che svolge normalmente lavori di ufficio.

Art. 25 - Mensa

Le parti riconoscono la validità sociale della istituzione della mensa. Tenuto conto, altresì, della struttura del settore e della pratica impossibilità di pervenire ad una regolamentazione generale dell'istituto, in rapporto anche alla varietà di situazioni in atto, viene convenuto che la materia verrà affrontata a livello aziendale o locale.

Art. 26 - Appalti

Le parti si danno reciprocamente atto che la materia degli appalti debba trovare il suo fondamento in un principio di correttezza nei rapporti.

Al fine altresì di promuovere una corretta applicazione delle vigenti disposizioni in materia di prevenzione infortuni e del rapporto di lavoro da parte delle ditte appaltatrici, per i contratti di appalto che saranno stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente contratto, le Aziende appaltanti dovranno esigere dalle imprese appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le imprese appaltatrici stesse, nonché di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche.

L'adempimento di quanto sopra si concretizza nella stipulazione di una corrispondente clausola nei relativi contratti di appalto.

Inoltre, viene convenuto che le aziende provvederanno in proprio alla manutenzione ordinaria continuativa - eccezione fatta per quella che necessariamente deve essere svolta al di fuori dei normali turni di lavoro - purché la loro dimensione renda necessario una prestazione continuativa e ininterrotta del personale in via ordinaria addetto alla manutenzione.

Le aziende comunicheranno alla R.S.U. i lavori di manutenzione affidati in appalto e i relativi nominativi delle ditte appaltatrici di tali lavori.

Chiarimento a verbale

Resta comunque esclusa dalla presente disciplina la manutenzione degli impianti detenuti in locazione finanziaria.

Art. 27 - Chiamata e richiamo alle armi

In caso di interruzioni del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, è disciplinato dalla L. 24.12.1986, n. 958, per la quale il rapporto di lavoro rimane sospeso durante tutto il periodo di ferma e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle disposizioni di legge.

Tanto nel caso di chiamata di leva, quanto in quello di richiamo il lavoratore è tenuto a presentarsi all'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare, in difetto di che il rapporto di lavoro è risolto.

Cooperazione internazionale

Ai lavoratori cui, ai sensi della L. n. 49 del 26.2.87, sia riconosciuta la qualifica di volontari in servizio civile, spetta la conservazione del proprio posto di lavoro, secondo le disposizioni del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 13.9.1946, n. 303, e successive norme integrative qualora beneficino del rinvio del servizio militare di leva, ai sensi dell'art. 35 della citata L. n. 49 del 26.2.87.

Art. 28 - Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio il lavoratore non in prova fruirà di un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi con decorrenza del trattamento economico che avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato.

Tale congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali, né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dall'avente diritto con un preavviso di almeno quindici giorni dal suo inizio salvo casi eccezionali.

Per gli operai e gli intermedi il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'Inps ed è subordinato al riconoscimento del diritto da parte dell'Istituto stesso.

Per gli operai e gli intermedi il trattamento di cui sopra assorbe quello previsto dal contratto collettivo per l'industria del 31.5.1941.

Le norme di cui sopra si considerano senz'altro integrate o sostituite da eventuali future norme interconfederali o legislative.

Art. 29 - Tossicodipendenti e 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, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle Unità 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.

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

I lavoratori familiari di un tossicodipendente 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 socioriabilitativo del tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti 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. 30 - Movimenti irregolari di schede o di medaglie

Là dove esiste un sistema di controllo a scheda o a medaglia è assolutamente proibito fare variazioni o cancellazioni sulla scheda, ritirare quella di un altro compagno o tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio di controllo.

Le infrazioni a tali disposizioni potranno dar luogo ai provvedimenti disciplinari. Analoghi provvedimenti saranno presi contro coloro che facessero movimenti irregolari delle medaglie.

Sarà considerato assente qualsiasi lavoratore che non avrà fatto il regolare movimento della scheda o della medaglia, quando non possa far constatare in modo sicuro, durante il lavoro, la sua presenza nello stabilimento o cava: ma in tal caso sarà ritenuto ritardatario.

Art. 31 - Trasferimenti

Fermo restando quanto previsto in materia di trasferimenti dall'art. 13 della legge 20.5.1970, n. 300, il lavoratore trasferito da uno stabilimento ad un altro, posto in località diversa, della stessa azienda, conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni effettuate presso la cava o lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Presso la cava o lo stabilimento di nuova destinazione il lavoratore acquisisce naturalmente quelle indennità e competenze che siano in atto per la categoria di appartenenza o siano inerenti alle sue specifiche prestazioni.

Al lavoratore trasferito, e purché il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza e di stabile dimora, verrà rimborsato l'importo delle spese di viaggio per sé e per i familiari conviventi e per i quali percepisce gli assegni familiari e delle spese di trasporto per gli effetti familiari, previi opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

Al lavoratore trasferito verrà inoltre corrisposta, se celibe, una diaria commisurata a mezza mensilità di retribuzione; se capo famiglia, una diaria commisurata ad una mensilità di retribuzione.

Qualora il lavoratore, a causa del trasferimento, debba corrispondere indennizzi per anticipata risoluzione del contratto di affitto - regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento - e dei singoli contratti di fornitura domestica (energia elettrica, gas, ecc.), questi restano a carico dell'azienda.

Il trattamento verrà comunicato per iscritto al lavoratore interessato osservandosi, nei casi normali, un congruo preavviso.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento, ha diritto, se licenziato, al normale trattamento previsto dal presente contratto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Al lavoratore che venga trasferito su sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto di cui al 2° comma del presente articolo.

Art. 32 - Missioni temporanee e trasferte

Il lavoratore può essere inviato in missione temporanea per esigenze di servizio.

Al lavoratore in missione spetta:

a) il rimborso delle spese di viaggio effettuate su mezzi normali di trasporto. Il rimborso delle spese pagate per trasporti su mezzi di noleggio sarà ammesso nei casi in cui la missione si svolga in zone sprovviste di comunicazioni normali o in giorni in cui i mezzi normali non risultino fare servizio, o in altri casi di forza maggiore o di urgenza nell'interesse dell'azienda;

b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio e di tutte le altre spese sostenute dal lavoratore per l'espletamento della missione, in sostituzione delle spese di vitto e alloggio potrà essere concordata direttamente tra l'azienda e il lavoratore una diaria giornaliera.

Al lavoratore in missione, qualora questa superi le 24 ore, deve essere corrisposta una indennità pari al 20% della retribuzione giornaliera per tutto il periodo di durata della trasferta.

Tale indennità, che non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro, serve a compensare il maggior disagio e gli eventuali prolungamenti o anticipazioni di orario. Tuttavia, se il

lavoratore, nella sede dove si svolge la sua missione, espleta una attività controllabile dall'azienda e che comporti la effettuazione di lavoro supplementare e/o straordinario, questo sarà compensato a parte con l'aggiunta delle maggiorazioni di cui all'art. 15.

Le ore trascorse in viaggio saranno considerate alla stregua di ore di effettiva prestazione fino ad un massimo di 8 ore giornaliere.

Nei casi di trasferta di lunga durata norme diverse e particolari potranno essere concordate direttamente tra l'azienda e il lavoratore.

Art. 33 - Cessione, trasformazione e fallimento dell'azienda

La cessione e il trasferimento di azienda non determinano ipso iure la risoluzione del rapporto di lavoro.

Per il trapasso, la cessione e il fallimento dell'azienda si richiamano le disposizioni di legge.

Art. 34 - Disposizioni speciali - Regolamento aziendale

Oltre alle disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro, i lavoratori dovranno osservare le disposizioni speciali stabilite dall'azienda, sempreché non modifichino o non siano in contrasto con quelle del presente contratto.

L'eventuale regolamento interno, da portare preventivamente a conoscenza della R.S.U., deve essere esposto in luogo chiaramente visibile.

Art. 35 - Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore, il TFR e indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposte secondo le norme di legge.

Art. 36 - Accordi interconfederali

Gli accordi stipulati tra le rispettive confederazioni, anche se non esplicitamente richiamati, si considerano parte integrante del presente contratto.

Art. 37 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative e inscindibili fra loro.

Ferma tale inscindibilità, le Organizzazioni stipulanti dichiarano che col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli che siano praticate al lavoratore.

Art. 38 - Reclami e Controversie

Le controversie sull'applicazione del contratto vengono deferite alle Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori, mentre quelle sull'interpretazione del contratto vengono deferite alle Organizzazioni nazionali stipulanti.

Per quanto concerne le controversie individuali, il tentativo di conciliazione che, ai sensi del codice di procedura civile, costituisce condizione di procedibilità della domanda giudiziale, può essere esperito in sede sindacale, tramite le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Viene confermata la facoltà del ricorso all'arbitrato nelle fattispecie previste dall'art. 412 - ter c.p.c.

Norma transitoria

Stante la previsione del D.Lgs. 31 marzo 1988 n° 80, che, modificando le norme del codice di procedura civile in materia di conciliazione e arbitrato nelle controversie individuali di lavoro, rinvia ai contratti collettivi l'individuazione delle modalità della conciliazione in sede sindacale e dell'arbitrato di cui all'art. 412 - ter c.p.c., preso atto che un apposito gruppo di lavoro a livello interconfederale sta procedendo alla definizione dei suddetti aspetti, l'Osservatorio paritetico nazionale esaminerà i risultati di tale lavoro e procederà, ove necessario e previsto, ad eventuali integrazioni per le specificità settoriali.

Le parti procederanno quindi a trasferire nel contratto la predetta normativa.

Art. 39 - Normalizzazione dei rapporti sindacali

Le Organizzazioni stipulanti hanno concordemente convenuto che qualsiasi accordo in materia di disciplina collettiva dei rapporti di lavoro sia per quanto riguarda gli elementi economici, sia per quanto attiene alle norme generali e regolamentari, deve essere concluso esclusivamente tra le Organizzazioni sindacali nazionali degli industriali e dei lavoratori, salvo quando è stato specificatamente demandato alle Organizzazioni locali.

Le Organizzazioni stipulanti si impegnano comunque a rispettare e a far rispettare il presente contratto per tutto il periodo della sua validità.

Art. 40 - Estensioni di contratti stipulati con altre Organizzazioni

Qualora le Organizzazioni nazionali dei lavoratori firmatarie del presente contratto dovessero, con altre Organizzazioni di datori di lavoro, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente

contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni nazionali interessate, si intendono estese ai lavoratori iscritti alle Organizzazioni che hanno stipulato gli accordi meno onerosi e dipendenti da quelle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso le Organizzazioni aderenti alla Confederazione generale dell'industria italiana, stipulanti il presente contratto.

Parimenti, qualora da parte delle Organizzazioni dei datori di lavoro stipulanti vengano concluse con altre Organizzazioni di lavoratori pattuizioni più favorevoli ai lavoratori di quelle del presente contratto, tali più favorevoli pattuizioni si intendono estese ai lavoratori aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto e dipendenti da aziende che abbiano le medesime caratteristiche di quelle prese in considerazione nelle pattuizioni più favorevoli, sempre previo accertamento con verbale di dette condizioni.

Art. 41 - 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 che determinino esuberi occupazionali, 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 tecniche organizzative delle singole imprese, la possibilità di utilizzare in modo collettivo le riduzioni di orario annuo di cui all'art. 12 del C.C.N.L. nonché i permessi per ex festività di cui al medesimo articolo 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.

Art. 42 - Facilitazioni per i lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

In attuazione dell'art. 10 della legge 20.5.1970, n. 300, si conviene:

a) lavoratori studenti universitari

A tali lavoratori sarà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto.

Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuito sono elevati a quattro.

Ai lavoratori che nel corso dell'anno debbono sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino a un massimo di 20 gg. l'anno.

b) Lavoratori studenti di scuole medie superiori e di scuole professionali.

A tali lavoratori saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma.

Ai lavoratori predetti possono essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 gg. nel corso dell'anno.

Ai lavoratori che nel corso dell'anno debbano sostenere gli esami di diploma, potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti fino ad un massimo di 30 giorni.

Le aziende potranno richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, permessi, comunque, non cumulabili con quelli non retribuiti di cui ai precedenti commi.

I corsi di cui al comma precedente non potranno comunque avere una durata inferiore a 300 ore di insegnamento effettivo.

Il lavoratore potrà richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore in un triennio, usufruibili anche in

un solo anno.

Nell'arco di ogni anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati dall'azienda nell'unità produttiva, compatibilmente con l'esigenza del regolare svolgimento dell'attività produttiva. Potrà, comunque, usufruire dei permessi retribuiti un lavoratore nelle unità produttive che occupano almeno 25 dipendenti.

Potranno beneficiare dei permessi retribuiti di cui al precedente comma, ferme restando tutte le altre disposizioni, anche i lavoratori che frequentino corsi di recupero della scuola d'obbligo ivi compresi i corsi di livello elementare. Per tali lavoratori le ore di permesso retribuite sono elevate fino ad un massimo di 200 in un triennio, usufruibili anche in un solo anno.

Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'azienda almeno un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore.

Il lavoratore dovrà fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative.

Nel caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopraindicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande ferma restando la valutazione delle esigenze di cui al comma 4° del presente protocollo.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Art. 43 - Rappresentanze Sindacali Unitarie

Premessa

Ad integrazione ed attuazione di quanto previsto dall'Accordo interconfederale per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, sottoscritto da Confindustria, Intersind e CGIL-CISL-UIL il 20 dicembre 1993, che si intende qui integralmente trascritto e che si assume in allegato (v. all. 4), viene concordato quanto segue per il settore dei materiali lapidei.

1) Costituzione della RSU

Ad iniziativa delle Associazioni sindacali Feneal-UIL, Filca-CISL e Fillea-CGIL, in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti, viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria di tali lavoratori, RSU, di cui all'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, secondo la disciplina e le procedure di elezione ivi previste, con particolare riferimento ai termini stabiliti per le singole fasi.

Alla condizione che abbiano espresso formale adesione al citato Accordo interconfederale, l'iniziativa per la costituzione della RSU può essere assunta anche dalle altre Associazioni sindacali di cui al 2° comma, punto 1, parte 1 e al punto 4 lettera b), parte 11, del richiamato Accordo interconfederale.

In ogni caso, le Organizzazioni sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19 legge 30 maggio 1970 n. 300, che siano firmatarie del presente contratto o comunque aderiscano alla disciplina di cui all'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra menzionata.

2) Composizione della RSU

La RSU è composta, per 2/3 dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Associazioni sindacali richiamate al punto precedente, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati.

Il residuo terzo è assegnato alle sole Associazioni firmatarie del C.C.N.L. e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in misura proporzionale ai voti ricevuti nell'unità produttiva da ciascuna delle liste aventi diritto ai sensi del Protocollo 20 dicembre 1993.

3) Numero dei componenti la RSU

Per quanto riguarda il numero dei componenti della RSU si applica integralmente quanto previsto nei punti 3) e 4) della parte 1 dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, il primo dei quali viene riprodotto di seguito.

"Punto 3, parte 1 Accordo interconfederale 20 dicembre 1993

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, sotto il titolo Rappresentanze Sindacali, al punto B (vincolo della parità di costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, il numero dei componenti la RSU sarà pari almeno a:

a) 3 componenti per la RSU costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;

b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti;

c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera B".

4) Compiti e funzioni

La RSU sostituisce il Consiglio di Fabbrica di cui al C.C.N.L. 19 dicembre 1990 e i suoi componenti subentrano alle RSA e ai dirigenti delle RSA di cui alla legge n.300/70 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal vigente contratto e dal Protocollo del 23 luglio 1993.

A detti componenti sono riconosciute le tutele previste dalla legge n.300/70 per i dirigenti RSA.

5) Permessi

Il monte ore annuo di permessi già previsto dall'art. 38, punto 3) del C.C.N.L. 19 dicembre 1990 (v. all. 3) verrà ripartito come segue:

- per l'espletamento dei propri compiti e funzioni la RSU disporrà di un numero di ore pari a quelle spettanti ai dirigenti delle RSA a norma dell'art. 23 legge 300/70;

- Feneal-UIL, Filca-CISL e Fillea-CGIL, titolari delle ore di permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal citato art. 23, trasferiscono alla RSU una quota dei predetti permessi aggiuntivi pari al 70%.

Le predette Organizzazioni sindacali ripartiranno al loro interno la quota dei permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli di cui al già citato art. 23, pari al residuo 30%, che sarà di norma fruita per il tramite dei rispettivi componenti la RSU e comunicheranno alle Direzioni aziendali la regolamentazione da esse definita.

La RSU comunicherà alla Direzione aziendale il nominativo del responsabile per la gestione amministrativa del monte ore come sopra definito.

I permessi debbono essere richiesti, di norma, per iscritto e con un preavviso di 24 ore, dalla RSU indicando il nominativo del beneficiario. Il godimento dei permessi deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento dell'attività produttiva.

6) Elezioni

I componenti della RSU, eletti con le modalità previste dall'Accordo interconfederale 20.12.1993, saranno designati con votazioni a scrutinio segreto e con preferenza unica. Resta ferma la notifica di 1/3 dei componenti di nomina delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Per le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto è prevista la presentazione di liste distinte.

7) Modalità della votazione

Secondo quanto stabilito al punto 12, parte 11, dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.

I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20 legge 20 maggio 1970, n. 300.

8) Commissione elettorale, scrutatori, componenti del seggio elettorale

I membri della commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, disciplinati rispettivamente ai punti 5, 8 e 13, parte II dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 legge 20 maggio 1970, n. 300, nei limiti e secondo le modalità di cui al punto 12, parte II, dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previsti dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro, a favore dei dirigenti della RSA e ora trasferiti ai componenti le RSU in forza dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

Il verbale della commissione elettorale, da notificare ai sensi dell'ultimo capoverso dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, dovrà essere redatto secondo lo schema allegato.

9) Ripartizione dei seggi tra operai e impiegati

Fermo restando il numero dei seggi complessivamente spettanti, la ripartizione dei seggi tra gli operai e gli impiegati e quadri verrà effettuata con riferimento al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti.

10) Revoca

La RSU decade dal mandato ricevuto: alla scadenza dei 3 anni dalla data delle elezioni; qualora si verifichi il superamento della quota di sostituzioni prevista dall'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 (punto 6, parte I); in presenza di raccolta di firme tra i lavoratori aventi diritto al voto, superiore al 50% (tali firme, perché abbiano valore ai fini della richiesta di revoca, dovranno essere opportunamente certificate).

11) Comunicazione della nomina

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della RSU sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale Associazione territoriale degli industriali a cura delle rispettive Organizzazioni sindacali dei componenti della RSU.

Analoga comunicazione sarà effettuata anche per le variazioni dei componenti della RSU.

12) Disposizioni varie

Quanto riconosciuto in tema di RSU con la presente regolamentazione non è cumulabile con quanto potrà derivare da eventuali successive disposizioni di legge o accordi interconfederali in materia.

Norma transitoria

L'iniziativa per la costituzione delle RSU deve essere esercitata, con le modalità definite dalla presente regolamentazione e dall'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, salve oggettive difficoltà, entro 3 mesi dalla stipula del C.C.N.L. 24 ottobre 1994.

Dichiarazione a verbale

Qualora la materia dovesse trovare regolamentazione di carattere generale, legislativa o interconfederale, la presente disciplina sarà coordinata con le nuove norme.

Art. 44 - Rappresentanza sindacale

In considerazione di quanto previsto dal C.C.N.L. 19 dicembre 1990, ad iniziativa congiunta delle OO.SS.LL. Eneal Filca e Fillea nelle unità produttive con meno di 16 dipendenti potrà essere designata, anche mediante elezione, una rappresentanza per i compiti di rappresentanza e tutela dei lavoratori delle predette unità produttive.

Per l'espletamento dei propri compiti la rappresentanza sindacale può disporre di permessi retribuiti per un monte annuo di 2 ore per ogni dipendente in forza presso l'unità produttiva con un minimo di 45 ore annue.

I permessi debbono essere richiesti, di norma, per iscritto e con un preavviso di 24 ore. Il godimento dei permessi deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento dell'attività produttiva.

Nella Rappresentanza Sindacale si cumulano tutte le funzioni di rappresentanza e/o tutela dei lavoratori previste da norme di legge o di contratto presenti o future.

Art. 45 - Assemblea sindacale

I lavoratori hanno diritto a riunirsi in assemblea, nei giorni di attività lavorativa, all'interno dell'unità produttiva, anche se con meno di 16 dipendenti, nel luogo all'uopo indicato ovvero, in caso di impossibilità, in locale messo a disposizione dall'azienda nelle immediate vicinanze dell'unità produttiva, per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

Tali assemblee saranno tenute fuori dell'orario di lavoro e, nei limiti di 10 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione, durante l'orario di lavoro.

Le assemblee - che potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - saranno indette singolarmente o congiuntamente dalle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto o dalle rappresentanze sindacali unitarie con apposito ordine del giorno.

Alle assemblee, potranno partecipare dirigenti esterni delle organizzazioni sindacali stipulanti, i cui nominativi e qualifiche - unitamente alla data e ora dell'assemblea nonché all'ordine del giorno della stessa - dovranno essere resi noti per iscritto alla Direzione aziendale con un preavviso di almeno 48 ore.

Lo svolgimento delle assemblee dovrà aver luogo con modalità che tengano conto della esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

Nelle lavorazioni a turni o a ciclo continuo la partecipazione di tutti i lavoratori potrà essere assicurata articolando l'assemblea secondo la distribuzione dei turni.

Art. 46 - Permessi per cariche sindacali

Ai lavoratori che siano membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria, dei Comitati direttivi regionali e territoriali delle predette Federazioni potranno essere concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando i permessi vengano espressamente richiesti per iscritto dalle Organizzazioni predette e sempreché non ostino effettive esigenze tecnico produttive aziendali, anche in relazione alle dimensioni delle varie aziende.

Tali permessi saranno retribuiti, fino ad un massimo di otto ore mensili, cumulabili semestralmente.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni territoriali degli industriali, che provvederanno a comunicarle all'Azienda cui il lavoratore appartiene.

L'onere dei permessi retribuiti concessi dalle aziende dovrà comunque essere contenuto nei seguenti limiti massimi:

- 8 ore mensili per le aziende fino a 15 dipendenti, complessivamente per tutte le Organizzazioni sindacali stipulanti dei lavoratori;
- 8 ore mensili per le aziende fino a 75 dipendenti, per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante dei lavoratori;
- 16 ore mensili per le aziende fino a 150 dipendenti, per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante dei lavoratori;
- 24 ore mensili per aziende con oltre 150 dipendenti, per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante dei lavoratori.

Anche tali limiti massimi si intendono cumulabili semestralmente.

Art. 47 - Affissioni

I comunicati e le pubblicazioni di cui all'art. 25 della legge 20 maggio 1970 n. 300 nonché quelli dei sindacati nazionali o locali di categoria dei lavoratori, stipulanti il presente contratto, vengono affissi su albi posti a disposizione delle aziende.

Copia degli stessi deve essere tempestivamente inoltrata alla Direzione aziendale.

Il contenuto di dette pubblicazioni non dovrà risultare lesivo del prestigio dell'imprenditore o delle categorie imprenditoriali.

Art. 48 - Aspettative per cariche pubbliche o sindacali

Al lavoratore che dimostra di essere chiamato a funzioni pubbliche elettive che richiedono un'attività effettiva a carattere continuativo, è concessa un'aspettativa per la durata della carica.

Al lavoratore che nel corso del rapporto venga chiamato a ricoprire cariche sindacali nazionali o provinciali che richiedono parimenti una attività effettiva a carattere continuativo, è concessa una aspettativa per la durata della carica.

Le cariche summenzionate e le variazioni relative devono essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni dei lavoratori, tramite le Associazioni degli industriali, all'azienda cui il lavoratore appartiene. L'aspettativa per le cariche sindacali sarà accordata su richiesta scritta dell'Organizzazione sindacale interessata.

E' fatto obbligo ai lavoratori, cui è accordata l'aspettativa, di ripresentarsi in servizio entro sette giorni dalla data di cessazione della carica che ha determinato l'aspettativa. In caso contrario il rapporto di lavoro si considererà risolto per dimissioni del lavoratore.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna e pertanto si fa riferimento alle norme di leggi vigenti.

Art. 49 - Versamento di contributi sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante una delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso.

La delega dovrà contenere l'indicazione precisa dell'ammontare in cifra o in percentuale del contributo mensile che l'azienda stessa è autorizzata trattenere e l'Organizzazione sindacale cui l'azienda dovrà versarlo.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta all'Organizzazione di spettanza mediante versamento ad un Istituto bancario sul conto corrente indicato dalla stessa Organizzazione.

Art. 50 - Patronati

Fermo restando quanto previsto dall'art. 12 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, secondo cui gli Istituti di Patronato hanno diritto di svolgere su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'Azienda, per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto si conviene quanto segue: gli Istituti di Patronato potranno svolgere i compiti previsti dall'art. 1 del D.L.C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, mediante i propri rappresentanti i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle aziende, muniti di documento di riconoscimento attestante tale

qualifica, rilasciato dalle Direzioni provinciali dei Patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole aziende le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio della normale attività aziendale e pertanto al di fuori dell'orario di lavoro.

Qualora per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un dipendente dell'azienda per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestivamente comunicazione alla Direzione aziendale la quale provvederà a rilasciare al lavoratore interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico ed organizzativo.

I rappresentanti del Patronato potranno usufruire di appositi albi messi a disposizione dalle aziende per informazioni di carattere generale attinenti alle proprie funzioni.

I Patronati esonereranno le aziende da ogni e qualsiasi responsabilità connessa con la eventuale utilizzazione dei locali e comunque conseguenti alle attività richiamate nel presente articolo.

Art. 51 - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° ottobre 1999 ed avrà vigore fino a tutto il 30 settembre 2003; per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 30 settembre 2001.

Esso si intenderà automaticamente prorogato di anno in anno se non verrà disdetto tre mesi prima della scadenza, con lettera raccomandata A.R.

Parte seconda

Norme operai

Art. 52 - Periodo di prova

L'assunzione al lavoro è sempre fatta con un periodo di prova fissato nelle seguenti misure:

categoria F - 10 giorni di effettiva prestazione lavorativa

categoria E - 15 giorni di effettiva prestazione lavorativa

categoria D - 20 giorni di effettiva prestazione lavorativa

categoria C - 25 giorni di effettiva prestazione lavorativa.

Durante il periodo di prova, la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere il rapporto senza l'obbligo di preavviso e di indennità.

L'operaio che non viene confermato o che non creda di accettare le condizioni offertegli, lascerà senz'altro l'azienda ed avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute.

Terminato il periodo di prova, l'anzianità dell'operaio decorrerà dal primo giorno dell'assunzione in prova, a tutti gli effetti del presente contratto.

Potranno essere esentati dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato, presso la stessa azienda e per le stesse mansioni, nel biennio precedente.

Art. 53 - Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia

L'orario normale contrattuale di lavoro per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia per la cui individuazione si fa riferimento ai criteri fissati dal R.D. 15 marzo 1923, n. 692 ed alle vigenti disposizioni degli accordi interconfederali disciplinanti la materia, non può superare le 50 ore settimanali, con un massimo di 10 ore giornaliere.

E' considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre le 50 ore e sino alle 60 ore settimanali e straordinario quello effettuato oltre le 10 ore giornaliere.

Per i discontinui assunti per un orario settimanale di 50 ore, la retribuzione mensile sarà rapportata a 217,5/174 della paga tabellare e dell'indennità di contingenza previste per le corrispondenti categorie degli operai di produzione.

Per i discontinui assunti invece per orari inferiori alle 50 ore il valore 217,5 verrà ridotto in misura proporzionale.

A decorrere dal 1° gennaio 1984, agli autisti, appartenenti al settore degli inerti, che, svolgendo mansioni discontinue, siano adibiti al trasporto per la consegna di tutti i prodotti, sarà corrisposta, in aggiunta alle relative quote orarie di cui sopra, per le ore comprese tra le quaranta e le cinquanta ore settimanali, una maggiorazione del 4%, calcolata sulla paga globale di fatto.

Tale maggioranza assorbirà, sino a concorrenza, l'indennità cavatori eventualmente corrisposta.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che gli addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa e custodia sono considerati alla stregua degli operai addetti a mansioni continue, ai fini della determinazione del limite dell'orario normale settimanale di lavoro, qualora il cumulo delle mansioni da essi normalmente espletate tolga di fatto il carattere della discontinuità del lavoro.

Art. 54 - Modalità di corresponsione della retribuzione agli operai

La retribuzione normale agli operai sarà corrisposta in misura mensile, fermo restando che il lavoro prestato dagli stessi è compensato in base alle ore effettivamente lavorate.

Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

a) agli operai che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati per ferie, per festività, per congedo matrimoniale e per altre cause che comunque comportino il diritto alla retribuzione, verrà corrisposta l'intera retribuzione mensile.

In tal modo si intenderanno compensati oltre al lavoro ordinario, le ferie, il congedo matrimoniale, gli altri permessi e assenze retribuibili e le festività di cui all'art. 16 parte comune, escluse quelle cadenti di domenica, oppure, per i lavoratori che nei casi previsti dalla legge prestano la loro opera di domenica, quelle coincidenti con il giorno di riposo compensativo della domenica stessa.

b) agli operai, invece, che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per un periodo inferiore all'intero orario contrattuale per cause che non comportino il diritto alla retribuzione, verrà detratta una quota di retribuzione per ogni ora non lavorata.

Per la determinazione di detta quota di retribuzione si moltiplicherà la retribuzione oraria di cui all'art. 10 "parte prima - norme comuni" per il coefficiente

174 / orario contrattuale del mese del singolo operaio

Laddove sono in atto, per accordi provinciali o locali o aziendali, orari di lavoro inferiori alle 40 ore settimanali, il valore 174 sarà sostituito da quello risultante dalla formula di cui al 2° comma dell'art. 10 "parte prima - norme comuni".

Art. 55 - Passaggio di mansioni

All'operaio che viene adibito temporaneamente a mansioni per le quali è stabilito un salario superiore a quello che egli normalmente percepisce, sarà corrisposto il salario proprio delle nuove mansioni per il tempo in cui vi resta adibito. Qualora però tale periodo si prolunghi oltre il mese e mezzo consecutivo, si intenderà che l'operaio avrà acquisito le nuove mansioni ed il relativo salario.

L'esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro operaio assente con diritto alla conservazione del posto (per permesso o congedo, malattia, gravidanza, puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva, o richiamo di durata non superiore a sei mesi) non dà luogo al passaggio di categoria, per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto per l'assente.

Art. 56 - Interruzione e sospensione di lavoro

In caso di brevi interruzioni di lavoro dovute a cause di forza maggiore (mancanza di energia elettrica, frane, venuta d'acqua o simili), nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 minuti nella giornata.

In caso di interruzioni di lavoro che superino nel loro complesso i 60 minuti nella giornata, all'operaio che venga trattenuto verrà corrisposta la paga per tutte le ore di presenza, sia esso restato inoperoso, o sia stato adibito a lavori vari.

A decorrere dal 1° gennaio 1984, nel caso di sospensioni o riduzioni di orario determinate da eventi meteorologici, le Aziende erogheranno acconti, non aventi natura retributiva, di importo corrispondente alle integrazioni salariali dovute a norma di legge, contestualmente alla retribuzione del mese.

Per il singolo operaio - sia nel caso di sospensioni o riduzioni continuative, sia per effetto del cumulo di periodi non continuativi - l'acconto in parola non deve comportare una esposizione per l'impresa per un importo complessivo superiore a 174 ore di integrazione, non ancora autorizzate dall'INPS.

Qualora la Cassa integrazione guadagni non possa operare per mancato o ritardato inoltro o inesatta compilazione della domanda, il datore di lavoro è tenuto a sostituirsi alla Cassa nella corresponsione della integrazione salariale.

In caso di reiezione della domanda da parte della competente Commissione Provinciale o Centrale dell'INPS, l'Azienda procederà al conguaglio delle somme, erogate a titolo di acconto, sui trattamenti

retributivi a qualsiasi titolo spettanti all'operaio.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 14 giorni, salvo eventuale accordo fra le Organizzazioni sindacali territoriali per il prolungamento di tale termine, l'operaio può richiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità compreso il preavviso.

Dichiarazione a verbale

Al fine di rendere più rapida la procedura di intervento, le parti stipulanti si adopereranno presso i competenti Organi allo scopo di rendere più solleciti sia l'esame delle richieste di autorizzazione che i tempi di comunicazione alle aziende delle decisioni di autorizzazione adottate dalle Commissioni competenti.

Art. 57 - Divieti

E' proibito all'operaio di prestare la propria opera presso altre aziende, salvo nei casi di sospensione del lavoro, sempreché a fronte della disposta sospensione l'Azienda non abbia fatto ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni.

Art. 58 - Recupero

E' ammesso il recupero, a regime normale, di ore perdute per la sospensione di lavoro, purché concordato tra l'azienda e la R.S.U. o tra le Organizzazioni Sindacali competenti e purché sia contenuto nel limite di un'ora al giorno oltre le 8 ore e si effettui entro i 15 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 59 - Riduzione di lavoro

In caso di riduzione di lavoro la Direzione dell'azienda, ove lo ritenga compatibile con le esigenze dell'azienda stessa, curerà di addivenire ad una riduzione dell'orario di lavoro od all'effettuazione di turni tra le maestranze prima di procedere a licenziamenti. Resta ferma in ogni caso l'applicabilità delle norme vigenti sui licenziamenti per riduzione di personale.

Art. 60 - Cottimi

Allo scopo di consentire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti o che possono intervenire con gli interessati e nell'osservanza delle seguenti norme.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'Azienda in modo da consentire alla generalità degli operai di normale capacità ed operosità lavoranti a cottimo in un medesimo reparto, nei periodi di paga normalmente considerati, un guadagno che sia di almeno il 15% superiore al minimo della paga tabellare della categoria di appartenenza del lavoratore.

Le tariffe di cottimo, con i relativi criteri adottati, debbono essere comunicate per iscritto al lavoratore o, nel caso di cottimo collettivo, a tutti i componenti il gruppo interessato, prima dell'inizio delle lavorazioni a cottimo. Copia di tale comunicazione deve essere contestualmente consegnata anche alla R.S.U.

Alla comunicazione di cui sopra, potrà seguire, a richiesta, un esame congiunto tra Direzione aziendale e R.S.U.

Le tariffe di cottimo non divengono definitive se non dopo superato un periodo di assestamento. Per periodo di assestamento si intende il tempo strettamente necessario perché le condizioni di lavoro possano ritenersi sufficientemente stabilizzate.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto al 2° comma, per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Eventuali contestazioni circa la valutazione delle cause di cui al comma precedente saranno esaminate dalla Direzione aziendale e dalla R.S.U.

Nel caso di variazione delle tariffe di cottimo comportanti modifiche tecniche od organizzative nelle condizioni di esecuzione del lavoro, la Direzione osserverà la procedura sopra richiamata. Anche in questo caso, la variazione della tariffa diverrà definitiva, una volta superato il periodo di assestamento sopra richiamato.

Il prestatore di lavoro deve essere retribuito secondo il sistema del cottimo, quando, in conseguenza dell'organizzazione del lavoro, è vincolato all'osservanza di un determinato ritmo produttivo, o quando la valutazione della sua prestazione è fatta in base al risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno deve essere fatto a cottimo ultimato e al lavoratore devono essere concessi acconti di circa il 90% sul presumibile guadagno.

Quando l'operaio passa dal lavoro a cottimo a quello ad economia della medesima lavorazione ha diritto

alla conservazione dell'utile di cottimo sempreché rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

In relazione all'art. 2127 del codice civile è vietato all'imprenditore di affidare a propri dipendenti lavori a cottimo da eseguirsi da prestatori di lavoro assunti e retribuiti direttamente dai dipendenti medesimi.

In caso di violazione di tale divieto, l'imprenditore risponde direttamente, nei confronti dei prestatori di lavoro assunti dal proprio dipendente, degli obblighi derivanti dai contratti di lavoro da essi stipulati.

Art. 61 - Indennità speciale cavatori

Agli operai addetti alle cave, in considerazione del fatto che gli stessi nel ciclo annuale sono soggetti a perdite di giornate lavorative in conseguenza di condizioni meteorologiche, verrà corrisposta una speciale indennità pari al 3% della retribuzione globale di fatto, in aggiunta al trattamento ad essi eventualmente spettante a carico della Cassa integrazione guadagni.

In considerazione delle finalità della indennità speciale, della stessa non sarà tenuto conto nel computo della tredicesima mensilità.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo non è considerata attività di escavazione la frammentazione anche se svolta nell'ambito della cava.

Art. 62 - Conservazione degli utensili

L'operaio deve conservare in buone stato macchine, attrezzi, arnesi e tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione, se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dei diretti superiori.

Per provvedersi degli utensili e dei materiali occorrenti, ogni operaio deve farne richiesta al suo superiore diretto.

In caso di risoluzione del rapporto, l'operaio deve restituire al personale incaricato tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

A tutti gli operai assunti con apporto di attrezzi verrà corrisposta una indennità compensativa da concordarsi fra le parti interessate.

Art. 63 - Visite di inventario e visite personali

Nessun operaio può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che per ordine superiore venisse fatta agli oggetti affidatigli, o a visita personale all'uscita dello stabilimento, da effettuarsi secondo le modalità previste dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 64 - Permessi di entrata e di uscita

Durante il lavoro nessun operaio può allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo, e non può lasciare lo stabilimento o cava se non debitamente autorizzato.

Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare nello stabilimento o cava.

Salvo speciale permesso del proprio superiore, non è consentito all'operaio sia di entrare, sia di trattenersi nello stabilimento o cava in ore fuori del suo turno.

Il permesso di uscita deve essere richiesto dall'operaio al proprio superiore diretto nella prima ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

Art. 65 - Assenze

Le assenze devono essere giustificate dall'operaio alla Direzione della cava o dello stabilimento entro il mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

Art. 66 - Malattia

L'assenza per malattia, anche se dovuta ad infortunio non sul lavoro, deve essere comunicata dall'operaio all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza, salvo i casi di giustificato impedimento. Inoltre, il lavoratore deve inviare all'Azienda stessa, entro tre giorni dall'inizio e dalla prosecuzione dell'assenza, il certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante incapacità lavorativa, redatto dal medico delle competenti strutture sanitarie su specifico modulo.

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 assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio noto al datore di lavoro, disponibile per il suddetto controllo dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, o in quelle diverse fasce che potranno essere stabilite da disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie come sopra definite, non sia reperito dal medico incaricato delle

visite di controllo al domicilio noto al datore di lavoro, indipendentemente dalle sanzioni previste da provvedimenti legislativi, decade dal diritto a percepire i trattamenti economici a carico dell'azienda previsti nei successivi commi limitatamente al periodo di malattia indicato nell'ultima certificazione medica. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

Quanto sopra si applica anche nei confronti del lavoratore che non si presenti alle visite collegiali eventualmente previste da norme di legge o da regolamenti.

La mancata osservanza delle fasce orarie come sopra richiamate, non darà luogo a conseguenze pregiudizievoli per il lavoratore nei casi di forza maggiore o di comprovata e documentata necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni od accertamenti inerenti la malattia.

Per il periodo di assenza per malattia, sempreché non sia causata da eventi gravemente colposi a lui imputabili, l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a 12 mesi.

In caso di più eventi morbosi, il periodo massimo di conservazione del posto viene fissato in complessivi 14 mesi e s'intende riferito ad un arco temporale pari a 30 mesi immediatamente precedenti l'evento.

Per quanto concerne il trattamento di malattia valgono le norme di carattere generale.

Le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino a raggiungere un importo pari al 100% della retribuzione globale netta di fatto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato, a partire dal 1° giorno e fino al 180°; dal 181° e fino al 365° giorno di malattia il trattamento economico di cui sopra sarà pari al 50% della predetta retribuzione.

Il trattamento economico di cui sopra non potrà, comunque, superare, in caso di più eventi morbosi, 180 giorni di calendario con retribuzione globale e 180 giorni di calendario a metà retribuzione globale, in un arco di 18 mesi.

Ai fini di cui sopra, la cumulabilità degli eventi morbosi è esclusa nel caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 5 mesi di effettivo lavoro, nel qual caso il trattamento economico su indicato ricomincia ex novo.

L'integrazione di cui si tratta verrà riconosciuta soltanto in quanto il lavoratore ammalato certifichi la propria assenza nei termini e nei modi previsti dalle disposizioni di legge vigenti e subordinatamente al riconoscimento della malattia da parte delle competenti strutture pubbliche.

Il trattamento di cui sopra non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future o da risarcimento danni derivanti da fatto di terzi.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'Azienda risolve il rapporto di lavoro corrisponderà all'operaio, oltre al trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso.

Uguale trattamento, esclusa l'indennità sostitutiva del preavviso, competerà all'operaio che risolva il rapporto di lavoro allorché la prosecuzione della malattia, oltre i termini di conservazione del posto, non gli consenta di riprendere servizio.

Ove superato il periodo di conservazione del posto il rapporto non sia risolto, né ad iniziativa dell'azienda né ad iniziativa dell'operaio, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso a tutti gli effetti.

Nel caso di preavviso di licenziamento o di dimissioni, il lavoratore usufruirà del trattamento economico a carico dell'Azienda per i casi di malattia fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

Art. 67 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio superiore diretto, perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Quando l'infortunio accade all'operaio comandato al lavoro fuori stabilimento o cava, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale, l'operaio dovrà attenersi alle disposizioni dell'art. 66.

All'operaio sarà conservato il posto per un periodo pari a quello durante il quale percepisce l'indennità di inabilità temporanea prevista dalla legge.

L'operaio infortunato ha diritto, a termini di legge, all'intera retribuzione per la giornata nella quale abbandona il lavoro.

Inoltre agli operai assenti dal lavoro per infortunio o malattia professionale, le aziende corrisponderanno

un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento della intera retribuzione globale netta di fatto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato, per un periodo massimo di assenza dal lavoro di 12 mesi, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo in parola.

Ove richiesto saranno erogati proporzionali acconti.

Il trattamento di cui sopra non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

L'integrazione di cui trattasi verrà erogata soltanto in quanto l'infortunio sul lavoro o la malattia professionale sarà stato riconosciuto dall'INAIL.

Qualora per postumi invalidanti, l'operaio non sia in grado di assolvere le mansioni precedentemente svolte, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla nuova capacità lavorativa, compatibilmente con le necessità dell'azienda.

L'assenza per infortunio sul lavoro o per malattia professionale, nei limiti della conservazione del posto, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti (tredicesima mensilità, ferie, etc.).

I ratei della tredicesima mensilità corrisposti dall'istituto assicuratore saranno considerati utili al fini del raggiungimento delle misure del trattamento economico di cui al presente articolo. Pertanto dalla tredicesima mensilità di cui all'art. 71 non saranno effettuate detrazioni per i periodi di assenza dal lavoro infortunio o malattia professionale.

Superando il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'operaio, oltre al TFR l'indennità sostitutiva del preavviso; ove, invece, il rapporto non sia risolto né ad iniziativa dell'azienda, né ad iniziativa dell'operaio, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso.

Art. 68 - Anticipazioni indennità infortunio

L'azienda, nel caso in cui il lavoratore si infortuni corrisponderà, sotto forma di anticipo, il 100% di quanto al lavoratore stesso spetta dall'Istituto competente a titolo di indennità di infortunio.

Tale disponibilità è comunque subordinata al verificarsi, inscindibilmente, di tutte le seguenti condizioni:

- rilascio da parte di tutti i lavoratori operai di deleghe individuali, redatte per l'INAIL secondo le modalità che saranno indicate dall'istituto stesso, che autorizzino il citato Ente a corrispondere direttamente all'azienda le somme spettanti ai suddetti lavoratori a titolo di indennità di infortunio;
- esenzione dall'assoggettamento a contributi previdenziali di quanto anticipato dall'azienda per conto dell'Istituto previdenziale;
- impegno da parte dell'Istituto previdenziale a versare all'azienda l'ammontare delle indennità a proprio carico per tutti i casi per i quali sia già intervenuta la chiusura della pratica, con contestuale garanzia di rimborso delle somme in parola entro e non oltre 90 giorni dalla chiusura della pratica stessa.

Resta comunque inteso che, ove si verificano le condizioni di cui sopra, l'inizio delle suddette anticipazioni è subordinato al perfezionamento formale degli accordi con l'Istituto previdenziale, nonché ai tempi tecnici occorrenti all'azienda per il rifacimento dei programmi di elaborazione e all'Istituto previdenziale per l'attuazione della nuova procedura.

Nel caso si dia corso all'anticipazione, l'azienda si rivarrà nei confronti del lavoratore delle quote anticipate per conto dell'Istituto sopra citato, qualora le erogazioni da parte dell'Istituto stesso vengano a mancare per qualsiasi motivo per inadempienza del lavoratore medesimo.

Resta chiarito tra le parti che, ove le indennità erogate dall'Istituto assicuratore INAIL risultassero superiori a quanto i lavoratori infortunati avrebbero percepito nel periodo di assenza, ai lavoratori interessati saranno restituiti dalle aziende gli importi come sopra eccedenti, una volta che l'Istituto stesso avrà operato i relativi rimborsi.

Dichiarazione a verbale

Le parti si impegnano, anche nell'ambito della legge 833/1978, ad operare congiuntamente nelle sedi competenti al fine di individuare soluzioni che permettano alle aziende di conguagliare le somme anticipate dalle stesse ai lavoratori in caso di infortunio, con quelle di competenza dell'Istituto preposto all'assistenza infortunistica.

Art. 69 - Permessi

Il datore di lavoro potrà concedere all'operaio, che ne faccia richiesta per giustificati motivi, brevi permessi non retribuiti.

Detti permessi potranno anche, su richiesta dell'operaio, essere considerati in conto ferie.

Art. 70 - Ferie

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di ferie nella misura di 4 settimane.

In caso di ferie frazionate, 5 giorni lavorativi goduti come ferie equivalgono ad una settimana.

La retribuzione del periodo feriale verrà conteggiata sulla base della retribuzione globale di fatto, intendendosi per tale quella effettivamente percepita.

Per i lavoratori normalmente retribuiti a cottimo la retribuzione di fatto si intende riferita alla media di guadagno realizzata nell'ultimo trimestre.

In caso di ferie collettive o di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore che non ha maturato il diritto alle ferie spetterà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Le festività di cui ai punti b), c), e d) di cui all'art. 16 "parte prima - norme comuni" non sono computabili come ferie; tuttavia tali festività potranno essere retribuite a parte senza dar luogo al prolungamento del periodo feriale.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Il periodo feriale avrà normalmente carattere continuativo e la retribuzione relativa potrà essere effettuata in via anticipata.

Non è ammessa la rinuncia, sia tacita che esplicita, al godimento delle ferie, le quali devono essere comunque fruito entro l'anno solare. Tuttavia, se, a causa di giustificato impedimento, il lavoratore non potesse fruire in tutto o in parte del periodo feriale, dovrà percepire l'indennità sostitutiva delle ferie non godute pari alla relativa retribuzione.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

Art. 71 - Tredicesima mensilità (ex gratifica natalizia)

La gratifica natalizia, che le aziende erano tenute a corrispondere a norma degli accordi interconfederali, viene trasformata in 13^a mensilità ragguagliata alla retribuzione mensile globale di fatto percepita dal lavoratore.

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi di tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Dichiarazione a verbale

I trattamenti economici a carico degli Istituti previdenziali per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio sono comprensivi anche dei ratei per mensilità aggiuntive che, pertanto, rimangono a carico degli stessi.

Art. 72 - Provvedimenti disciplinari e risarcimento dei danni

Le infrazioni disciplinari dell'operaio saranno passibili di provvedimenti disciplinari secondo la loro gravità e la loro recidività.

Nessun provvedimento può essere comminato senza che sia stata previamente contestata l'infrazione all'operaio, il quale può richiedere di essere ascoltato dalla Direzione dell'azienda prima che il provvedimento disciplinare sia adottato.

Trascorsi due anni dalla comminazione di provvedimenti disciplinari, questi non saranno più considerabili agli effetti della recidiva.

I provvedimenti disciplinari sono i seguenti:

- 1) multa fino al massimo di tre ore di paga base;
- 2) sospensione dal lavoro fino al massimo di tre giorni;
- 3) licenziamento ai sensi dell'art. 74.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni, sarà devoluto all'INPS secondo le norme vigenti.

Le trattenute per il risarcimento di danni saranno fissate in relazione al danno arrecato ed alle circostanze in cui si è verificato, e saranno contestate agli operai prima che le trattenute stesse vengano effettuate.

Per le procedure in materia dei provvedimenti di cui sopra si fa riferimento a quanto espressamente

previsto dall'art. 7 della legge 20.5.1970, n. 300.

Art. 73 - Multe e sospensioni

Incorre nei provvedimenti di multa l'operaio:

- 1) che abbandoni il proprio posto di lavoro senza autorizzazione del superiore o senza giustificato motivo;
- 2) che non esegua il proprio lavoro secondo le istruzioni ricevute;
- 3) che rechi guasti al materiale e non avverta subito il suo superiore diretto degli evidenti guasti agli apparecchi o di evidenti irregolarità nel funzionamento degli apparecchi stessi;
- 4) che contravvenga al divieto di fumare o introduca sul luogo di lavoro cibi e bevande alcoliche, senza il permesso dell'azienda;
- 5) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;
- 6) che sia trovato addormentato durante le ore di lavoro;
- 7) che ritardi nell'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- 8) che in qualunque altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto collettivo o che commetta mancanze che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene.

In caso di maggiore gravità o di recidiva, l'operaio incorre nel provvedimento della sospensione.

Incorre inoltre nel provvedimento della sospensione, il lavoratore che non venga reperito dal medico incaricato delle visite di controllo al domicilio noto al datore di lavoro durante le fasce orarie di cui all'art. 66. Per le procedure in materia di provvedimenti di cui al presente articolo, si fa riferimento a quanto espressamente previsto dall'art. 7 della legge 20.5.1970, n. 300.

Art. 74 - Licenziamento per mancanze

Incorre nel licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non del TFR, l'operaio che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza del lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale, o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa:

- a) assenza ingiustificata prolungata oltre 5 giorni consecutivi e le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;
- b) insubordinazione ai superiori;
- c) condanna ad una pena detentiva, comminata all'operaio con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- d) gravi guasti provocati da negligenza al materiale dell'azienda;
- e) rissa sul luogo di lavoro;
- f) recidiva in qualunque delle infrazioni contemplate nell'articolo 73 quando sia già intervenuta la sospensione nei 12 mesi precedenti e sempre quando da tale recidiva derivi grave nocumento alla disciplina, all'igiene, alla morale;
- g) esecuzione di lavoro per conto proprio nei locali dell'azienda;
- h) atti che pregiudichino la sicurezza della cava o dello stabilimento, anche se nella mancanza non si riscontri il dolo;
- i) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perché suscettibile di provocare danni alle persone, agli impianti, ai macchinari;
- l) furto o danneggiamento volontario al materiale nell'ambito dell'azienda;
- m) trafugamento di documenti, di disegni, di utensili;
- n) abbandono dal posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, per le procedure in materia di provvedimenti di cui al presente articolo si fa riferimento a quanto espressamente previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, in materia di contestazione delle mancanze.

Art. 75 - Preavviso di licenziamento o di dimissioni

La comunicazione di licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 74, o la comunicazione di dimissioni dell'operaio non in prova, possono essere date in qualunque giorno con l'obbligo di un preavviso di una settimana. E' tuttavia in facoltà dell'azienda di esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendogli un'indennità pari a 40/174 della retribuzione mensile o per le ore mancanti al compimento del preavviso. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Art. 76 - Trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge 29 maggio 1982, n. 297.

La retribuzione annua da prendere in considerazione ai sensi del secondo comma dell'art. 1 della suddetta legge è composta, con carattere di tassatività, dalle somme erogate a specifico titolo di:

- retribuzione minima tabellare;
- indennità di contingenza, nelle misure indicate dalla legge n. 297;
- aumenti periodici di anzianità;
- eventuale superminimo individuale o collettivo;
- ex premio di produzione e/o erogazioni analoghe riconducibili a tale istituto, eventualmente corrisposte aziendalmente;
- eventuale percentuale di maggiorazione per lavoro a turno non avente natura occasionale;
- indennità speciale cavatori o indennità di cui all'art. 53, commi V e VI;
- indennità di cassa;
- indennità per lavorazioni disagiate, non aventi natura occasionale;
- provvigioni, interessenze, cottimi;
- indennità sostitutiva di mensa o di trasporto eventualmente corrisposta aziendalmente;
- tredicesima mensilità ed eventuali ulteriori mensilità o premi annui corrisposti aziendalmente.

Gli elementi di cui sopra saranno computati agli effetti della determinazione della quota annua anche nei casi di assenza dal lavoro previsti dal 3° comma dell'art. 2120 c.c.

La quota annua ottenuta dividendo per 13,5 i surriportati elementi retributivi corrisposti nell'anno al lavoratore, sarà computata dall'1.1.1987 sulla base di 30/30.

Per i periodi antecedenti l'1.1.1987 e per il calcolo dell'indennità di anzianità per i lavoratori in forza al 31.5.1982 si fa rinvio alla normativa precedentemente in vigore come richiamata dall'art. 70 del C.C.N.L. 15.6.1983.

Art. 77 - Certificato di lavoro

Ferme restando le disposizioni sul libretto di lavoro prescritto dalla legge, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda rilascerà, all'operaio che ne faccia richiesta, un certificato dal quale risulti il periodo di tempo durante il quale egli ha prestato la sua opera nell'azienda e le mansioni disimpegnate.

Parte terza

Norme intermedi

Art. 78 - Periodo di prova

L'eventuale periodo di prova non può essere superiore a due mesi.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti tutti i diritti e gli obblighi della presente regolamentazione.

La risoluzione del rapporto può aver luogo ad iniziativa di ciascuna delle parti in qualunque momento del periodo di prova senza preavviso né indennità.

Qualora il licenziamento avvenga oltre il 45° giorno deve essere corrisposta al lavoratore l'intera retribuzione afferente al periodo di prova prestabilito; qualora il licenziamento avvenga prima del 45° giorno devono essere corrisposte al lavoratore tante giornate di retribuzione per quanti sono i giorni di effettivo lavoro.

Qualora alla scadenza del periodo di prova, l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

Per il lavoratore che con analoghe mansioni abbia prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività, i periodi di tempo di cui sopra vengono ridotti rispettivamente ad un mese e a 15 giorni.

Art. 79 - Passaggio temporaneo di mansioni

Il lavoratore che viene destinato in via temporanea a compiere mansioni pertinenti alla categoria superiore, ha diritto ad un compenso di importo non inferiore alla differenza fra la sua retribuzione e quella minima della suddetta categoria superiore.

Qualora tale periodo si prolunghi oltre i tre mesi consecutivi, il lavoratore acquisirà di diritto la nuova categoria e la relativa retribuzione.

La sostituzione in mansioni di categoria superiore di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (permesso, congedo, malattia, infortunio, puerperio, gravidanza, ferie, servizio militare di leva, o richiamo di durata non superiore a sei mesi), non dà luogo al passaggio di categoria, per il periodo di tempo

in cui dura la conservazione del posto per l'assente.

Superato tale periodo il lavoratore acquisirà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

Art. 80 - Sospensione o riduzione di lavoro

Per il trattamento da usarsi in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro si richiamano le norme di cui agli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per il Nord e 23 maggio 1946 per il Centro Sud, in base alle quali, in caso di sospensione del lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposta dall'azienda o dalle competenti autorità, la paga base mensile e, in linea eccezionale e a questi particolari effetti, l'indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento, non subiranno riduzioni. Nel caso di intervento della Cassa integrazione, le aziende integreranno il trattamento praticato dalla Cassa anzidetta fino a ricostruire l'intera retribuzione mensile (paga base, contingenza ed eventuale terzo elemento).

Art. 81 - Ferie

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a:

- quattro settimane per anzianità sino a 15 anni compiuti;
- quattro settimane + 1 giorno per anzianità di servizio da oltre 15 a 19 anni compiuti;
- quattro settimane + 4 giorni per anzianità di servizio oltre i 19 anni compiuti.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla categoria intermedia, è considerata utile agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità, fermo restando che in ogni caso dovrà essere garantito al lavoratore un periodo di ferie non inferiore a quello previsto per i lavoratori di pari anzianità della categoria di provenienza.

In caso di ferie frazionate, 5 giorni lavorativi goduti come ferie equivalgono ad una settimana.

La retribuzione da corrispondere durante il periodo feriale sarà costituita da: minimo di paga, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale, eventuale terzo elemento, indennità di contingenza.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo: nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri del lavoratore.

Le festività previste nell'art. 16 "parte prima - norme comuni" che cadono in quel periodo non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento di un indennizzo corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata, il lavoratore non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute, sia per il rientro in sede, che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva delle ferie stesse.

Art. 82 - Malattia

L'assenza per malattia, anche se dovuta ad infortunio non sul lavoro, deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza, salvo i casi di giustificato impedimento. Inoltre, il lavoratore deve inviare all'Azienda stessa, entro tre giorni dall'inizio e dalla prosecuzione dell'assenza, il certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa, redatto dal medico delle competenti strutture sanitarie su specifico modulo.

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 assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio noto al datore di lavoro, disponibile per il suddetto controllo dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, o in quelle diverse fasce che potranno essere stabilite da disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie come sopra definite, non sia reperito dal medico incaricato delle visite di controllo al domicilio noto al datore di lavoro, indipendentemente dalle sanzioni previste da provvedimenti legislativi, decade dal diritto a percepire i trattamenti economici a carico dell'azienda previsti

nei successivi commi limitatamente al periodo di malattia indicato nell'ultima certificazione medica. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

Quanto sopra si applica anche nei confronti del lavoratore che non si presenti alle visite collegiali eventualmente previste da norme di legge o da regolamenti.

La mancata osservanza delle fasce orarie come sopra richiamate, non darà luogo a conseguenze pregiudizievoli per il lavoratore nei casi di forza maggiore o di comprovata e documentata necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni od accertamenti inerenti la malattia.

Per il periodo di assenza per malattia, sempreché non sia causata da eventi gravemente colposi a lui imputabili, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a 12 mesi.

In caso di più eventi morbosi, il periodo massimo di conservazione del posto viene fissato in complessivi 14 mesi e si intende riferito ad un arco temporale pari a 30 mesi immediatamente precedenti l'evento.

Per quanto concerne il trattamento di malattia valgono le norme di carattere generale.

Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino a raggiungere i seguenti limiti:

- 100% della retribuzione per i primi 6 mesi di malattia;
- 50% della retribuzione per i successivi 6 mesi di malattia.

Si precisa che per retribuzione si intende quella globale netta di fatto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato.

Ove richiesto saranno erogati acconti.

Il trattamento economico di cui sopra non potrà, comunque, superare, in caso di più eventi morbosi, 180 giorni di calendario con retribuzione globale e 180 giorni di calendario a metà retribuzione globale, in un arco di 18 mesi.

Ai fini di cui sopra, la cumulabilità degli eventi morbosi è esclusa nel caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 5 mesi di effettivo lavoro, nel quale caso il trattamento economico suindicato ricomincia ex novo.

L'integrazione di cui trattasi verrà riconosciuta soltanto in quanto il lavoratore ammalato certifichi la propria assenza nei termini e nei modi previsti dalle disposizioni di legge vigenti e subordinatamente al riconoscimento della malattia da parte delle competenti strutture pubbliche.

Il trattamento di cui sopra non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o comunque, derivanti da norme generali in atto o future o da risarcimento danni derivanti da fatto di terzi.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro corrisponderà al lavoratore oltre al trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso.

Uguale trattamento, esclusa l'indennità sostitutiva del preavviso, competerà al lavoratore che risolva il rapporto di lavoro allorché la prosecuzione della malattia, oltre i termini di conservazione del posto, non gli consenta di riprendere servizio.

Ove superato il periodo di conservazione del posto il rapporto non sia risolto, né ad iniziativa dell'azienda né ad iniziativa del lavoratore il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso a tutti gli effetti.

Nel caso di preavviso di licenziamento o di dimissioni il lavoratore usufruirà del trattamento economico a carico dell'azienda per i casi di malattia fino alla scadenza del periodo del preavviso stesso.

Art. 83 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dall'intermedio al proprio superiore diretto, perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Quando l'infortunio accade all'intermedio comandato al lavoro fuori stabilimento o cava, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale, l'intermedio dovrà attenersi alle disposizioni dell'art. 82.

All'intermedio sarà conservato il posto per un periodo pari a quello per il quale percepisce l'indennità di inabilità temporanea prevista dalla legge.

L'intermedio infortunato ha diritto, a termini di legge, alla intera retribuzione per la giornata nella quale abbandona il lavoro.

Inoltre agli intermedi assenti dal lavoro per infortunio o malattia professionale, le aziende corrisponderanno un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento dell'intera retribuzione globale netta di fatto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato, per un periodo massimo di assenza dal lavoro di 12 mesi, operando a tale fine i relativi conguagli al termine del periodo in parola.

Ove richiesto saranno erogati proporzionali acconti.

Il trattamento di cui sopra non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

L'integrazione di cui trattasi verrà erogata soltanto in quanto l'infortunio sul lavoro o la malattia professionale sia stato riconosciuto dall'INAIL.

L'assenza per infortunio sul lavoro o per malattia professionale, nei limiti della conservazione del posto, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti (13^a mensilità, ferie). Per il TFR si fa riferimento alle norme di legge.

I ratei della tredicesima mensilità corrisposti dall'Istituto assicuratore saranno considerati utili ai fini del raggiungimento delle misure del trattamento economico di cui al presente articolo. Pertanto dalla tredicesima mensilità di cui all'art. 87 non saranno effettuate detrazioni per i periodi di assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolve il rapporto di lavoro corrisponderà all'intermedio, oltre al TFR, l'indennità sostitutiva del preavviso; ove invece, il rapporto non sia risolto né ad iniziativa dell'azienda, né ad iniziativa dell'intermedio, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso.

Art. 84 - Doveri del lavoratore

Il lavoratore deve tener contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

- 1) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di lavoro, delle notizie attinte durante il servizio.

L'imprenditore, a sua volta, non potrà, con speciale convenzione, restringere l'ulteriore attività professionale del suo lavoratore dopo cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma e dall'art. 2125 del Codice Civile;

- 4) avere cura dei locali, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 85 - Provvedimenti disciplinari

Nessun provvedimento può essere comminato senza che sia stata previamente contestata l'infrazione al lavoratore, il quale può chiedere di essere ascoltato dalla Direzione dell'azienda prima che il provvedimento disciplinare sia adottato.

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro o dalla paga e dal lavoro, per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e) licenziamento senza preavviso.

La sospensione di cui alla lettera d) si può applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b), e c).

Trascorsi due anni dalla comminazione di provvedimenti disciplinari, questi non saranno più considerabili agli effetti della recidiva.

Il licenziamento senza preavviso potrà essere adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamate nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore. Per le procedure in materia dei provvedimenti di cui sopra si fa riferimento a quanto espressamente previsto dall'art. 7 della legge 20.5.1970 n. 300, fermo restando quanto disposto dalla legge 15.7.1966 n. 604.

Art. 86 - Permessi e brevi congedi

Al lavoratore che ne faccia domanda, la direzione potrà accordare permessi o brevi congedi per giustificati motivi, senza obbligo di corrispondere la retribuzione.

Tali permessi e brevi congedi non sono computabili in conto dell'annuale periodo di ferie, salvo accordi diretti fra la direzione e il lavoratore.

Art. 87 - Tredicesima mensilità

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile percepita dal lavoratore; la corresponsione di tale mensilità avverrà alla vigilia di Natale. A tale effetto la retribuzione mensile sarà costituita da: minimo di paga, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale, eventuale terzo elemento, indennità di contingenza.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'impresa.

La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero. Il periodo di prova seguito da conferma, è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che per quanto concerne una eventuale inclusione dei premi di produzione nel calcolo della retribuzione base su cui deve essere commisurata la tredicesima mensilità, valgono gli accordi intervenuti o che potranno intervenire tra le aziende e i lavoratori interessati all'atto della istituzione di tali premi.

Dichiarazione a verbale

I trattamenti economici a carico degli Istituti previdenziali per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio sono comprensivi anche dei ratei per mensilità aggiuntive che, pertanto, rimangono a carico degli stessi.

Art. 88 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza previa disdetta che decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese e deve essere comunicata per iscritto.

Il lavoratore ha diritto ai seguenti termini di preavviso di licenziamento:

Anni di servizio	Categoria B	Categoria C e D
fino a 5 anni compiuti	mesi 1	mezzo mese
oltre i 5 anni compiuti e fino a 10 anni	mesi 1 e mezzo	mesi 1
oltre i 10 anni	2 mesi	1 e mezzo

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità.

Il lavoratore dimissionario è tenuto a dare un preavviso di dimissioni secondo termini ridotti al 50% di quelli previsti per le varie anzianità nel caso di licenziamento.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere l'indennizzo spettantegli a norma di quanto sopra detto sulle competenze dovute al lavoratore.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro deve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Art. 89 - Trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge 29 maggio 1982, n. 297.

La retribuzione annua da prendere in considerazione ai sensi del secondo comma dell'art. 1 della suddetta legge è composta, con carattere di tassatività, dalle somme erogate a specifico titolo di:

- retribuzione minima tabellare;
- indennità di contingenza, nelle misure indicate dalla legge n. 297;
- aumenti periodici di anzianità;
- eventuale superminimo individuale o collettivo;
- ex premio di produzione e/o erogazioni analoghe riconducibili a tale istituto, eventualmente corrisposte aziendaliamente;
- eventuale percentuale di maggiorazione per lavoro a turno non avente natura occasionale;
- indennità speciale cavatori o indennità di cui all'art. 53, commi V e VI;
- indennità di cassa;
- indennità per lavorazioni disagiate, non aventi natura occasionale;
- provvigioni, interessenze, cottimi;
- indennità sostitutiva di mensa o di trasporto eventualmente corrisposta aziendaliamente;
- tredicesima mensilità ed eventuali ulteriori mensilità o premi annui corrisposti aziendaliamente.

Gli elementi di cui sopra saranno computati agli effetti della determinazione della quota annua anche nei casi di assenze dal lavoro previsti dal 3° comma dell'art. 2120 c.c.

La quota annua sarà computata sulla base dei 30/30.

Chiarimento a verbale

Ai sensi dell'art. 5 della legge 29 maggio 1982, n. 297 l'indennità di anzianità maturata dai lavoratori in forza al 31 maggio 1982, è determinata sulla base delle disposizioni di cui all'art. 86 del C.C.N.L. 28 luglio 1979.

Norma transitoria

Per i lavoratori che erano in forza il 28 luglio 1979 il trattamento di fine rapporto è costituito da quanto di loro competenza in applicazione delle norme del presente articolo e dalla somma già anticipata nella misura prevista dalla norma transitoria di cui all'art. 86 del C.C.N.L. sopra indicato.

Parte quarta

Norme impiegati

Art. 90 - Periodo di prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a tre mesi: tuttavia tale periodo potrà essere prorogato fino a sei mesi per i quadri e gli impiegati di categoria A Super ed A.

Il periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego potrà aver luogo da ciascuna delle parti in qualsiasi momento senza preavviso.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Se il licenziamento avviene oltre il termine predetto, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Nei casi di licenziamento o di dimissioni che avvengano dopo il primo mese del periodo di prova, saranno corrisposti i ratei della 13^a mensilità, ovviamente commisurati, nel caso di dimissioni, all'effettivo periodo di servizio prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio.

L'impiegato in prova avrà diritto in ogni caso al trattamento economico minimo contrattuale della categoria alla quale viene assegnato.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto, e comunque ad eccezione dei diritti e obblighi relativi alle norme sulla previdenza, le quali però, dopo il superamento del periodo stesso, devono essere applicate a decorrere dal giorno di assunzione.

Art. 91 - Contratto a termine

L'assunzione può essere fatta con prefissione di termine, secondo le norme di legge vigenti. In tal caso saranno applicabili le norme previste nel presente contratto, fino alla scadenza del termine, ad eccezione di quelle relative al preavviso, salvo quanto previsto all'ultimo comma dell'art. 5 della legge 18 aprile 1962, n. 230.

Art. 92 - Mutamento di mansioni

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle normalmente svolte, purché ciò non comporti alcun peggioramento economico, né un mutamento sostanziale della sua posizione.

All'impiegato che sia chiamato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni di categoria superiore avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato a tutti gli effetti nella predetta categoria, salvo che si tratti della sostituzione di altro impiegato assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, infortunio, ferie, richiamo alle armi, servizio militare di leva, ecc.). In tali casi il compenso di cui al precedente comma spetterà dopo un mese e per tutta la durata della sostituzione, purché questa non superi un anno: superato tale periodo l'impiegato acquisirà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

Per il passaggio nella categoria "Quadri" il periodo di tre mesi di cui al comma precedente viene elevato a sei, fermo restando quant'altro previsto dal presente articolo.

Art. 93 - Benemerenze nazionali

Agli impiegati che si trovano nelle condizioni appresso indicate e che non abbiano già goduto della concessione, verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso, una maggiore anzianità convenzionale nella seguente misura:

1) mutilati ed invalidi di guerra	1 anno
2) decorati al valore e dell'Ordine Militare d'Italia, promossi per merito di guerra, feriti di guerra	6 mesi
3) ex combattenti che abbiano prestato servizio almeno per sei mesi in zona di operazione, o ad essi parificati a norma di legge	6 mesi

Le predette anzianità sono cumulabili.

La richiesta per ottenere la suddetta maggiorazione di anzianità deve essere corredata dallo stato di servizio rilasciato dall'Autorità militare, nonché integrata dalla prova del mancato godimento precedente.

Art. 94 - Indennità di cassa

Agli impiegati che hanno normalmente maneggio di denaro con responsabilità, verrà corrisposta un'indennità del 10 per cento da calcolarsi sul minimo di stipendio della categoria alla quale sono assegnati aumentato della indennità di contingenza.

Art. 95 - Ferie

L'impiegato ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione, non inferiore a:

- quattro settimane per anzianità di servizio fino ai 5 anni compiuti;
- quattro settimane + 1 giorno per anzianità di servizio da oltre i 5 anni e fino ai 15 anni compiuti;
- quattro settimane + 4 giorni per anzianità di servizio da oltre i 15 anni e fino ai 18 anni compiuti;
- cinque settimane per anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti.

In caso di ferie frazionate, 5 giorni lavorativi goduti come ferie equivalgono ad una settimana.

Per i passaggi dalla qualifica operaia ed intermedia a quella impiegatizia, si applicheranno le disposizioni seguenti:

- a) per il passaggio da intermedio ad impiegato l'anzianità maturata nella qualifica di provenienza sarà considerata utile agli effetti di quanto stabilito nel presente articolo;
- b) per il passaggio da operaio ad impiegato l'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla categoria impiegatizia, è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità, fermo restando che in ogni caso dovrà essere garantito al lavoratore un periodo di ferie non inferiore a quello previsto per i lavoratori di pari anzianità della categoria di provenienza.

La retribuzione da corrispondere durante il periodo feriale sarà costituita da: minimo di stipendio, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale, eventuale terzo elemento, indennità di contingenza.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo: nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

Le festività previste nell'art. 16 "parte prima - norme comuni" che cadono in quel periodo non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente

prolungamento delle ferie stesse o al pagamento di un indennizzo corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate non godute, da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata l'impiegato non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva delle ferie stesse.

Art. 96 - Tredicesima mensilità

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile percepita dall'impiegato; la corresponsione di tale mensilità avverrà alla vigilia di Natale. A tale effetto la retribuzione mensile sarà costituita da: minimo di stipendio, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale, eventuale terzo elemento, indennità di contingenza.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero. Il periodo di prova seguito da conferma, è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Dichiarazione a verbale

I trattamenti economici a carico degli Istituti previdenziali per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio sono comprensivi anche dei ratei per mensilità aggiuntive che, pertanto, rimangono a carico degli stessi.

Art. 97 - Malattia

L'assenza per malattia, anche se dovuta ad infortunio non sul lavoro, deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza, salvo i casi di giustificato impedimento. Inoltre, il lavoratore deve inviare all'Azienda stessa, entro tre giorni dall'inizio e dalla prosecuzione dell'assenza, il certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante incapacità lavorativa, redatto dal medico delle competenti strutture sanitarie su specifico modulo.

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 assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio noto al datore di lavoro, disponibile per il suddetto controllo dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, o in quelle diverse fasce che potranno essere stabilite da disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie come sopra definite, non sia reperito dal medico incaricato delle visite di controllo al domicilio noto al datore di lavoro, indipendentemente dalle sanzioni previste da provvedimenti legislativi, decade dal diritto a percepire i trattamenti economici previsti nei successivi commi limitatamente al periodo di malattia indicato nell'ultima certificazione medica. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

Quanto sopra si applica anche nei confronti del lavoratore che non si presenti alle visite collegiali eventualmente previste da norma di legge o da regolamenti.

La mancata osservanza delle fasce orarie come sopra richiamate, non darà luogo a conseguenze pregiudizievoli per il lavoratore nei casi di forza maggiore o di comprovata e documentata necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni od accertamenti inerenti la malattia.

Per il periodo di assenza per malattia, sempreché non sia causata da eventi gravemente colposi a lui imputabili, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a 12 mesi.

In caso di più eventi morbosi, il periodo massimo di conservazione del posto viene fissato in complessivi 14 mesi e si intende riferito ad un arco temporale pari a 30 mesi immediatamente precedenti l'evento.

Il lavoratore avrà inoltre diritto al seguente trattamento economico:

- 100% della retribuzione per i primi 6 mesi di malattia;
- 50% della retribuzione per i successivi 6 mesi di malattia.

Si precisa che per retribuzione si intende quella globale netta di fatto.

Il trattamento economico di cui sopra non potrà, comunque, superare, in caso di più eventi morbosi, 180 giorni di calendario con retribuzione globale e 180 giorni di calendario a metà retribuzione globale in un arco di 18 mesi.

Ai fini di cui sopra, la cumulabilità degli eventi morbosi è esclusa nel caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 5 mesi di effettivo lavoro, nel qual caso il trattamento economico su indicato ricomincia ex novo.

Il trattamento economico di cui trattasi verrà riconosciuto soltanto in quanto il lavoratore ammalato certifichi la propria assenza nei termini e nei modi previsti dalle disposizioni di leggi vigenti e subordinatamente al riconoscimento della malattia da parte delle competenti strutture pubbliche.

Il trattamento di cui sopra non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o comunque, derivanti da norme generali in atto o future o da risarcimento danni derivanti da fatto di terzi.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'Azienda risolva il rapporto di lavoro corrisponderà al lavoratore oltre al trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso.

Uguale trattamento, esclusa l'indennità sostitutiva del preavviso, competerà al lavoratore che risolva il rapporto di lavoro allorché la prosecuzione della malattia, oltre i termini di conservazione del posto, non gli consenta di riprendere servizio.

Ove superato il periodo di conservazione del posto il rapporto non sia risolto, né ad iniziativa dell'azienda né ad iniziativa del lavoratore, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso a tutti gli effetti.

Nel caso di preavviso di licenziamento o di dimissioni, il lavoratore usufruirà del trattamento economico a carico dell'Azienda per i casi di malattia fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

Art. 98 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dall'impiegato al proprio superiore diretto, perché possano essere prestate cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Quando l'infortunio accade fuori dell'abituale posto di lavoro la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale, l'impiegato dovrà attenersi alle disposizioni dell'art. 97.

All'impiegato soggetto all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali:

- sarà conservato il posto per un periodo pari a quello per il quale percepisce l'indennità di inabilità temporanea prevista dalla legge;

- viene riconosciuto il diritto, a termini di legge, all'intera retribuzione per la giornata nella quale abbandona il lavoro;

- ai dipendenti assenti dal lavoro per infortunio o malattia professionale, l'azienda corrisponderà un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento dell'intera retribuzione globale netta di fatto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato, per un periodo massimo di assenza dal lavoro di 12 mesi, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo in parola; detto trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future con conseguente assorbimento fino a concorrenza;

- saranno erogati, ove richiesto, proporzionali acconti;

- verrà erogata l'integrazione di cui trattasi soltanto in quanto l'infortunio sul lavoro o la malattia professionale sia stato riconosciuto dall'INAIL;

- assente per infortunio sul lavoro o per malattia professionale, nei limiti della conservazione del posto, non sarà interrotta l'anzianità a tutti gli effetti (tredicesima mensilità, ferie);

- i ratei della tredicesima mensilità corrisposti dall'Istituto assicuratore saranno considerati utili ai fini del raggiungimento delle misure del trattamento economico di cui al presente articolo. Pertanto dalla tredicesima mensilità di cui all'art. 96 non saranno effettuate detrazioni per i periodi di assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale;

- superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà, oltre al TFR, l'indennità sostitutiva del preavviso. Ove, invece, il rapporto non sia risolto né ad iniziativa dell'azienda, né ad iniziativa dell'impiegato, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità ai soli effetti del preavviso.

Art. 99 - Doveri dell'impiegato

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

- 1) rispettare l'orario di ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio.

L'azienda a sua volta, non potrà, con speciali convenzioni, restringere l'ulteriore attività professionale del suo impiegato, dopo cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma e dall'art. 2125 del Codice Civile;

- 4) avere cura dei locali, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 100 - Provvedimenti disciplinari

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite a seconda della loro gravità, con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro o dallo stipendio e dal lavoro per un periodo non superiore a cinque giorni;
- e) licenziamento senza preavviso.

Nessun provvedimento disciplinare può essere comminato senza che sia previamente contestata l'infrazione all'impiegato, il quale può richiedere di essere ascoltato dalla Direzione dell'azienda prima che il provvedimento disciplinare sia adottato.

La sospensione di cui alla lettera d), si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare sanzione adeguata nel disposto delle lettere a), b) e c).

Trascorsi due anni dalla comminazione di provvedimenti disciplinari, questi non saranno più considerabili agli effetti della recidiva.

Il licenziamento senza preavviso potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali sono così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Per le procedure in materia dei provvedimenti di cui sopra si fa riferimento a quanto espressamente previsto dall'art. 7 della legge 20-5-1970, n. 300, fermo restando quanto disposto dalla legge 15-7-1966 n. 604.

Art. 101 - Assenze, permessi di breve congedo e aspettativa per motivi privati

Le assenze devono essere immediatamente giustificate all'azienda.

All'impiegato che ne faccia richiesta, l'azienda può accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi con facoltà di retribuzione. Tali brevi congedi non sono computabili in conto delle ferie.

Potrà altresì per giustificati motivi essere concessa dall'azienda all'impiegato che ne faccia domanda un'aspettativa non superiore ad un anno, senza retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

L'impiegato che entro quindici giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenta per riprendere servizio è considerato dimissionario.

Qualora l'azienda accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificata la concessione, può invitare l'impiegato a riprendere servizio nel termine di quindici giorni. L'impiegato che non ottempera all'invito è considerato dimissionario.

Art. 102 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini, in caso di licenziamento, sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e delle categorie:

Anzianità di servizio	Categoria As, A	Categoria B	Categoria C, D, E
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese 1/2	1 mese
a oltre 5 a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese 1/2
Oltre i 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi

In caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha diritto di trattenere su quanto sia da essa dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso, l'azienda concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Per i passaggi dalla qualifica operaia ed intermedia alla qualifica impiegatizia, l'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica impiegatizia è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità.

Art. 103 - Trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge 29 maggio 1982, n. 297.

La retribuzione annua da prendere in considerazione ai sensi del secondo comma dell'art. 1 della suddetta legge è composta con carattere di tassatività, dalle somme erogate a specifico titolo di:

- retribuzione minima tabellare;
- indennità di contingenza, nelle misure indicate dalla legge n. 297;
- aumenti periodici di anzianità;
- eventuale superminimo individuale o collettivo;
- ex premio di produzione e/o erogazioni analoghe riconducibili a tale istituto, eventualmente corrisposte aziendalmente;
- eventuale percentuale di maggiorazione per lavoro a turno non avente natura occasionale;
- indennità speciale cavaatori o indennità di cui all'art. 47, commi V e VI;
- indennità di cassa;
- indennità per lavorazioni disagiate, non aventi natura occasionale;
- provvigioni, interessenze, cottimi;
- indennità sostitutiva di mensa o di trasporto eventualmente corrisposta aziendalmente;
- tredicesima mensilità ed eventuali ulteriori mensilità o premi annui corrisposti aziendalmente.

Gli elementi di cui sopra saranno computati agli effetti della determinazione della quota annua anche nei casi di assenze dal lavoro previsti dal 3° comma dell'art. 2120 c.c.

La quota annua, ottenuta dividendo per 13,5 i surriportati elementi retributivi corrisposti nell'anno al lavoratore, sarà computata sulla base di 30/30.

Chiarimento a verbale

Ai sensi dell'art. 5 della legge 29 maggio 1982, n. 297, l'indennità di anzianità maturata dai lavoratori in forza al 31 maggio 1982, è determinata sulla base delle disposizioni di cui all'articolo n. 101 del C.C.N.L. 28 luglio 1979.

Norma transitoria

Per i lavoratori che erano in forza il 28 luglio 1979 il trattamento di fine rapporto è costituito da quanto di loro competenza in applicazione delle norme del presente articolo e dalla somma già anticipata nella misura prevista dalla norma transitoria di cui all'art. 101 del C.C.N.L. sopra indicato.

Art. 104 - Certificato di lavoro

Ferme restando le annotazioni prescritte dalla legge sul libretto di lavoro, in caso di licenziamento o di dimissioni, per qualsiasi causa, l'azienda ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'impiegato, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne

derivano, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato ha svolto la sua attività nell'azienda, della categoria di assegnazione e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Nel certificato di lavoro sarà specificato se l'impiegato abbia goduto delle maggiorazioni convenzionali di anzianità previste dall'art. 93 e, nel cui non ne abbia goduto, ne verrà indicato il motivo.

Regolamentazione apprendisti

L'apprendistato è un contratto di lavoro a causa mista che può essere adottato per i lavoratori in età iniziale compresa tra i 16 ed i 24 anni, ovvero 26 anni nelle aree di cui agli Obiettivi 1 e 2 del Regolamento CEE del Consiglio del 20 luglio 1993 e successive modificazioni.

Sono fatte salve le disposizioni di legge che prevedono un'età minima inferiore ai 16 anni.

Nel caso di apprendisti portatori di handicap, i limiti massimi di età iniziale sono elevati rispettivamente a 26 anni, ovvero a 28 anni nelle aree di cui agli Obiettivi 1 e 2 del citato Regolamento CEE.

Sono fatte salve le limitazioni di età previste per i fanciulli e gli adolescenti dal D.P.R. 20 gennaio 1976 n. 432 per le lavorazioni faticose ed insalubri ivi contemplate.

Il contratto di apprendistato può riguardare operai, intermedi, impiegati ed è ammesso per il conseguimento di qualifiche inquadrato nei livelli E), D), C) e superiori, ad eccezione delle funzioni direttive, e per tutte le relative mansioni.

Il periodo di prova sarà pari a 4 settimane, riducibili a 2 settimane per gli apprendisti in possesso di certificati di licenza di scuole di avviamento professionale, o di titolo di studio superiore.

Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza obbligo di preavviso e di indennità, con il solo pagamento all'apprendista delle ore di lavoro effettivamente prestate.

Il periodo di prova sarà computato agli effetti sia del periodo di apprendistato, sia dell'anzianità presso l'azienda.

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e si riferiscano alle stesse attività.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di tirocinio precedentemente prestati presso altre aziende l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi di tirocinio già compiuti e le ore e le modalità della formazione effettuata.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di tirocinio è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo di tirocinio è stato interrotto.

Oltre alle normali registrazioni sul libretto di lavoro, all'apprendista sarà rilasciato dall'azienda, in caso di risoluzione del rapporto, un documento che attesti i periodi di tirocinio già compiuti, le attività per le quali sono stati effettuati e le ore e le modalità della formazione ricevuta.

Per quanto riguarda le prove di idoneità all'esercizio delle mansioni, si fa riferimento alle norme di legge. La qualifica conseguita dovrà essere annotata sul libretto di lavoro.

La durata dell'apprendistato è pari a 24 mesi per il conseguimento di qualificazioni inquadrato nel livello E), di 36 mesi per il conseguimento di qualificazioni inquadrato ai livelli D) e C), e 48 mesi per il conseguimento di qualificazioni inquadrato a livelli superiori.

La retribuzione dell'apprendista è stabilita in misura percentuale su paga base, contingenza ed e.d.r. ex protocollo 31/7/92 secondo quanto previsto dall'allegata tabella.

La retribuzione dell'apprendista non potrà comunque superare la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. Anche la retribuzione del lavoratore il cui rapporto di lavoro sia stato convertito da apprendistato a tempo indeterminato - continuando a godere per un periodo successivo alla data di conversione di un diverso e più favorevole regime contributivo - non potrà superare, per tutto il periodo agevolato, la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

Per quanto riguarda il trattamento economico in caso di malattia ed infortunio degli apprendisti, resta confermato che le aziende dovranno sopportare oneri corrispondenti a quelli derivanti dal trattamento previsto agli artt. 66, 67 della "parte seconda - norme operai".

A norma dell'art. 14 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, gli apprendisti di età non superiore ai 16 anni matureranno per ogni anno di servizio un periodo feriale retribuito di 30 giorni di calendario. Gli apprendisti di età superiore a 16 anni compiuti matureranno un periodo feriale retribuito pari a quattro settimane.

All'apprendista che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo dei suddetti periodi feriali. La frazione di mese superiore ai

15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di risoluzione del rapporto, all'apprendista spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per quanto non previsto espressamente valgono le norme del presente contratto in quanto applicabili.

Formazione

Al fine di completare l'addestramento dell'apprendista, sono dedicate 120 ore medie annue retribuite di formazione così come previsto dall'art. 16, co. 2 della Legge 196/1997. Di tale monte ore, 42 dovranno essere dedicate alle materie indicate all'art. 2, co 1, lett. a) del Decreto del Ministero del Lavoro dell'8 aprile 1998, le ore rimanenti saranno dedicate ai contenuti indicati all'art. 2, co. 1, lett. b) del decreto citato.

I programmi formativi, di cui agli artt. 1, co. 1 e 6, co. 1, del citato D.M. 8 aprile 1998 possono prevedere una distribuzione delle ore di formazione più concentrata in alcuni periodi del rapporto di apprendistato e più diluita in altri periodi.

Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione di cui al citato art. 16, co. 2 L. 196/1997 è ridotta a 60 ore medie annue retribuite, delle quali 20 saranno dedicate alle materie di cui all'art. 2, co. 1, lett. a) del D.M. 8 aprile 1998 e le rimanenti alle materie di cui all'art. 2, co. 1, lett. b) del medesimo Decreto Ministeriale.

Ai fini previsti dall'art. 1 del Decreto Ministeriale 8 aprile 1998 l'Osservatorio, nell'ambito dei compiti ad esso demandati:

- elabora schemi nei quali sono sviluppate le linee formative, i contenuti delle relative attività e le competenze professionali da conseguire per ciascuna figura professionale o per gruppi di figure professionali;
- individua i centri di formazione professionale presso i quali si svolgono le attività di formazione di cui all'art. 16 co. 2 della L. 196/1997;
- valuta i contenuti formativi dei progetti realizzati nei territori in cui è particolarmente significativa la presenza di aziende del settore.

L'imprenditore deve permettere che l'apprendista frequenti i corsi per la formazione professionale e l'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative di formazione.

Al termine del periodo di apprendistato, il datore di lavoro attesta le competenze professionali acquisite dal lavoratore dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente in materia di servizi all'impiego. Copia dell'attestato è consegnata al lavoratore.

In caso di interruzione del rapporto di apprendistato prima che sia scaduto il periodo inizialmente previsto, il datore di lavoro rilascia all'apprendista l'attestazione dell'attività formativa fino a quel momento effettivamente svolta. Il datore di lavoro conserva copia di tale attestazione per i 5 anni successivi allo scioglimento del rapporto.

All'apprendista che avesse intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato anche in mansioni non analoghe, sarà conferita esclusivamente la formazione tecnico professionale eventualmente non effettuata, rimanendo esonerato dall'attività formativa con contenuti di natura generale qualora questa sia stata attestata dal datore di lavoro ai sensi del precedente comma.

La funzione di tutore della formazione, nelle imprese con meno di 15 dipendenti, può essere ricoperta dal datore di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 4, co. 2 D.M. 8 aprile 1998.

In ogni caso il nominativo del tutore deve essere comunicato alle strutture territoriali pubbliche competenti, nonché al lavoratore - unitamente al programma formativo - per iscritto nella lettera di assunzione.

Tabella

Per il conseguimento di qualificazioni inquadrare nel livello E:

- Le percentuali sono riferite alla paga base della categoria E.
- La contingenza è quella della categoria E calcolata con le stesse percentuali della paga base.
- Sull'E.D.R. ex protocollo 31/7/92, pari a L. 20.000, vanno applicate le stesse percentuali.

Semestri	
1°	60%
2°	65%
3°	75%

4°	80%
----	-----

Per il conseguimento di qualificazioni inquadrare nel livello D o C:

- Le percentuali sono riferite alla paga base della categoria di riferimento (D o C).
- La contingenza è quella della categoria di riferimento (D o C) calcolata con le stesse percentuali della paga base.
- Sull'E.D.R. ex protocollo 31/7/92, pari a L. 20.000, vanno applicate le stesse percentuali.

Semestri	
1°	60%
2°	65%
3°	75%
4°	80%
5°	85%
6°	90%

Per il conseguimento di qualificazioni inquadrare nei livelli superiori

- Le percentuali sono riferite alla paga base della categoria di riferimento.
- La contingenza è quella della categoria riferimento, calcolata con le stesse percentuali della paga base.
- Sull'E.D.R. ex protocollo 31/7/92, pari a L. 20.000, vanno applicate le stesse percentuali.

Semestri	
1°	60%
2°	65%
3°	75%
4°	80%
5°	85%
6°	90%
7°	95%
8°	95%

Allegato n. 1

Regolamento dell'osservatorio paritetico di settore

In ottemperanza a quanto previsto dalla Disciplina Generale - Relazioni Industriali - di cui al C.C.N.L. 19/12/1990 per l'industria dei materiali lapidei, Feneal UIL, Filca CISL, Fillea CGIL da una parte e Assomarmi, Assindustria Carrara ed Assindustria Lucca dall'altra hanno - nella riunione del 10/12/1991 presso l'Assindustria di Bari - formulato e stabilito dal seguente regolamento per l'attività dell'Osservatorio Paritetico di settore.

1) L'Osservatorio è formato da sei rappresentanti designati rispettivamente da Feneal UIL, Filca CISL, Fillea CGIL e da Assomarmi, Associazione Industriali Massa Carrara e Lucca.

Per ciascun titolare potrà essere designato dalle Organizzazioni di appartenenza anche un supplente, che potrà sostituirlo nei casi di impedimento.

I membri dell'Osservatorio restano in carica per la durata di vigenza del C.C.N.L.

L'attività dei membri dell'Osservatorio è a titolo gratuito.

2) La sede dell'Osservatorio è presso l'Assomarmi, in Roma, Via Nomentana 251.

3) L'Osservatorio paritetico di settore, previsto dalla Disciplina Generale Relazioni Industriali del C.C.N.L. 19 dicembre 1990, ha l'obiettivo di fornire alle parti firmatarie valutazioni ed indicazioni in particolare su:

- l'andamento del mercato nazionale ed internazionale nonché, sulla base dei dati complessivi sulle previsioni degli investimenti, la prospettiva produttiva del settore con le eventuali articolazioni riguardanti i comparti di specializzazione più significativi e gli effetti sull'occupazione di tali prospettive;
- le problematiche occupazionali eventualmente poste dall'introduzione di nuove tecnologie di processo;
- le tematiche della sicurezza e dell'ambiente anche con riferimento ai rapporti con le Istituzioni;
- le linee di sostegno legislativo ai programmi di sviluppo settoriali, nonché gli interventi normativi finalizzati alla realizzazione di ricerche che contribuiscano ad individuare soluzioni settoriali in particolare i temi di cui al punto precedente;
- l'andamento dell'occupazione giovanile all'interno del settore, in rapporto all'accordo interconfederale sui contratti di formazione-lavoro nonché l'andamento dell'occupazione femminile del settore con le relative

possibili azioni positive in linea con le disposizioni legislative che dovessero essere emanate nonché con quanto stabilito dall'attuale legislazione in tema di parità uomo-donna;

- iniziative nel campo della formazione professionale con l'obiettivo di realizzare azioni di sensibilizzazione nei confronti degli organi preposti alla formazione professionale, ivi compresi quelli previsti dagli accordi interconfederali in vista della elaborazione di programmi specifici e strumenti finalizzati alla formazione settoriale;

- l'andamento del costo del lavoro ed il rapporto tra questo e la legislazione in materia contributiva, assistenziale e antinfortunistica, nonché le problematiche poste dalla legislazione sociale. Ciò anche al fine di una valutazione della competitività internazionale del settore.

4) A tal fine l'Osservatorio opera utilizzando dati conoscitivi che saranno forniti dalle parti medesime o provenienti od elaborati da Enti esterni. In particolare potranno essere utilizzati dati provenienti dall'ICE, dalle Camere di Commercio, dalle Amministrazioni pubbliche regionali, provinciali e comunali, dei Ministeri competenti, dalla UU.SS.LL., dalle Università, dalle Associazioni di costruttori e di operatori, dagli Enti di formazione e dall'ISTAT.

Le parti si attiveranno, pertanto, sia singolarmente che congiuntamente, per la raccolta delle varie fonti dei dati che di volta in volta saranno ritenuti utili.

5) L'Osservatorio si riunisce, anche fuori della propria sede, di norma quadrimestralmente e comunque in base alle specifiche esigenze.

L'Osservatorio, pertanto, potrà stabilire, se del caso, al termine di ogni riunione la data della prossima convocazione e convocazioni straordinarie potranno essere richieste, con un preavviso di almeno 30 giorni, congiuntamente dalle Associazioni datoriali o congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori.

6) Per la validità delle riunioni dell'Osservatorio e delle deliberazioni relative è necessaria la presenza di almeno 2/3 dei componenti.

Le decisioni dell'Osservatorio saranno assunte all'unanimità. Delle decisioni e di quanto altro ritenuto opportuno si redigerà verbale da sottoscrivere da un componente di parte imprenditoriale e uno di parte sindacale.

7) Alle riunioni dell'Osservatorio potranno partecipare tecnici di parte (che per tale natura non potranno essere pubblici funzionari), qualificati nella materia da esaminare, posta all'ordine del giorno, della cui partecipazione l'Organizzazione invitante dovrà preavvertire tempestivamente le altre.

La partecipazione di altre persone (es. funzionari, o tecnici di servizi pubblici, docenti universitari, ecc.) a determinate riunioni dovrà essere di volta in volta decisa dall'Osservatorio.

I membri dell'Osservatorio ed ogni altra persona che partecipi alle riunioni dell'Osservatorio medesimo sono tenuti a rispettare il segreto d'ufficio sulle questioni che vengono trattate nel corso delle riunioni suddette.

Allegato n. 2

Premio applicabile alle imprese di cui all'ultimo comma dell'art. 20

(Tale premio è da aggiungere agli importi congelati di cui all'ottavo comma dell'art. 20)

Cat.	Dec 1.1.95 (*)	1.11.95 (*)	Totale	1.5.96	Totale
AS	5.335	2.670	8.005	5.335	13.340
A	4.910	2.455	7.365	4.910	12.275
B	4.000	2.000	6.000	4.000	10.000
C	3.575	1.790	5.365	3.575	8.940
D	3.360	1.680	5.040	3.360	8.400
E	3.095	1.550	4.645	3.095	7.740
F	2.670	1.335	4.005	2.670	6.675
(*) Per il settore degli inerti dal 1° marzo 1995 e dal 1° gennaio 1996					

Allegato 3

Art. 38 - Consiglio di fabbrica (C.C.N.L. 19.12.90)

. . . Omissis . . .

3) Per l'espletamento dei propri compiti o funzioni di cui al punto 1), il Consiglio di fabbrica può disporre di permessi retribuiti per un monte annuo di 2 ore per ogni dipendente in forza presso l'unità produttiva, con

un minimo di:

- 45 ore/anno per le unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti;
- 72 ore/anno per le unità produttive che occupano più di 15 dipendenti.

Ai permessi retribuiti di cui al presente articolo si aggiungono ulteriori 15 minuti per ogni dipendente con un massimo di incremento - rispetto all'attuale situazione contrattuale - di 120 ore per stabilimento produttivo.

Il singolo dipendente potrà usufruire di tali ulteriori permessi retribuiti per non più di 40 ore. Tali permessi assorbono, fino a concorrenza, quelli spettanti ai dirigenti la R.S.A. a norma dell'art. 23 della legge n. 300/1970, nonché quelli sinora concessi per consuetudine alla Commissione interna.

. . . Omissis . . .

Allegato 4

Accordo interconfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie

In Roma, addì 20 dicembre 1993

tra

CONFINDUSTRIA

INTERSIND

e

CGIL

CISL

UIL

si conviene quanto segue:

Parte prima

Premessa

Il presente accordo assume la disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993.

- Modalità di costituzione e di funzionamento

Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più, di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993.

Hanno potere di iniziativa anche le associazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, parte seconda, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente accordo.

L'iniziativa di cui al primo comma deve essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate, entro tre mesi dalla stipula del presente accordo.

In caso di oggettive difficoltà per l'esercizio dell'iniziativa entro il termine di cui sopra, l'iniziativa stessa potrà, avere luogo anche dopo detto termine.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà, essere assunta anche dalla r.s.u. e dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

2. Composizione

Alla costituzione della r.s.u. si procede, per due terzi dei seggi, mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, e alla sua copertura si procede, mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire una adeguata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto B (vincolo della parità di costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o

accordi collettivi di lavoro, il numero dei componenti le r.s.u. sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la r.s.u. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;

3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio.

I componenti delle r.s.u. subentrano ai dirigenti delle r.s.a. nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della L. n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai C.C.N.L. o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della r.s.a., diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione, nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della r.s.u.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

In tale ambito sono fatti salvi, in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il C.C.N.L. applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

- a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, L. n. 300/1970;
- b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, L. n. 300/1970;
- c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della L. n. 300/1970.

5. Compiti e funzioni

Le r.s.u. subentrano alle r.s.a. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La r.s.u. e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva.

6. Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della r.s.u. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le r.s.u. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della r.s.u. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

7. Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle r.s.u. sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti da intese definite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

Clausola di salvaguardia

Le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, L. 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della r.s.u., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire r.s.a. ai sensi della norma sopra menzionata.

Parte seconda

Disciplina della elezione della r.s.u.

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della r.s.u., le associazioni sindacali di cui al punto 1, parte prima, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la r.s.u. uscente, provvederanno ad

indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della r.s.u. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2. Quorum per la validità delle elezioni

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà, dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di categoria regolerà limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della r.s.u. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;

b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;

2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la r.s.u. da eleggere nel collegio.

5. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;

b) verificare la valida presentazione delle liste;

c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;

d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;

f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

7. Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

8. Scrutatori

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

10. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

Terza ed ultima parte

11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivo frazionamento anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8, parte seconda, del presente accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

14. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 14, la firma accanto al suo nominativo.

17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi

dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato unicamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale, al termine delle operazioni di cui al comma precedente, provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della r.s.u., sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità, e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

18. Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della r.s.u., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti. Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della r.s.u. previsto dall'art. 2, 1° co., parte 1^a, del presente accordo.

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.

19. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

20. Comitato dei garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale e, ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'Uplmo o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

21. Comunicazione della nomina dei componenti della r. s. u.

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della r.s.u., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22. Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

23. Clausola finale

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Confindustria - Intersind CGIL - CISL - UIL

Allegato 5

Previdenza complementare

In data 10 settembre 1998, presso la sede dell'Assomarmi, si sono incontrati Assomarmi, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil.

In relazione a quanto previsto dal punto "Previdenza integrativa e complementare" del capitolo "sistema di relazioni sindacali e contrattuali" del C.C.N.L. 24 ottobre 1994 e dal punto "Previdenza Complementare" dell'accordo 20 marzo 1997, la Commissione Paritetica - avente il compito di approfondire il quadro normativo vigente in materia di Previdenza Complementare e di esaminare le soluzioni tecniche già adottate in altri settori per la costituzione e la gestione, a livello di settore, della Previdenza Complementare a capitalizzazione su base volontaria - ha individuato nell'accordo raggiunto in materia, tra Federlegno-Arredo, Union-legno e Feneal, Filca e Fillea, una base utile per l'applicazione della Previdenza Complementare anche al settore dei materiali lapidei.

Pertanto Assomarmi, previa delibera dei propri Organi Direttivi, avvierà le opportune iniziative per verificare la possibilità di aderire, nella fase costitutiva, all'accordo istitutivo del suddetto Fondo che acquisirà le caratteristiche di intersettorialità.

In data 23 novembre 1998 presso la sede dell'Assomarmi si sono incontrati Assomarmi e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil.

Le parti confermano le valutazioni e gli orientamenti espressi dalla Commissione Paritetica istituita per valutare le forme di Previdenza Complementare più adeguate per il settore con il verbale del 10 settembre 1998.

Le parti inoltre si adopereranno per quanto di propria competenza per accelerare le necessarie verifiche tra le Associazioni datoriali interessate ad Arco per garantire rapidamente ai lavoratori del settore la propria previdenza complementare.

Verbale di accordo

Il giorno 22 febbraio 1999

tra

Assomarmi (Associazione dell'Industria Marmifera Italiana e delle Industrie Affini)

e

Feneal-UIL, Filca-CISL, Fillea-CGIL

premesse

che nel contratto collettivo nazionale di lavoro 24/10/94 e nel verbale di accordo 20/03/97 è prevista l'istituzione di un fondo di Previdenza Integrativa Volontaria per i lavoratori dipendenti dalle aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei di cui alla sfera di applicazione del C.C.N.L. 24/10/94;

che con verbale del 10/09/98 era stato individuato nel Fondo Arco, costituito tra Federlegno Arredo e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil, cui aderiscono anche Andil e Assobeton, il possibile strumento per l'applicazione della Previdenza Complementare anche al settore materiali lapidei e affini;

preso atto degli approfondimenti nel frattempo intervenuti in materia tra Assomarmi e le predette Organizzazioni;

si conviene quanto segue

Assomarmi e Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil riconoscono il Fondo Arco, come sopra individuato, quale Fondo per la Previdenza Complementare del settore materiali lapidei e affini;

la contribuzione a carico dei lavoratori e delle aziende del settore materiali lapidei e affini rispetterà quanto stabilito in materia di contributi e decorrenza dal verbale di accordo del 20/03/97;

con riferimento a tutti i lavoratori occupati nel settore, cui è applicabile la normativa relativa al Fondo, verrà riconosciuta una quota una tantum per l'istituzione del Fondo stesso di L. 4.000 = (50% a carico del lavoratore e 50% a carico dell'azienda), così come previsto dal protocollo istitutivo del Fondo Arco.

La somma in questione verrà conteggiata e versata al Fondo stesso con la retribuzione del mese di aprile 1999.

Allegato n° 6

Quadro A

Lavoratori interessati

<p style="text-align: center;">Informazione per moduli minimo di 1 ora Ad opera dell'azienda</p>

Soggetto	Lavoratori in forza da almeno 1 anno	Lavoratori in forza da meno di 1 anno	a) trasf. reparto b) cambio mansione
Oggetto Nota: L'informazione può essere completata ai lavoratori anche con l'ausilio di opuscoletti, eventualmente monografici e mirati	(Norma transitoria; vale per la 1 ^a applicazione) A) Sintesi delle principali disposizioni legislative sulla materia B) Contenuti art. 21/626 con specifico riferimento ai rischi a cui il lavoratore interessato è esposto ed alla mansione e funzione aziendale da questo ricoperta	(Norma transitoria; vale per la 1 ^a applicazione, a regime: nuovi assunti) A) (Idem) B) (Idem)	A) (Idem: Cenni) B) (Idem: Richiami) C) Indicazioni ed elementi relativi ai rischi ed alle problematiche concernenti il nuovo reparto o la nuova mansione

Informazione per moduli minimo di 1 ora Ad opera dell'azienda			
Soggetto	Introduzione: a) nuove tecnologie b) nuove sostanze	Specialisti: a) pronto soccorso b) prevenzione incendi c) ecc.	Rappresentante sicurezza
Oggetto Nota: L'informazione può essere completata ai lavoratori anche con l'ausilio di opuscoletti, eventualmente monografici e mirati	A) (Idem: Cenni) B) (Idem: Richiami) C) Indicazioni ed elementi relativi ai rischi ed alle problematiche connesse alle nuove sostanze introdotte ed alle nuove tecnologie	A) (Idem) B) (Idem) C) Elementi riguardanti la funzione aziendale specifica di loro interesse	A) (Idem) B) (Idem) C) Indicazioni sintetiche sui contenuti degli specifici rischi delle varie lavorazioni in atto nell'Azienda

Formazione ad opera dell'Azienda			
Criteri di aggregazione dei lavoratori contenuti	1) Gruppi di rischio 2) Mansioni omogenee 3) Mansioni particolari	1) Idem 2) Idem 3) Idem	1) Idem 2) Idem 3) Idem
	Richiami sui comportamenti da tenere: a) normalmente b) in relazione a rischi specifici e particolari c) in caso di eventi anomali	Comportamenti da tenere a) normalmente b) in relazione ai rischi specifici e particolari c) in caso di eventi anomali	Idem, con specifico riferimento alla fattispecie di interesse
Durata	4 ore	8 ore	2 ore salvo che per la destinazione ad attività "specialisti"
Note			

Formazione ad opera dell'Azienda

<p>1) Gruppi di rischio 2) Mansioni omogenee 3) Mansioni particolari</p>	<p>1) Gruppi di rischio 2) Mansioni omogenee 3) Mansioni particolari</p>	<p>"Ad hoc" diversificato per specifica funzione aziendale</p>	<p>"Ad hoc"</p>
	<p>Richiami sui comportamenti da tenere: a) normalmente b) in relazione a rischi specifici e particolari c) in caso di eventi anomali</p>	<p>Nozioni necessarie e sufficienti per lo svolgimento della specifica funzione aziendale</p>	<p>(come ad accordo interconfederale del 22 giugno 1995 punto 3) v. quadro B</p>
<p>Durata</p>	<p>4 ore</p>	<p>4 ore per specializzazione</p>	<p>32 ore (come da Accordo interconfederale) v. quadro B</p>
<p>Note</p>		<p>In attesa dell'eventuale emanazione del decreto interministeriale contenente tra l'altro, indicazioni sulla formazione (previsto dagli art. 13 e 15)</p>	

Quadro B

- Conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- Conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- Metodologie sulla valutazione del rischio;
- Metodologie minime di comunicazione.