

LAPIDEI (PICCOLA INDUSTRIA) - CCNL(10/11/94)

PRE. - P.1 : Costituzione delle parti

Tra

L'ANIEM - Associazione Nazionale Imprese Edili aderente alla CONFAPI, rappresentata dal Presidente Nazionale.

La Federazione Nazionale Lavoratori Edili, Affini e del Legno (FeNEAL), aderente alla UIL.

La Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini (FILCA) aderente alla CISL.

La Federazione Italiana Lavoratori Legno Edilizia industrie Affini ed estrattive - FILLEA Costruzioni e Legno - aderente alla CGIL.

PRE. - P.2 : Sfera di applicazione

1) escavazione del marmo; escavazione dell'alabastro; escavazione del granito, sienite, diorite, quarzite, serizzi, porfidi, ecc.; escavazione delle ardesie; escavazione del travertino; escavazione delle pietre silicee; escavazione delle pietre calcaree; escavazione dei tufi; escavazione della pomice; escavazione dell'argilla; escavazione delle altre pietre affini;

2) segatura, lavorazione dei sopradetti 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.

PRE. - P.3 : Relazioni industriali

La situazione dell'industria lapidea nazionale e alcune modifiche strutturali del mercato internazionale del settore, richiedono precise ed indifferibili scelte di politica industriale quali la crescita del valore aggiunto, la qualita` e l'innovazione del prodotto, tecnologie piu` avanzate e valorizzazioni dei materiali, valorizzazione del nostro patrimonio tecnico e professionale (unico al mondo), anche con iniziative diffuse di formazione e riqualificazione professionale.

Sono urgenti e indispensabili alcune scelte politiche legislative ed amministrative pubbliche, nazionali e regionali, per recuperare un quadro di certezza sul versante della programmazione dell'escavazione e per

una ripresa del settore degli inerti, anche sul versante degli investimenti pubblici, in particolare sull'infrastrutturazione del Paese.

Le parti, a fronte della evoluzione del settore, ribadiscono l'esigenza di ricercare soluzioni per assicurare la salvaguardia di valori prioritari che vengono individuati da un lato nell'ambiente dinamicamente inteso con specifico riferimento al riequilibrio del territorio, dall'altro alla continuit  dell'impresa con il duplice aspetto dell'occupazione e della capacit  delle stesse di operare nel mercato delle costruzioni.

Queste esigenze richiedono che la complessit  della situazione sia governata attraverso un quadro organico di comportamenti e di relazioni industriali necessariamente articolate ma caratterizzati dalle coerenti volont  di tutti i soggetti chiamati a porli in essere, in quanto preposti ad un ruolo o ad una funzione in materia, per realizzare il raggiungimento dei valori richiamati.

PRE. - P.4 : 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 finalit  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 medesime tale da consentire ai lavoratori benefici economici con contenuti non inflazionistici ed alle imprese una gestione corretta e programmabile del costo del lavoro nonch  di sviluppare e valorizzare pienamente le opportunit  offerte dalle risorse umane.

2) A questi fini le parti si impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali a loro collegati, nonch  delle imprese aderenti e delle R.S.U., a che il funzionamento del sistema di relazioni industriali e contrattuali pi  avanti descritto, si svolga secondo i termini e le procedure specificamente indicate, dandosi nel contempo atto che la loro puntuale applicazione e condizione indispensabile per mantenere le relazioni sindacali nelle sedi previste dal presente contratto, entro le regole fissate.

3) Al sistema contrattuale cos  disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti per il periodo di loro validit  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 perch  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 competitivita  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 riguarder  materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli regolati dal CCNL e avr  per oggetto le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del contratto collettivo nazionale di lavoro in conformit  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 CCNL 19 novembre 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.

Ai fini sopra indicati un Gruppo di lavoro nell'ambito dell'Osservatorio opererà una verifica della situazione esistente.

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.

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 scadenze 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.

Procedure di rinnovo degli accordi di secondo livello

Le parti si danno atto che la contrattazione di secondo 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 secondo 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 secondo 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 gli effetti economici delle richieste di rinnovo degli accordi di secondo livello avranno decorrenza non anteriore al 1996.

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 ne` 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 II livello, ciascuna delle parti puo` chiedere l'intervento delle Associazioni nazionali contraenti, le quali si incontreranno, entro 15 giorni dalla richiesta, al fine di definire la controversia interpretativa.

PRE. - P.5 : Osservatorio

L'Osservatorio Nazionale, costituito dall'Aniem - Confapi e da Feneal UIL, Filca CISL e Fillea CGIL in attuazione a quanto disposto dal CCNL del settore Lapideo/Estrattivo 19.11.90 e di quanto stabilito dall'accordo del 07.07.93, si articolerà a livello nazionale e territoriale (regionale o provinciale) anche attraverso l'attività di Commissioni Paritetiche Referenti.

L'Osservatorio Nazionale per il suo funzionamento utilizzerà dati forniti dalle parti contraenti e da enti pubblici specializzati.

L'Osservatorio nazionale sarà composto da 6 rappresentanti designati dalle parti in maniera paritetica e si riunirà in relazione al programma dei lavori prestabiliti di norma quadrimestralmente.

L'Osservatorio Nazionale sarà indirizzato alla conoscenza e all'esame delle specifiche problematiche con compiti permanenti di monitoraggio relativi agli andamenti produttivi e di mercato nazionale ed internazionale del settore con particolare riferimento a:

- tecnologie e innovazioni di prodotti;
- qualità dei prodotti;
- innovazioni organizzative;
- mercato e dinamiche occupazionali;
- costo del lavoro e dinamiche delle retribuzioni;
- elaborazione dei programmi di formazione e qualificazione della mano d'opera in relazione alle necessità di un più stretto rapporto tra la politica di programmazione e la formazione professionale;
- le previsioni di mercato inerenti l'acquisizione di nuove commesse (private e pubbliche);
- l'andamento degli investimenti complessivi del settore;
- previsioni degli strumenti regolatori (PAE, autorizzazioni ecc.);
- attività estrattive e legislazioni relative.

L'Osservatorio Nazionale potrà avvalersi di indagini conoscitive, finalizzate in particolare ad acquisire elementi relativi alle tecnologie di produzione, all'organizzazione della sicurezza sui luoghi di lavoro,

all'igiene nei luoghi di lavoro, al regime idrogeologico e all'inquinamento delle acque, alla gestione degli scarti e dei residui di lavorazione, ai piani paesaggistici e al recupero delle aree.

Le indagini conoscitive presso le imprese saranno svolte direttamente dall'ANIEM che fornirà all'Osservatorio Nazionale risultati globali.

All'interno dell'Osservatorio Nazionale verranno realizzate iniziative atte alla sensibilizzazione degli organi preposti in materia di formazione professionale e ambiente di lavoro.

L'ANIEM e la Feneal - UIL, la Filca - CISL e la Fillea CGIL definiranno il regolamento di attuazione, entro 3 mesi dalla data di stipula del CCNL, dell'Osservatorio Nazionale che potrà prevedere in relazione ai progetti unanimemente e concordemente definiti dalle parti, l'utilizzo di finanziamenti idonei allo sviluppo dei progetti stessi.

L'Osservatorio Nazionale avrà sede in Via del Caucaso, 49 - Roma - c/o l'ANIEM. La partecipazione all'Osservatorio Nazionale è gratuita. L'attività delle Commissioni Paritetiche Referenti a livello territoriale (regionali o provinciali) sarà orientata all'esame delle principali problematiche presenti sul territorio con particolare riferimento a:

- andamenti di produttività, competitività e qualità prodotti;
- ambiente di lavoro, sicurezza, piani di risanamento di comparto;
- impatti ambientali esterni: uso e salvaguardia del territorio: riuso materiali di risulta;
- piani regionali attività estrattive (PRAE);
- formazione professionale.

La partecipazione alle Commissioni Paritetiche Referenti a livello territoriale è gratuita.

In attuazione del protocollo 23.07.93 ed al fine di consolidare una politica industriale e sindacale nazionale del settore, le parti concordano di avviare un sistema di relazioni industriali avanzato e fondato su maggiori livelli di confronto e partecipazione.

Le parti verificheranno in appositi incontri semestrali, utilizzando i dati dell'Osservatorio Nazionale, le linee di sviluppo del settore nelle sue articolazioni ed in tutti i suoi aspetti, al fine di definire posizioni comuni e di favorire quelle iniziative, anche pubbliche, idonee allo sviluppo del settore.

Su richiesta di una delle parti, medesimi incontri si svolgeranno a livello territoriale sulle tematiche attinenti l'area di riferimento.

PRE. - P.6 : Commissione paritetica

Le parti, valutato il comune interesse e la reciproca volontà di attribuire al CCNL una funzione di gestione omogenea del rapporto di lavoro nell'ambito del territorio nazionale, nella consapevolezza che relazioni industriali più adeguate devono basarsi anche sull'uniforme lettura e gestione delle intese contrattuali e di corrispondenza dei comportamenti reali con gli intendimenti e le volontà contrattuali, convengono di dotarsi, anche utilizzando i dati provenienti dall'Osservatorio, di uno strumento di concreta gestione del CCNL nel corso della sua vigenza, di studio di problematiche di comune interesse e di eventuale intervento nei confronti degli organismi legislativi e amministrativi.

A tale fine, a titolo sperimentale per il periodo di vigenza del presente CCNL, viene costituita una

Commissione Paritetica avente i seguenti obiettivi e funzioni:

1. elaborare un commento del CCNL anche sulla base delle risultanze di una ricognizione della produzione legislativa e giurisprudenziale sui contenuti del CCNL di categoria eventualmente proponendo alle parti integrazioni o modifiche al testo contrattuale in occasione dei successivi rinnovi;

2. procedere ad una raccolta, eventualmente anche per comparti produttivi, delle intese raggiunte tra le rispettive istanze territoriali a livello aziendale. A tal fine semestralmente le rispettive istanze territoriali dovranno trasmettere alla Commissione Paritetica tutta la produzione contrattuale stipulata anche a livello di transazioni, individuali o collettive, aventi ad oggetto tematiche di cui al presente CCNL, alle quali le rispettive istanze territoriali hanno prestato assistenza;

3. emanare interpretazioni congiunte delle normative contrattuali;

4. seguire l'evoluzione della legislazione sociale e in materia di lavoro a livello nazionale ed internazionale con i seguenti obiettivi:

- individuare soluzioni per realizzare il migliore adattamento del contratto all'evoluzione legislativa;

- individuare e consolidare comuni criteri applicativi delle leggi;

- prospettare alle rispettive Confederazioni l'utilità di iniziative a livello generale per gli aspetti di specifico interesse del settore.

E' impegno delle parti, al fine di migliorare sempre piu` le relazioni sindacali in azienda, tenuto conto anche di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 22.01.83 e successivi, di esperire, in caso di controversie, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso verifiche tra le rispettive Organizzazioni territoriali, qualora richiesto da una delle due parti.

Le parti convengono inoltre che, qualora sorgessero controversie aventi ad oggetto l'interpretazione di una delle norme di cui al presente CCNL, le stesse potranno essere sottoposte alla Commissione Paritetica.

ART. 1 : Costituzione del rapporto di lavoro - Assunzioni

L'assunzione dei lavoratori verra` effettuata in conformita` alle norme di legge. All'atto dell'assunzione l'azienda comunichera` per iscritto:

1) la data di assunzione;

2) la categoria attribuita;

3) il trattamento economico;

4) la localita` dove potra` prestare servizio.

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

1) carta d'identita` o documento equipollente;

2) libretto di lavoro;

3) documento delle assicurazioni sociali, ove ne sia gia` provvisto;

4) stato di famiglia, per il lavoratore capo famiglia, agli effetti degli assegni familiari;

5) eventuale titolo di studio, se richiesto;

6) altri documenti richiesti da eventuali disposizioni contrattuali e di legge.

Inoltre e` facolta` dell'azienda richiedere al lavoratore il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

Il lavoratore dovra` 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 del medico di fiducia dell'azienda.

ART. 2 : Costituzione del rapporto di lavoro - Periodo di prova

Operai

L'assunzione al lavoro e` sempre fatta per un periodo di prova fissato nelle seguenti misure:

livello VIII - 10 giorni di effettiva prestazione lavorativa
livello VII - 15 giorni di effettiva prestazione lavorativa
livello VI - 20 giorni di Effettiva prestazione lavorativa
livello V - 25 giorni di effettiva prestazione lavorativa
livello IV - 30 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Durante il periodo di prova, la retribuzione non puo` essere inferiore al minimo stabilito per la categoria per la quale l'operaio e` stato assunto. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti puo` risolvere il rapporto senza l'obbligo di preavviso e di indennita`. L'operaio che non viene confermato o che non creda di accettare le condizioni offertegli, lascerà senz'altro l'azienda ed avra` diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute.

Terminato il periodo di prova, l'anzianita` dell'operaio decorrera` 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 gia` superato, presso la stessa azienda e per le stesse mansioni, nel biennio precedente.

Intermedi

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

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

La risoluzione del rapporto puo` aver luogo ad iniziativa di ciascuna delle parti in qualunque momento del periodo di prova senza preavviso ne` indennita`.

Qualora il licenziamento avvenga oltre il 45esimo giorno deve essere corrisposta al lavoratore l'intera retribuzione afferenti al periodo di prova prestabilito; qualora il licenziamento avvenga prima del 45esimo 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 intendera` confermato in servizio.

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

Impiegati

L'assunzione puo` avvenire con un periodo di prova non superiore a tre mesi; tuttavia tale periodo potra` essere prorogato fino a sei mesi per i quadri e gli impiegati di categoria prima e seconda.

Il periodo di prova dovra` risultare dalla lettera di assunzione.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego potra` aver luogo da ciascuna delle due 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 sara` corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Se il licenziamento avviene oltre il termine predetto, all'impiegato sara` corrisposta la retribuzione fino alla meta` 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 13esima mensilita`, 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 intendera` confermato in servizio.

L'impiegato in prova avra` 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 pero`, dopo il superamento del periodo stesso, devono essere applicate a decorrere dal giorno di assunzione.

ART. 3 : Costituzione del rapporto di lavoro - Apprendistato

a) Norme generali

La disciplina dell'apprendistato nell'industria dei materiali lapidei e` regolata dalle norme di legge, dal relativo regolamento e dalle disposizioni del presente contratto (ferme restando le limitazioni previste dalle norme legislative riguardanti la Polizia delle miniere e delle cave).

b) Periodo di prova

Il periodo di prova non potra` superare le 4 settimane, riducibili a 2 settimane per gli apprendisti in possesso di certificati di licenza di scuole di avviamento professionale, o titolo di studio superiore.

Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potra` recedere dal contratto senza obbligo di preavviso e di indennita`, con il solo pagamento all'apprendista delle ore di lavoro effettivamente prestate.

Il periodo di prova sara` computato agli effetti sia del periodo di apprendistato sia dell'anzianita` presso l'azienda.

c) Corsi complementari

Per la frequenza da parte dell'apprendista ai corsi di insegnamento complementare, istituiti ai sensi della

legge 19 gennaio 1955, n. 25 del regolamento approvato dal D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668, sono concesse quattro ore settimanali retribuite.

In caso di mancata istituzione di specifici corsi complementari da parte degli Enti preposti, l'utilizzo delle ore di cui al precedente comma potrà formare oggetto di esame con la RSU per la ricerca di eventuali iniziative che comunque risultino rispondenti alle finalità dei corsi complementari così come disciplinati dalle vigenti disposizioni di Legge (legge 19 gennaio 1955, n. 25, Reg. approvato con D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668).

d) Tirocinio presso diverse aziende

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 riferiscono 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 la frequenza dei corsi di insegnamento complementare che siano obbligatori per legge.

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 e le attività per le quali sono stati effettuati.

e) Durata dell'apprendistato

La durata dell'apprendistato è pari a 24 mesi per il conseguimento di qualifiche inquadrare nel livello 7) e di 36 mesi per il conseguimento di qualifiche inquadrare al livello 6).

f) Ferie

Tenuto conto dell'art. 14 della legge 19 gennaio 1955, n. 25 gli apprendisti hanno diritto ad un periodo di ferie, pagate con la retribuzione globale di fatto, pari a quattro settimane più 2 giorni.

Dichiarazione a verbale

L'ANIEM e la FENEAL - FILCA - FILLEA, si impegnano a considerare quanto verrà eventualmente definito in materia a livello interconfederale tra CONFAPI e CGIL, CISL UIL, in modo da trovare soluzioni omogenee.

g) Percentuali di paga base e contingenza

- Le percentuali sono riferite alla paga del livello 7.

- La contingenza è quella del livello 7 calcolata con le stesse percentuali della paga base.

Semestri

primo 60% secondo 65% terzo 75% quarto 80%

Per il conseguimento di qualificazioni inquadrare nel livello 6:

- le percentuali sono riferite alla paga base del livello 6;

- la contingenza è quella del livello 6 calcolata con le stesse percentuali della paga base.

Semestri

primo 60% secondo 65% terzo 75% quarto 80% quinto 85% sesto 90%

Dichiarazione a verbale

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 nel trattamento previsto dagli articoli 48 e 49.

ART. 4 : Classificazione del personale

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata in 5 Aree alle quali corrispondono 8 livelli retributivi.

L'inquadramento nelle singole Aree verrà effettuato sulla base dei profili indicati di seguito, con semplificazioni, e delle relative declaratorie. La declaratoria, definisce per ciascuna Area requisiti e caratteristiche di una determinata figura professionale.

profili e le relative esemplificazioni esprimono il contenuto professionale delle funzioni tipiche ricomprese in ogni singola Area; per mansioni non rappresentate nei profili o non rilevabili nelle esemplificazioni l'inquadramento viene effettuato sulla base delle declaratorie o utilizzando per analogia i profili esistenti.

I Area direzione	Livello primo (Quadri)
	Livello secondo
II Area coordinamento	Livello terzo
	Livello quarto
III Area Specialistica	Livello quinto
IV Area Qualificata	Livello sesto
V Area esecutiva	Livello settimo
	Livello ottavo

Declaratorie e profili

I AREA PROFESSIONALE

Declaratorie

Appartengono a questa Area i lavoratori del primo e secondo Livello che svolgono funzioni direttive.

Livello 1

Profili

Lavoratori che dipendono unicamente dalla direzione aziendale e potendo loro essere affidata la rappresentanza dell'azienda con poteri decisionali mediante deleghe speciali, partecipando con carattere di continuità ai processi di definizione degli obiettivi, delle strategie aziendali, alla gestione delle risorse aziendali in condizioni di autonomia decisionale.

Nota a Verbale: ai lavoratori appartenenti a tale livello può essere riconosciuta la qualifica di Quadro (L. 190/85).

Livello 2

Profili

Lavoratori che, in attuazione delle disposizioni generali aziendali, svolgono funzioni che implicano la responsabilità, il controllo di unità organizzativa di notevole importanza nonché lavoratori con mansioni specialistiche di alto livello per ampiezza e natura:

- responsabile dell'amministrazione; - responsabile della produzione.

II AREA PROFESSIONALE

Declaratorie

Appartengono a questa Area i lavoratori, impiegati ed operai, del terzo e quarto livello in grado di svolgere funzioni di concetto e di coordinamento.

Livello 3

Profili

Lavoratori amministrativi e tecnici che autonomamente svolgono mansioni di concetto nell'attività affidata:

- responsabile ufficio acquisti; - responsabile ufficio contabile; - responsabile ufficio personale; - responsabile ufficio commerciale; - responsabile di laboratorio e sala prove.

Lavoratori che esplicano mansioni di guida e controllo di un gruppo di operai con apporto di competenza tecnico pratica e con l'esercizio di un certo potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione:

- capo impianto; - capo reparto.

Livello 4

Profili

Lavoratori che svolgono in piena autonomia e/o con specifica collaborazione mansioni per le quali è richiesta una rilevante preparazione tecnico amministrativa acquisita con prolungata e comprovata esperienza:

- traduttore simultaneo.

Lavoratori che esplicano mansioni di fiducia e 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 con iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione:

- responsabile di linea di produzione.

Lavoratori che, in piena autonomia, svolgono mansioni per le quali siano richieste una personale e rilevante competenza tecnico pratica, una conoscenza specifica ed approfondita del lavoro, della tecnologia e del

funzionamento de gli impianti lavorativi, nonché una prolungata e comprovata esperienza:

- elettricista e/o meccanico "altamente" specializzato; - programmatore di macchine a guida computerizzata; - riproduttore modellista; - sorvegliante di cava (D.P.R. 128/59); - operatore di mezzo semovente che sia provvisto di adeguata patente e provveda alla manutenzione del mezzo (solo per il compatto delle pietre ornamentali).

III AREA PROFESSIONALE

Declaratorie

Appartengono a questa Area i lavoratori inquadrati nel quinto livello sia impiegati, che hanno acquisito una propria autonomia nell'ambito delle mansioni affidate, che operai che per esperienza acquisita siano in grado di svolgere e completare, anche sulla base di disegni, ogni operazione inerente la produzione.

Livello 5

Profili

Lavoratori che svolgono mansioni per le quali è richiesta una particolare preparazione tecnico amministrativa specialmente rilevante rispetto a quelle previste per i livelli successivi.

Lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nella IV area compiono con l'apporto di personale competente lavori che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati produttivi:

- operaio caposquadra - sottocapo; - autista di autoarticolati e di cava di montagna; - fuochino minatore; - escavatorista e ruspista provetti di macchine di tipo idraulico e drag line; - scalpellino per lavorazioni artistiche ed ornamentali; - miscelatore blocchi agglomerato; - meccanico e/o elettricista; - fresatore sagomatore per le lavorazioni ornamentali.

IV AREA PROFESSIONALE

Declaratorie

Appartengono a questa Area i lavoratori inquadrati nel sesto livello sia impiegati esecutivi sia operai in grado di svolgere funzioni qualificate.

Livello 6

Profili

Lavoratori sia tecnici che amministrativi che svolgono mansioni esecutive:

- disegnatore; - contabile; - impiegato con conoscenza lingue straniere.

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:

- minatore; - scalpellino; - conduttore di telaio granito; - fresatore; - lucidatore a mano a regola d'arte; - conduttore di impianto di selezione e frantumazione; - addetto controllo qualità; - gruista; - autista (minimo patente C); - palista; - mulettista spedizioniere; - stuccatore, riparatore a regola d'arte.

V AREA PROFESSIONALE

Declaratorie

Appartengono a questa Area i lavoratori impiegati ed operai inquadrati nel settimo e ottavo livello che

svolgono funzioni di supporto o di aiuto ad altre unità.

Livello 7

Profili

Lavoratori amministrativi che svolgono mansioni d'ordine per le quali siano richieste una generica conoscenza professionale e pratica d'ufficio;

- mansioni di segreteria; - controllo fatture; - inserimento dati in computer; - centralino.

Lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normali capacità conseguite con adeguato tirocinio;

-cavatore; - operaio di cantiere - piazzalista - addetto al carico e scarico telai sul piazzale; - addetto ai tagliablocchi; - addetto alla lucidatrice; - imballatore; - addetto alle linee di produzione; - addetto alla instestatrice; - bocciardore - stuccatore; - addetti al magazzino; - addetti alle casseformi degli impianti di miscelazione agglomerati; - addetto frantumazione sassi; - fattorino.

Livello 8

Profili

Lavoratori che compiono lavori ed operazioni nelle quali può prevalere lo sforzo fisico e che non richiedono specifiche capacità:

- addetto alle pulizie; - addetto carico/scarico materiali con mansioni di manovalanza.

Lavoratori di prima assunzione nel settore che non abbiano ancora acquisito pratica di mestiere; trascorsi 12 mesi di addestramento accederanno al livello corrispondente alle mansioni svolte.

Dichiarazione a Verbale

La nuova classificazione contrattuale può determinare dei passaggi di area o di livello; in tali circostanze si precisa che la trasformazione può essere realizzata utilizzando eventuali quote di salario ad personam già riconosciute al dipendente dalle aziende per motivi strettamente connessi alla professionalità previa verifica tra le parti a livello aziendale.

ART. 5 : Classificazione del personale - Regolamentazione per i quadri

Qualifica di Quadro

In ottemperanza al disposto della L. 190 del 13.05.85 la qualifica di Quadro potrà essere attribuita ai lavoratori inquadrati nel livello 1 S.

Periodo di prova

L'assunzione del Quadro può avvenire con un periodo di prova non superiore a 6 mesi di effettiva prestazione.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 e non è ammessa né la protrazione, né la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego può avere luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso né relativa indennità sostitutiva.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione del Quadro diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti gli obblighi e i diritti previsti dalla presente regolamentazione. Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto o non seguito da conferma, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissione o qualora essa sia avvenuta per il licenziamento durante i primi due mesi. In tutti gli altri casi l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento o le dimissioni avvengano entro la prima o entro la seconda quindicina del mese stesso.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio non su lavoro e di malattia professionale o di infortunio sul lavoro il Quadro sarà ammesso a completare il periodo di prova qualora sia in grado di riprendere il servizio entro quaranta giorni dall'inizio dell'assenza.

Passaggio alla qualifica di Quadro

In caso di passaggio nella stessa azienda nell'operaio intermedio/impiegato al livello di Quadro, decorrerà nuovamente l'anzianità ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

Agli effetti del preavviso di dimissioni l'anzianità di servizio maturata come operaio sarà computata per il 50 per cento.

Preavviso di licenziamento e dimissioni

rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità:

Anni di servizio	Preavviso
Fino a 5 anni	3 mesi
oltre i 5 e fino a 10 anni	4 mesi
oltre i 10 anni	5 mesi

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 un'indennità pari all'importo della normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Tanto il licenziamento in quanto le dimissioni saranno normalmente comunicati per iscritto.

Obbligo assicurativo

In applicazione della legge n. 190 del 13.05.85 le aziende stipuleranno, a favore dei lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri, una polizza assicurativa che preveda una copertura contro il rischio della responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali con esclusione del caso di colpa grave o di dolo.

Norma di coordinamento

Salvo quanto previsto nella presente parte troveranno applicazione per i lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri le norme contrattuali e di legge previste per gli impiegati.

ART. 6 : Classificazione del personale - Passaggi di qualifica

Il passaggio dalla qualifica operaia a quella intermedia o a quella impiegatizia non costituisce motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

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 che interverranno successivamente al 19 luglio 1979, dalla qualifica operaia a quella intermedia 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 fino al raggiungimento della percentuale massima del 70% di cui all'art. 24 lettera B.

Dichiarazione a verbale

Il riconoscimento di cui sopra avrà luogo soltanto per i passaggi alla qualifica impiegatizia che interverranno dopo l'1 gennaio 1973.

Per i passaggi intervenuti precedentemente a tale data restano ferme le situazioni già regolate in base all'art. 6 del CCNL 15.11.69 che qui di seguito si riportano: in caso di passaggio dell'operaio intermedio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità, che, come tale, gli sarebbe spettata in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti delle ferie, del preavviso e dell'indennità di anzianità, e sempreché abbia un'anzianità come operaio od intermedio superiore ai 6 anni compiuti, di un'anzianità convenzionale nella nuova qualifica, pari a 8 mesi ogni due anni di anzianità con la qualifica di operaio o di intermedio.

ART. 7 : Classificazione del personale - Percorsi professionali formativi

I percorsi professionali formativi possono essere realizzati attraverso gli strumenti di legge quali il Contratto di Formazione, l'Apprendistato; su di essi avverrà un preventivo confronto fra le parti.

ART. 8 : Classificazione del personale - Polifunzionalità

Nell'ottica delle piccole e medie aziende cui il contratto si riferisce, è ammessa la mobilità interna per normali sostituzioni di assenti per coprire le differenti esigenze di lavorazioni di reparto.

Per polifunzionalità si intende l'utilizzo di lavoratori in mansioni tecnicamente diverse svolte su più fasi

dell'intero ciclo di produzione presente in azienda; in tale ipotesi l'inquadramento verrà determinato sulla base delle mansioni prevalenti, tenendo conto delle maggiori responsabilità.

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. 9 : Classificazione del personale - Formazione professionale

La formazione professionale, quale elemento di arricchimento delle risorse umane e produttive, deve costituire un impegno di costante attenzione anche in riferimento al processo di qualificazione nel settore, sia per i sistemi produttivi che per quanto riguarda la strutturazione/ristrutturazione e riconversione delle aziende in questo settore.

Data la natura estremamente composita della formazione professionale, si rende necessario, per organicità, acquisire, in primo luogo, elementi riconoscitivi inerenti la prevalente richiesta delle varie figure professionali.

Il filo conduttore principale per consentire la concreta svolta politica organizzativa atta al conseguimento degli obiettivi prefissati, non può che partire da un sistema di raccolta dati, rilevazioni ed elementi conoscitivi inerenti le tradizionali attuali figure professionali; le figure professionali oggetto di richiesta proveniente dal settore; le valutazioni riguardanti le figure professionali occorrenti per soddisfare le esigenze dei sistemi costruttivi dei processi produttivi e innovativi dei sistemi tradizionali.

Le parti all'interno dell'Osservatorio costituiranno un apposito comitato nazionale paritetico per la formazione professionale, con lo scopo di coordinare e gestire il lavoro di conoscenza di cui sopra.

Spetterà inoltre al comitato, che potrà avere articolazioni territoriali, organizzare quelle iniziative formative rivolte ai giovani e di specializzazione non rientranti specificatamente tra quelle previste dagli accordi interconfederali 16.11.88 e 13.5.93.

Le parti inoltre, opereranno affinché l'Ente Nazionale Interconfederale per la formazione professionale e l'ambiente realizzi, anche attraverso le proprie articolazioni periferiche, progetti di interventi che tengano conto della specificità del settore anche ai fini della gestione politico organizzativa delle iniziative.

ART. 10 : Classificazione del personale - Contratto a tempo determinato

In attuazione del rinvio disposto dall'art. 23 della Legge 56/87 le parti hanno individuato le fattispecie per le quali in aggiunta a quanto previsto dalla legge 18.04.62, n. 230 e dall'art. 8 bis legge 25.03.83, n. 79, nonché dall'A.I. Confapi 13.05.93, è consentita la stipula di contratti a termine:

- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per le quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;

- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;

- assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettativa, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione.

Le parti convengono che, nei casi aggiuntivi sopra indicati, il numero dei lavoratori che possono essere contemporaneamente in servizio, per ogni unità produttiva, con contratto a termine rispetto al numero di lavoratori con contratto a tempo indeterminato non possono essere superiore al:

- 12% per lo scaglione fino a 100 dipendenti; l'applicazione di tale percentuale non può determinare un numero di lavoratori assumibili inferiore a 3 unità;

- 8% per lo scaglione oltre i 100 dipendenti.

Le frazioni saranno arrotondate alla unità superiore.

I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo, hanno diritto di precedenza all'assunzione, qualora l'azienda assuma a tempo indeterminato per la medesima qualifica e mansione fungibili e alle condizioni previste dall'art. 23 comma 2 legge 56/87.

ART. 11 : Classificazione del personale - Rapporto di lavoro a tempo parziale

In attuazione del rinvio disposto dall'art. 5 commi 3 e 4 legge 863/84 le parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.

A) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto di lavoro a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

B) il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno.

C) il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno.

D) Tutti gli istituti contrattuali e di legge di carattere economico e retributivo saranno applicati in proporzione all'orario stabilito. Anche gli istituti non di carattere economico e retributivo saranno riproporzionati. In particolare, il lavoratore a tempo parziale maturerà il periodo feriale ed i permessi retributivi relativi alle festività abolite per periodi di durata pari a quelli spettanti al lavoratore a tempo pieno, ma per essi verrà retribuito secondo l'orario di lavoro per lui stabilito. In ogni caso, anche gli altri istituti contrattuali, extracontrattuali e di legge per i quali sia prevista una normativa che si riferisca alla temporalità saranno riproporzionati solo per la parte economica e salariale, non per la durata. La prestazione part time dovrà comunque confermarsi proporzionalmente all'effettuazione aziendale di lavoro flessibile.

E) In applicazione della deroga all'art. 5 comma 2 legge 863/84, le aziende previo accordo fra le parti potranno attuare particolari modalità temporali di svolgimento delle prestazioni anche per reparti, uffici o gruppi di lavoratori, che permettano l'utilizzo nell'arco di periodi plurisettimanali e plurimensili anche con concentrazione in determinati periodi dell'anno.

F) Le modalita` definite in fase di stipulazione o di successiva modifica del contratto individuale di lavoro, verranno comunicate all'ispettorato del Lavoro.

G) Il periodo di prova per i lavoratori a tempo parziale viene prolungato di un numero di giorni tali da consentire una durata della loro prestazione lavorativa in prova equivalente a quella dei lavoratori a tempo pieno.

H) In caso di assunzione di personale a tempo pieno il diritto di precedenza di cui al comma 3 bis art. 5 legge 863/84 si intende applicabile qualora l'assunzione avvenga per le medesime qualifiche e mansioni fungibili per le quali e` in corso un rapporto di lavoro a tempo parziale.

I) Previo esame congiunto a livello aziendale, in considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore, e` consentita la prestazione da parte dei lavoratori a tempo parziale di lavoro aggiunto rispetto all'orario ridotto concordato in attuazione dell'art. 5, comma 3, lett. C) e comma 4, legge 19.12.84, n. 863.

ART. 12 : Classificazione del personale - Azioni positive per le pari opportunita'

Le parti convengono sulla opportunita` di dare realizzazione alle disposizioni legislative in tema di parita` uomo/donna, attivita` di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.

In relazione a quanto sopra, le parti costituiranno un gruppo di lavoro paritetico a livello nazionale che, verificati i presupposti di fattibilita`, potra` predisporre schemi di progetti di azioni positive a favore del personale femminile con l'obiettivo di valorizzarne l'impiego.

ART. 13 : Qualifiche escluse dalla quota di riserva di cui all'art.25 L.N.223/1991

1) In attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 25, legge 23 luglio 1991, n. 223, le parti convengono che al fine del calcolo della percentuale di cui al comma 1 dell'art. 25, legge citata, non si tiene conto dei lavoratori assunti nella prima, seconda e terza area.

2) Sono comunque esclusi i lavoratori assunti per essere adibiti a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza.

3) I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dal quinto comma, dell'art. 25, legge 223/91, saranno computati ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art. 25, citato, anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

4) Il presente articolo sara` trasmesso a cura delle parti stipulanti al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale affinche` provveda agli adempimenti conseguenti.

ART. 14 : Orario di lavoro, riposi - Festivita'- Orario di lavoro

A. Norma generale

1. La durata massima settimanale del lavoro ordinario viene fissato in 40 ore. Ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono quelli fissati dalle vigenti disposizioni di legge.
2. L'orario giornaliero di lavoro sarà esposto su apposita tabella da affiggersi secondo norme di legge. Le ore di lavoro sono contate con l'orologio di stabilimento o reparto o regolari segnalatori.
3. La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale contrattuale viene stabilita dalla direzione aziendale anche in modo non uniforme, previo esame con le rappresentanze sindacali unitarie.
4. L'orario settimanale di lavoro è normalmente distribuito su cinque giornate, con riposo cadente di norma di sabato, o in un giorno diverso della settimana, da individuare in accordo con le R.S.U..
5. Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni il lavoro cessa di massimo alle ore 13,00 del sabato.
6. Le parti non hanno inteso, con il presente articolo, modificare o comunque alterare nella lettera e nella portata eventuali consuetudini o accordi regionali, provinciali o locali. In presenza di particolari esigenze produttive connesse alla utilizzazione maggiore di impianti, l'Azienda e le R.S.U. potranno concordare particolari forme di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale con scorrimento dei giorni di riposo, in deroga a quanto stabilito dai precedenti commi.

B. Applicazione della riduzione dell'orario di lavoro

1. Ferme restando la durata dell'orario normale di 40 ore settimanali, la riduzione dell'orario di lavoro è pari a complessive 64 ore retribuite, su base annua, così determinate:

- 40 ore di riduzione concordate con il CCNL 1983;
- 16 ore di riduzione concordate con il CCNL 1987;
- 4 ore di riduzione concordate con il CCNL a decorrere dall'1 giugno 1991 e ulteriori 4 ore a decorrere dall'1 giugno 1992.

2. Il regime di utilizzo della riduzione dell'orario di lavoro è stabilito dalla direzione aziendale che lo sceglie, anche in modo non uniforme, tra quelli di seguito previsti. Tale scelta sarà preceduta da un esame con le rappresentanze sindacali unitarie.

I regimi di cui sopra sono:

- riduzione giornaliera pari a 10 minuti, che potrà essere elevata a 15, da collocarsi, di norma, all'inizio o alla fine del turno;
- riduzione settimanale pari a 60 minuti, collocata, di norma, al termine della settimana;
- gruppi di ore individuali e/o collettivi per un totale di 64 ore annue.

3. Ai fini della maturazione delle ore di riduzione dell'orario di lavoro la frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata mese intero, mentre la frazione di mese inferiore a 16 giorni non sarà tenuta in alcun conto.

4. Le modalità di cui ai due primi alinea del precedente comma 2 potranno essere applicate anche ai turnisti non a ciclo continuo. Le ore di riduzione di orario di lavoro che residueranno dall'applicazione dei primi due alinea del precedente comma 2 verranno fruite in forma individuale o collettiva, secondo le disposizioni aziendali, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive.

5. Fermo restando quanto definito nei punti precedenti le parti, in sede aziendale, procederanno di norma nel mese di settembre di ciascun anno, ad una verifica dell'attuazione delle suddette fruizioni finalizzate al raggiungimento delle 39 ore settimanali in base media annua anche mediante cicli plurisettemanali.

C. 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 ai 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.

Dichiarazione a verbale

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

ART. 15 : Orario di lavoro - Lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno

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

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

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore derivanti da eventuali consuetudini o accordi locali. È considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22,00 e le ore 6,00 del mattino.

È considerato lavoro festivo quello compiuto nei giorni di domenica o nei giorni compensativi di riposo settimanale o nelle ricorrenze festive previste dalle lettere b), c), e d), dell'art. 17.

Il ricorso al lavoro supplementare e straordinario deve avere carattere eccezionale e dovrà essere motivato da esigenze indifferibili, di durata contemporanea e 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 periodicamente alla R.S.U. i dati consuntivi del complesso delle ore di lavoro supplementare o straordinario effettuate. Il lavoro straordinario, il lavoro notturno e il lavoro festivo si effettuano nei limiti previsti dalla legge.

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

1) lavoro supplementare	30%
2) lavoro straordinario	30%
3) lavoro supplementare e straordinario effettuato nel sesto giorno	40%
4) lavoro festivo, lavoro supplementare e straordinario festivo	50%
5) lavoro notturno in turni avvicendati	20%
6) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	50%
7) lavoro supplementare e lavoro straordinario notturno	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 art. 23.

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

ART. 16 : Orario di lavoro - Riposo settimanale

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni derivanti dall'applicazione dell'art. 14 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. 17 : Orario di lavoro - Giorni festivi

Sono considerati giorni festivi:

- a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;
- b) le ricorrenze del 25 aprile e dell'1 maggio;
- c) le seguenti festività:

- primo giorno dell'anno (Capodanno); - Epifania; - il lunedì successivo alla Pasqua; - il giorno dell'Assunzione (15 agosto); - il giorno di Ognissanti (1 novembre); - il giorno dell'Immacolata Concezione (8 dicembre); - il giorno di Natale (25 dicembre); - il giorno di S. Stefano (26 dicembre);

d) il giorno del S. Patrono del luogo ove 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. 28 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.

Trattamento festività sopresse/abolite

In sostituzione delle 4 festività infrasettimanali abolite dalla legge 57/1977 (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) spettano a tutti i lavoratori 4 gruppi di 8 ore di permesso individuali 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 e 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.

ART. 18 : Orario di lavoro - Ferie

Operai

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

Non è ammessa la rinuncia, sia tacita che esplicita, al godimento delle ferie; tuttavia, se per inderogabili esigenze aziendali 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, e in tale ipotesi ogni settimana di ferie corrisponde a 40/174 della retribuzione mensile.

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

Intermedi

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 di servizio sino a 15 anni compiuti;
- quattro settimane e un giorno per anzianità di servizio oltre 15 e fino a 19 anni compiuti;
- quattro settimane e 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.

Impiegati

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 di servizio fino a 5 anni compiuti;
- quattro settimane e un giorno per anzianità di servizio oltre i 5 anni e fino ai 15 anni compiuti;
- quattro settimane e quattro giorni per anzianità di servizio oltre i 15 anni e fino ai 18 anni compiuti;
- cinque settimane per anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti.

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.

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

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

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.

ART. 19 : Trattamento economico - Corresponsione 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. Nel caso 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 l'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 dell'indennità di anzianità e di mancato preavviso.

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

ART. 20 : Trattamento economico - Minimi contrattuali

Contratto collettivo nazionale di lavoro 10 novembre 1994

I minimi tabellari contrattuali in vigore al 31 dicembre 1994 sono incrementati, a partire dalle date riportate nella pagina 44, dei seguenti importi lordi mensili:

) Aumenti contrattuali

Liv.	Par.	Aumento complessivo	Prima rata dall'1.01.95 (*)	Prima rata dall'1.11.95 (*)	Terza rata dall'1.05.96 (*)
1	210	233.340	93.336	46.668	93.336
2	189	210.000	84.000	42.000	84.000
3	154	171.110	68.444	34.222	68.444
4	146	162.230	64.892	32.446	64.892
5	134	148.890	59.555	29.780	59.555
6	126	140.000	56.000	28.000	56.000
7	116	128.890	51.555	25.780	51.555

8	100	111.100	44.440	22.220	44.440
---	-----	---------	--------	--------	--------

(*) Per il settore degli inerti la decorrenza delle tre rate è la seguente:

- prima rata 1 marzo 1995 - Seconda rata 1 gennaio 1996 - Terza rata 1 maggio 1996

b) Nuovi minimi contrattuali

alle date sottoindicate, troveranno applicazione i nuovi minimi contrattuali.

Liv.		1 gennaio 1995	1 novembre 1995	1 maggio 1996
1	1.153.650	1.246.986	1.293.654	1.386.990
2	1.054.050	1.138.050	1.180.050	1.264.050
3	859.150	927.594	961.816	1.030.260
4	782.550	847.442	879.888	944.780
5	761.550	821.105	850.885	910.440
6	716.000	772.000	800.000	856.000
7	658.800	710.355	736.135	787.690
8 (*)	567.850	612.290	634.510	678.950

(*) Agli appartenenti all'ottavo livello 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.

In aggiunta ai minimi sopraindicati, per i lavoratori in forza al 6 luglio 1983 per i quali si applicava il CCNL 19.07.79, verrà erogato un importo fisso mensile, a titolo di E.D.R., che non avrà incidenza su alcun istituto contrattuale, secondo la categoria di appartenenza.

Tale E.D.R. viene così determinato a partire dall'1 luglio 1983 e dall'1 gennaio 1984 verrà erogato secondo i criteri previsti dall'art. 6, secondo comma, dell'accordo interconfederale del 25.01.75.

AS L. -

A L. 4.000;

B L. 22.500; C-CS L. 16.500;

D L. 11.100;

E L. 6.000.

ART. 21 : Trattamento economico - Una tantum

Ai lavoratori in forza alla data della stipula del presente contratto verra` corrisposta una erogazione forfettaria di L. 300.000 lorde suddivisibili in quote mensili e giornaliere e riferibili al periodo 1 ottobre 1994/31 dicembre 1994.

Tale importo verra` erogato in un'unica rata con la retribuzione del mese di novembre.

ART. 22 : Trattamento economico - Indennita' di contingenza

L'indennità di contingenza rimane congelata nelle seguenti misure:

Livello	Contingenza	Protocollo d'intesa (*)
1	1.029.032	20.000
2	1.022.841	20.000
3	1.009.821	20.000
4	1.003.923	20.000
5	1.003.745	20.000
6	1.000.606	20.000
7	966.836	20.000
8	992.133	20.000

Inoltre dall'1 gennaio 1993 deve essere corrisposto l'importo di L. 20.000 (E.D.R.) mensili per ogni lavoratore a norma del Protocollo d'intesa tra le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori ed il Governo del 31.07.92. (*)

ART. 23 : Trattamento economico - Retribuzione oraria

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

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

174 x orario settimanale in atto

ùùùùùùùùùùùùùùùùùù

40

ART. 24 : Trattamento economico - Aumenti periodici

Tutti i lavoratori (operai - intermedi - impiegati) assunti a decorrere dall'1 gennaio 1980 usufruiranno di 5 scatti biennali di anzianità del valore del 5% da calcolarsi sui minimi tabellari conglobati, riparametrati e trasformati in cifra fissa all'1 gennaio 1980 come da tabella sottoindicata:

Liv. 1	L. 24.700
Liv. 2	L. 22.900
Liv. 3	L. 19.630
Liv. 4	L. 18.580
Liv. 5	L. 17.400
Liv. 6	L. 16.100
Liv. 7	L. 14.650
Liv. 8	L. 13.090

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

A) Operai

Ai fini del calcolo degli aumenti periodici si computa un massimo di 5 bienni e per i rapporti di lavoro in corso si considera utile, per la maturazione del diritto agli aumenti periodici, il servizio prestato successivamente all'1 gennaio 1963.

Ai fini della corresponsione agli operai in forza del primo dei cinque aumenti biennali, derivanti dall'introduzione del nuovo sistema, verrà calcolata l'anzianità in corso di maturazione secondo quanto previsto dal CCNL 3 maggio 1976.

Per gli operai già in forza alla data dell'1 gennaio 1980 e che abbiano già maturato scatti di anzianità, gli aumenti periodici maturati saranno calcolati in cifra fissa e costituiranno elemento retributivo ad personam. Inoltre gli importi così ottenuti saranno maggiorati, per effetto dell'introduzione del nuovo sistema, di L. 2.500 mensili per ogni scatto già maturato.

B) Impiegati - intermedi

Restano in vigore gli scatti biennali di anzianità previsti dal CCNL 3 maggio 1976 fino alla percentuale massima del 70% calcolata su paga base + contingenza maturata al 31 dicembre 1979.

I successivi scatti maturati dall'1 gennaio 1980 dovranno calcolarsi sul minimo tabellare riferito a ciascun livello retributivo, né saranno soggetti a ricalcoli per effetto della variazione della contingenza.

L'importo degli aumenti periodici di anzianità maturati dopo l'1 gennaio 1980 verrà aumentato di L. 4.000 per ogni scatto.

Per i passaggi dalla qualifica operaia o intermedia a quella impiegatizia che sono intervenuti successivamente all'1 gennaio 1973, ex art. 89, gli aumenti periodici maturati nelle categorie di provenienze (operai o intermedi) verranno riportati in cifra fissa, fino al raggiungimento della percentuale massima del 70% di cui al terzo comma.

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

Nota a verbale

Per gli aumenti periodici di anzianità degli intermedi impiegati, maturati anteriormente al 31 maggio 1952, restano ferme le situazioni già regolate dagli art. 77/92 del CCNL 3 maggio 1976.

ART. 25 : Trattamento economico - 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 strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali e delle Associazioni Imprenditoriali nonché le Aziende stipulanti 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 alle 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 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 quinto capoverso saranno individuati a livello territoriale tra le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni Imprenditoriali; sempre a tale livello si svolgerà l'incontro preventivo di cui al secondo 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 alle parti quali parametro di definizione per individuarne l'ammontare.

Dall'entrata in vigore del presente CCNL non trova più l'applicazione la disciplina per l'istituzione del "Premio di Produzione" di cui all'art. 17 del CCNL 19 novembre 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.

Nota a verbale

1. Le parti prendono atto che, in ragione della funzione specifica ed innovativa degli istituti della contrattazione di secondo 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 sull'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 CCNL, che terranno un apposito incontro nel quale formuleranno le loro valutazioni in oggetto.

applicabile alle imprese di cui all'ultimo comma dell'art. 17 del CCNL 19 novembre 1990 (Rivalutazione del premio di produzione 6% congelato)

--	--	--	--	--	--

Cat.	01.01.95 (*)	01.11.95 (*)	Totale	01.05.96	Totale
1	5.600	2.800	8.400	5.600	14.000
2	5.040	2.520	7.560	5.040	12.600
3	4.105	2.060	6.165	4.015	10.270
4	3.895	1.945	5.840	3.895	9.735
5	3.575	1.790	5.365	3.575	8.940
6	3.360	1.680	5.040	3.360	8.400
7	3.095	1.550	4.645	3.095	7.740
8	2.670	1.335	4.005	2.670	6.675

(*) Per il settore degli inerti dall'1 marzo 1995 e dall'1 gennaio 1995.

ART. 26 : Trattamento economico - Tredicesima mensilita'

L'azienda corrispondera` una tredicesima mensilita` pari alla retribuzione mensile percepita dal lavoratore; la corresponsione di tale mensilita` avverra` alla Vigilia di Natale. A tale effetto la retribuzione mensile sara` costituita da: minimo di paga, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici di anzianita`, altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale, eventuale terzo elemento, indennita` di contingenza.

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

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato avra` diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilita` 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 seguita da conferma, e` considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

ART. 27 : Trattamento economico - Lavoro a cottimo

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

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'Azienda in modo da consentire alla generalita` degli operai di

normale capacita` ed operosita` 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 alle R.S.U.

Alle comunicazioni di cui sopra, potra` seguire, a richiesta, un esame congiunto tra Direzione aziendale e R.S.U.

Le tariffe di cottimo non divengono definite se non dopo superato un periodo di assestamento. Per periodo di assestamento si intende il tempo strettamente necessario perche` 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 comma 2, per cause indipendenti dalla sua capacita` e volonta`, la retribuzione gli verra` 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 dalle R.S.U.. Nel caso di variazione delle tariffe di cottimo comportanti modifiche tecniche od organizzative nelle condizioni di esecuzione del lavoro, la Direzione osservera` la procedura sopra richiamata. Anche in questo caso la variazione della tariffa diverra` definitiva, una volta superato il periodo di assestamento sopra richiamato.

ART. 28 : Trattamento economico - Lavoro a turni

Potranno essere organizzate lavorazioni in piu` turni giornalieri.

Il lavoratore deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti. In apposito incontro l'azienda prospettera` alle R.S.U. le cause che richiedono il ricorso al lavoro e turno e verificheranno le motivazioni e si concorderanno le modalita` di attuazione.

In tale caso ai lavoratori addetti a turni avvicendati, tenuto conto delle particolari caratteristiche delle prestazioni, e` riconosciuta una pausa retributiva per la refezione di 30 minuti per 8 ore di lavoro. Sono fatte salve le condizioni di migliore favore.

La mezza ora di pausa, se non goduta, sara` retribuita in aggiunta alla retribuzione giornaliera.

I lavoratori partecipanti ai turni dovranno essere alternati nei diversi turni allo scopo di evitare che una parte abbia a prestare la sua opera esclusiva nelle ore notturne.

Retribuzione lavoro a turno

20% per le ore lavorate di notte; 2% per le ore lavorate di giorno (sia su due che su tre turni); 20% per le ore lavorate nei giorni festivi.

ART. 29 : Trattamento economico - Lavori speciali e disagiati

Lavori speciali

Per i lavori che presentano condizioni di particolare difficoltà quali 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, ad es., i lavori sotto la pioggia o la neve, in presenza di condizioni di disagio continuo o con i piedi nell'acqua anche per spurgo di canali e pozzi di scopo 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. 30 : Trattamento economico - 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 del computo della tredicesima mensilità.

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

ART. 31 : Trattamento economico - 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. 32 : Trattamento economico - Mensa

Le parti convengono di promuovere le opportune iniziative a livello territoriale, con incontri da tenersi tra le rispettive Associazioni, atte a consentire la costituzione di mense per i lavoratori a livello aziendale, interaziendale o territoriale.

Nota a verbale

Fermo restando che con la realizzazione delle mense o delle forniture dei pasti caldi non potrà aversi corresponsione di alcuna indennità sostitutiva, le parti si danno atto che la realizzazione di mense per i lavoratori comunque organizzate comporterà l'assorbimento fino a concorrenza delle somme comunque fino ad allora corrisposte a questo titolo ai lavoratori.

ART. 33 : Trattamento economico - Trasferimenti

Fermo restando quanto previsto in materia di trasferimenti dell'art. 13 della legge 20.05.70, n. 300, il lavoratore trasferito da uno stabilimento all'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 conseguenze 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, previa opportuni accordi da prendere con l'azienda.

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

Qualora il lavoratore, a causa di 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 trasferimento 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 secondo comma del presente articolo.

ART. 34 : Trattamento economico - Missioni temporanee e trasferte

Il lavoratore può essere inviato in missione temporanea per esigenza 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 in zone sprovviste di comunicazioni normali o in giorni in cui i mezzi normali non risultino fare servizio, o

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 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 un'attività controllabile dall'azienda e che comporti la effettuazione di lavoro supplementare e/o straordinario, questo sarà compensato a parte con l'aggiunta della maggiorazioni di cui all'art. 15.

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

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

ART. 35 : Trattamento economico - Previdenza integrativa e volontaria

Le parti concordano sull'opportunità di procedere, successivamente ad una adeguata riforma del sistema pensionistico e del regime contributivo, alla realizzazione di una tutela previdenziale integrativa volontaria, rispondente alle caratteristiche dei settori cui si applica il presente contratto, verificandone tempi, modi e forme di tale realizzazione secondo quanto di seguito previsto.

Le parti, successivamente all'emanazione delle norme di legge in particolare il D.Lgs. 124/93 e comunque entro due mesi dalla loro entrata in vigore, provvederanno, ad insediare una Commissione tecnica composta da esperti designati in numero paritetico con il compito di esaminare tempi, modi e forme di applicazione ai settori disciplinati dal presente contratto delle disposizioni a quel momento vigenti sulla previdenza integrativa volontaria e di avanzare proposte per la costituzione di un Fondo nazionale a capitalizzazione individuale, alimentato nella fase di funzionamento attraverso l'utilizzazione di una quota del trattamento di fine rapporto, che verrà a maturazione dopo la costituzione del Fondo stesso, pari al 18 per cento.

Nel rispetto delle specificità nonché autonomia delle parti titolari del presente contratto, l'ANIEM interverrà nei confronti di Confapi per proporre un rapporto collaborativo con CGIL - CISL - UIL finalizzato ad un sistema di previdenza complementare che possa coordinare i sistemi di previdenza integrativa pertinenti alle diverse categorie.

ART. 36 : 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 discontinui assunti invece per orari inferiori alle 50 ore il valore 217,5 verrà ridotto in misura proporzionale.

A decorrere dall'1 gennaio 1984, gli 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 maggiorazione 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. 37 : Particolari categorie di lavoratori - Tutela dei tossicodipendenti

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 socio riabilitativo 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. 38 : Particolari categorie di lavoratori - Categorie dello svantaggio sociale

Le parti, nella premessa delle particolari tipologie di lavorazioni esistenti nelle aziende del settore, nell'ambito degli incontri territoriali previsti dal sistema di relazioni industriali, rilevati i fabbisogni occupazionali e formativi, potranno promuovere e/o sostenere specifiche iniziative finalizzate all'inserimento lavorativo mirato, in particolare per il collocamento obbligatorio (492/68) e l'inserimento dei disabili (104/92).

Le parti inoltre verificheranno nel caso di processi di ristrutturazione, il rispetto della quota per i lavoratori invalidi.

Le aziende riconosceranno ai lavoratori donatori d'organi, in particolare di midollo osseo, dei periodi non retribuiti per le fasi documentate di cura collegata alla donazione.

ART. 39 : Particolari categorie di lavoratori - Lavoratori immigrati

Nell'ambito degli incontri territoriali previsti dal sistema di relazioni industriali le parti procederanno a verifiche periodiche sul flusso nel territorio di lavoratori immigrati, con particolare attenzione all'eventuale diffondersi del lavoro irregolare, sulle loro condizioni di lavoro e d'accoglienza e su eventuali specifiche esigenze formative.

Le aziende, nel rispetto delle esigenze tecniche e produttive, faciliteranno il ritorno in patria periodico e per gravi e/o documentati motivi familiari, anche attraverso la concessione di permessi non retribuiti.

ART. 40 : Particolari categorie di lavoratori - 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. 41 : Particolari categorie di lavoratori - Volontariato

Le imprese consentiranno, compatibilmente con le esigenze organizzative, ai lavoratori che facciano parte di organizzazioni iscritte ai registri di cui all'art. 6 della legge 11.08.91, n. 266 e svolgano documentata

attività di volontariato in Italia di usufruire delle forme di flessibilità di orario e delle eventuali turnazioni concordate ed attuate nelle rispettive imprese.

Ai lavoratori aderenti alle Organizzazioni non governative per la cooperazione internazionale all'estero sarà conservato il posto di lavoro per periodi di documentata e comprovata assenza.

ART. 42 : Particolari categorie di lavoratori - Diritto allo studio

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione, primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titolo 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 maggio 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

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.

I lavoratori che al fine di migliorare la propria cultura anche in relazione all'attività dell'azienda, intendono frequentare, presso Istituti Pubblici o legalmente riconosciuti corsi di studio, hanno diritto - con le precisazioni indicate ai commi successivi - di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale complessivo messo a disposizione di tutti i dipendenti. Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno. All'inizio di ogni triennio, verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 10 annue per 3 e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda o nell'unità produttiva a quella data, salvo i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'azienda o dalla unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il numero di uno nelle aziende che occupano fino a 50 dipendenti, di due nelle aziende che occupano fino a 100 dipendenti, di quattro nelle aziende che occupano oltre 100 dipendenti.

Dovrà comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva mediante accordi

con la R.S.U.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, e comunque entro il limite dei 2/3 della durata prevista per il corso al quale il lavoratore deve partecipare.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini di norma non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al comma 4, la direzione e la R.S.U. stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza e fermo restando quanto previsto al comma 4, criteri di precedenza, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi, ecc. Potranno altresì prevedere il cumulo su di un solo lavoratore del monte ore complessivo.

Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative. Nella valutazione di essa si terrà conto oltreché della necessaria coincidenza fra orario di svolgimento dei corsi ed orario di lavoro, anche del tempo necessario per recarsi dalla azienda all'Istituto pubblico presso il quale si svolgono i corsi.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate nel presente articolo saranno oggetto di esame congiunto fra direzione e R.S.U.

Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi acconti mensili conguagliabili commisurati alle ore di permesso usufruite, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate al comma 4, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso. Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o di riduzioni 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.

C) Lavoratori studenti di scuole medie inferiori e di istituti professionali e/o di corsi di qualificazione per il settore lapideo.

Per i lavoratori che intendono frequentare corsi per il conseguimento del diploma della scuola dell'obbligo (terza media) ovvero intendono frequentare corsi di preparazione professionale e di qualificazione al fine di migliorare le proprie capacità tecnico produttive inerenti all'attività del settore, il monte ore previsto al precedente punto b) sarà elevato a 250 nel triennio.

Per il godimento del predetto monte ore valgono le norme del richiamato punto b).

ART. 43 : 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 interruzione 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 adibito a lavori vari.

Nel caso di sospensione o riduzione di orario dovute a cause meteorologiche, le aziende provvederanno a presentare all'INPS le domande di ricorso alla Cassa integrazione guadagni, Sezione Lapedei, di norma nella settimana successiva a quella in cui si è verificato l'evento che ha dato origine al ricorso stesso.

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.

ART. 44 : Interruzioni, sospensioni del lavoro - Permessi di entrata e di uscita

Durante il lavoro nessun operaio può allontanarsi dal proprio posto di lavoro 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 dal suo turno. Il permesso di uscita deve essere richiesto dall'operaio al proprio superiore diretto nella prima ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

ART. 45 : Interruzioni, sospensioni, riduzione del lavoro - Permessi

Ai lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi possono essere accordati brevi permessi con facoltà per l'azienda di non corrispondere la retribuzione per il tempo di assenza dal lavoro.

ART. 46 : Interruzioni, sospensioni, riduzione del lavoro - 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. 47 : Interruzioni, sospensioni, riduzione del lavoro - Recuperi

È 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 15 giorni immediatamente successivi a quello in cui è

avvenuta l'interruzione.

ART. 48 : 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. 46.

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 termine di legge, all'intera retribuzione per la giornata nella quale abbandona il lavoro.

Inoltre, gli 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 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.

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 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 di lavoro, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti (tredicesima mensilità, ferie, indennità di anzianità, ecc.).

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. 26 non saranno effettuate detrazioni per i periodi di assenza del lavoro per infortunio o malattia professionale.

ART. 49 : Interruzioni, sospensioni, riduzione del lavoro - 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 data 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.

Al fine di regolarizzare la situazione relativa ai controlli sullo stato di infermità e le relative conseguenze economiche, fermo restando quanto disposto dall'art. 5 della legge n. 300 si concorda quanto segue.

1) Il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, per consentire l'effettuazione di eventuali visite di controllo.

2) Nel caso in cui a livello territoriale, le visite di controllo siano effettuate, su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate previa verifica condotta dalle rispettive organizzazioni territoriali, ai criteri organizzativi locali.

3) Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per motivi inerenti la malattia, di norma preventivamente comunicate all'azienda o in casi di forza maggiore.

4) Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di cui ai paragrafi precedenti costituisce inadempimento contrattuale a tutti gli effetti, decadendo inoltre il diritto a percepire trattamenti economici di malattia a carico dell'azienda limitatamente al periodo di infermità indicato nell'ultima certificazione medica. (Sono fatte salve disposizioni di legge che intervengono successivamente).

La presente regolamentazione si applica anche nei confronti del lavoratore che non si presenti alle visite collegiali previste da norme di legge o da regolamenti.

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 s'intende riferito ad un arco temporale pari a trenta mesi immediatamente precedenti l'evento morboso.

Per quanto concerne il trattamento di malattia valgono le norme di carattere generale. Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino a raggiungere i seguenti limiti:

a) operai ed intermedi

Al lavoratore, non in prova, assente per malattia o infortunio non sul lavoro, sarà corrisposta un'indennità del 100% della retribuzione globale di fatto percepita per i primi tre giorni di assenza; dal quarto al 180esimo giorno il 100% della retribuzione di fatto percepita, comprendenti nella retribuzione anche la quota parte a carico dell'Istituto preposto; dal 181esimo giorno e fino al 365esimo di malattia il trattamento economico di cui sopra sarà pari al 50% della retribuzione.

b) Impiegati

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.

Il trattamento economico di cui al capoverso precedente 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 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 di 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. 50 : Interruzioni, sospensioni, riduzione del lavoro - Maternità'

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

ART. 51 : Interruzioni, sospensioni, riduzione del lavoro - Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio il lavoratore non in prova fruira' 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 15 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 ha parte dell'INPS ed è subordinato al riconoscimento del diritto da parte dell'Istituto stesso.

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

ART. 52 : Chiamata e richiamo alle armi - Cooperazione internazionale

In caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, e` disciplinato dal D.L. del capo Provvisorio dello Stato in data 13 settembre 1946, n. 303, per il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso durante tutto il periodo di servizio militare, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Detto periodo e` considerato utile come anzianita` di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'indennita` di anzianita`, per il lavoratore che abbia un'anzianita` oltre tre mesi e sempreche` egli non si dimetta prima dello scadere di sei mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

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 e` tenuto a presentarsi all'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare, in difetto di che puo` essere considerato dimissionario. Ai lavoratori cui, ai sensi della L. n. 38, del 9 febbraio 1979, 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 13.09.46, n. 303, e successive norme integrative qualora beneficiino del rinvio del servizio militare di leva, ai sensi dell'art. 40 della citata L. n. 38 del 1979.

ART. 53 : Ambiente di lavoro, igiene e sicurezza del lavoro - Ambiente di lavoro

Le parti nel ribadire l'esigenza rispetto delle norme di legge in materia di ambiente e di sicurezza del lavoro, esamineranno nell'ambito delle attivita` dell'Osservatorio Paritetico previsto dal vigente CCNL, le proposte di legge e le iniziative di carattere normativo di interesse per il settore lapideo che venissero avanzate in Italia e nell'ambito della CEE.

Cio` con particolare riguardo alla possibilita` di individuare linee di indirizzo comune che servano da orientamento per gli organismi legislativi o amministrativi, sia per l'attivita` di escavazione sia per quella di lavorazione dei materiali lapidei. Analoghe linee di indirizzo comune saranno ricercate nei confronti degli Enti Locali (Regioni, Province, ecc.).

Inoltre per quanto riguarda l'impatto ambientale in presenza di problematiche di particolare rilevanza che dovessero emergere a livello territoriale e comprensoriale, le parti si danno reciprocamente atto della necessita` che tali problematiche vengano rappresentate all'Osservatorio, articolato nei suoi vari livelli, per attivare le indicazioni ed i suggerimenti che possano essere utilizzati nelle singole sedi periferiche quali basi di supporto nei confronti delle Istituzioni.

parti convengono sulla necessita` di evitare, correggere ed eliminare le condizioni nocive ed insalubri e, a tal fine, per quanto riguarda i valori limite dei fattori di nocivita` di origine chimica, fisica e biologica, fanno riferimento alle norme di legge vigenti ed alle indicazioni di carattere comunitario e giurisprudenziali. Le parti in conformita` ai criteri stabiliti dall'art. 9 della legge 300/70, riconoscendo ai lavoratori mediante loro rappresentanze il diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee

a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, convengono quanto di seguito specificato.

La R.S.U. e/o le Organizzazioni sindacali territoriali e la Direzione Aziendale, in caso di necessità, concorderanno l'effettuazione di indagini e accertamenti sull'ambiente di lavoro da affidarsi secondo quanto previsto dalla legge 833/78 ai servizi di igiene ambientale e medicina del lavoro delle UU.SS.LL. o da altri organismi specializzati ed autorizzati, scelti di comune accordo, con le spese per le visite mediche ed ambientali a carico delle aziende. Effettuate le prime rilevazioni dei fattori di nocività e insalubrità, le successive saranno effettuate in relazione ad obiettive alterazioni dell'ambiente di lavoro o di modifiche strutturali significative degli impianti che si rendessero necessarie ai fini della tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, di comune accordo si stabilirà di effettuare ulteriori indagini. Ovviamente, la scelta dell'organismo sarà effettuata in funzione dello specifico intervento che si dovrà realizzare al fine di usufruire della migliore ed opportuna specializzazione.

Al fine dei controlli e delle iniziative di miglioramento sull'ambiente di lavoro di competenza della RSA ai sensi dell'art. 9 della L. 300/70 e della richiamata legge n. 833, la R.S.U. può presenziare alla trascrizione dei dati sul registro dei dati ambientali e biostatistici.

I lavoratori saranno sottoposti alle visite mediche preventive e periodiche previste dalle leggi, nonché a quelle altre che si ritenessero obiettivamente necessarie a seguito dei risultati delle indagini sull'ambiente di lavoro effettuate secondo quanto previsto dai commi precedenti e che individuino oggettive situazioni di particolare nocività.

Resta inteso che il personale di detti Istituti sarà vincolato al segreto sulle tecnologie e sulle tecniche di produzione di cui può venire a conoscenza nel corso dello svolgimento dei compiti affidatigli.

In caso di innovazioni tecnologiche che comportino modifiche ambientali o l'impiego di nuove sostanze suscettibili di esporre a rischio i lavoratori, le aziende si atterranno alle acquisizioni scientifiche (tecnico mediche) esistenti dando in tal caso alla R.S.U. preventiva informazione delle sostanze stesse, dei rischi potenziali, dei mezzi e delle procedure di prevenzione che l'Azienda intende adottare.

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

Copia del regolamento verrà consegnata 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. 547/55 vengono istituiti:

1) il registro dei dati ambientali, tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda ed a disposizione della R.S.U. nel quale saranno annotati i risultati delle rilevazioni periodiche effettuate, in ordine al microclima e ad altri fattori che interessino l'ambiente di lavoro;

2) il registro dei dati biostatistici, tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda ed a disposizione della R.S.U., nel quale saranno annotati i risultati statistici delle visite mediche degli esami periodici, nonché le assenze per infortunio e malattie professionali;

3) il libretto sanitario e di rischio individuale, depositato presso l'azienda ed aggiornato dagli Enti che eseguono le visite mediche, con vincolo di segreto, in duplice copia, di cui una consegnata al lavoratore in cui verranno registrati i dati analitici concernenti:

- visita di assunzione;

- visite periodiche compiute per obbligo di legge;

- visite di idoneità compiute dagli Enti Pubblici ai sensi dell'art. 5 della legge 300/70;

- gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;

- visite mediche ed esami clinici effettuati in relazione alle rilevazioni periodiche.

Le parti si danno atto che quanto stabilito nel presente accordo realizza le finalità previste dall'art. 9 L. 300/70, in materia di ricerca elaborazione ed attuazione delle misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori.

Le aziende favoriranno la partecipazione dei propri addetti ad eventuali corsi sulla prevenzione degli infortuni e sicurezza sul lavoro organizzati dai competenti Enti pubblici o concordemente individuati dalle parti, concedendo permessi compatibili con la forza lavoro e le proprie esigenze tecnico produttive e concorrendo con quattro ore di retribuzione a corso, per ciascun dipendente frequentante il corso.

In aree territoriali, caratterizzate da una significativa concentrazione di aziende del settore, potranno essere istituiti Comitati paritetici i quali studieranno i problemi inerenti la prevenzione degli infortuni, la sicurezza nei luoghi di lavoro, la formazione antinfortunistica anche dei delegati alla sicurezza e suggeriranno eventuali 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 Confapi: la partecipazione al Comitato è gratuita.

Dichiarazione a verbale

Le parti, considerata l'imminenza del recepimento della direttiva 89/39 I/CEE del 22 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, convengono di costituire, entro tre mesi, un Gruppo di Lavoro Paritetico, formato da 6 rappresentanti delle parti medesime con il compito di definire l'armonizzazione della disciplina contrattuale con un nuovo quadro normativo, con particolare riferimento al ruolo, funzione e prerogative dei rappresentanti dei lavoratori in materia di sicurezza.

Anche prima di tale armonizzazione la R.S.U. potrà nominare tra i propri componenti il Delegato alla Sicurezza, interlocutore della direzione aziendale nell'ambito di quanto previsto dal contratto.

Il predetto delegato per la sua formazione potrà usufruire del trattamento di cui al terzo comma dell'art. 20.

ART. 54 : Igiene e sicurezza del lavoro - 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 alla norme di legge. 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. 55 : Igiene e sicurezza del lavoro - Indumenti di lavoro

A tutti i lavoratori, sarà annualmente consegnato gratuitamente un paio di scarpe da lavoro.

I lavoratori sono tenuti ad utilizzare gli indumenti di lavoro loro consegnati.

Inoltre a tutti i lavoratori, salvo quelli che 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. 56 : Norme complementari e disciplinari - Inizio e fine lavori

L'inizio dei lavori potrà essere regolato come segue:

a) il primo segnale è dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro e significherà l'apertura dell'accesso allo stabilimento;

b) il secondo segnale è dato 5 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;

c) il terzo segnale è dato all'ora precisa dell'inizio del lavoro ed in tale momento il lavoratore deve trovarsi al suo posto di lavoro.

La cessazione del lavoro è annunciata da un unico segnale.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da 15 minuti dopo l'orario normale di ingresso nello stabilimento, sempreché il ritardo non superi il quarto d'ora stessa. Aziendalmente potranno essere concordate tra Direzione e R.S.U. normative diverse.

ART. 57 : Norme complementari e disciplinari - Rapporti in azienda

1) L'azienda impronerà i rapporti con i dipendenti ai sensi di educazione e di rispetto della dignità personale del lavoratore.

2) Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti l'esplicazione delle mansioni affidategli mantenendo rapporti di educazione sia verso i compagni di lavoro che nei confronti dei superiori e dei subordinati.

Devono fra l'altro essere evitati:

a) qualsiasi discriminazione in relazione ad orientamenti che, rientrando nella propria sfera personale, risultino pregiudizievoli dell'attività lavorativa e della convivenza nei luoghi di lavoro;

b) comportamenti offensivi a connotazione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di disagio della persona cui essi sono rivolti e possano influenzare, esplicitamente o implicitamente, decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale.

Nell'esecuzione del lavoro il lavoratore dipendente dai rispettivi superiori come previsto dall'organizzazione interna che l'azienda avrà cura di illustrare al dipendente.

In particolare ogni lavoratore è tenuto al rispetto di quanto segue:

- 1) osservare le disposizioni del presente contratto e delle regole aziendali nonché quelle impartite dai superiori;
- 2) osservare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 3) dedicare attività diligente al disbrigo delle mansioni assegnate;
- 4) non prestare attività presso altre aziende direttamente concorrenti, anche al di fuori dell'orario di lavoro;
- 5) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzature, utensili, strumenti e quanto altro a lui affidato;
- 6) osservare le disposizioni aziendali e contrattuali sulla prevenzione degli infortuni;
- 7) comunicare tempestivamente ogni variazione del proprio domicilio;
- 8) 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.

ART. 58 : Norme complementari e disciplinari - Conservazione degli utensili

L'operaio deve conservare in buono 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 dai diretti superiori:

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

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

ART. 59 : Norme complementari e disciplinari - Danni alla lavorazione

Le trattenute per risarcimento dei 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.

I danni che comportino trattenute per risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena l'azienda ne sia venuta a conoscenza.

Le trattenute per risarcimento danni devono essere rateizzate in modo che la retribuzione mensile non subisca riduzione superiore al 10% della retribuzione stessa.

ART. 60 : Norme complementari e disciplinari - Visite di inventario e personali

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

ART. 61 : Norme complementari e disciplinari - Provvedimenti disciplinari

Le infrazioni disciplinari dell'operaio saranno passibili di provvedimenti disciplinari secondo la loro gravita` e la loro recidivita`. Trascorsi due anni dalla comminazione di provvedimenti disciplinari, questi non saranno piu` considerabili agli effetti della recidiva. I provvedimenti disciplinari sono i seguenti:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale;
- sospensione del servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni;
- licenziamento.

Per le procedure in materia dei provvedimenti di cui sopra si applica a quanto espressamente previsto dall'art. 7 della legge 20.05.70, n. 300.

L'azienda non puo` adottare i provvedimenti disciplinari piu` gravi del richiamo verbale nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito o senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore puo` farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Tali provvedimenti non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso dei quali il lavoratore puo` presentare le sue giustificazioni.

Il lavoratore deve presentare le proprie giustificazioni per iscritto, in mancanza si intendono riconosciuti i fatti contestati.

ART. 62 : Norme complementari e disciplinari - Multe e sospensioni

In via esemplificativa incorre nei provvedimenti di multa il lavoratore:

- 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 evidenti irregolarità nel funzionamento degli apparecchi stessi o di irregolarità nell'andamento del lavoro;
- 4) che contravvenga al divieto di fumare o introduca sul luogo di lavoro cibi o bevande alcoliche, senza 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 la sospensione o ne anticipi la cessazione;
- 8) che si ponga, per propria volontà, in stato di pericolosità per sé, per gli altri, per gli impianti o comunque per l'attività lavorativa;
- 9) che non rispetti le norme antinfortunistiche e non utilizzi i mezzi di protezione messi a sua disposizione dall'azienda o preventivamente portate a conoscenza;
- 10) che si rifiuti di adempiere a disposizioni contrattuali previste o che commetta mancanze che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene.

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

ART. 63 : Norme complementari e disciplinari - Licenziamento per mancanze

Incorre nel licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa e con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non del T.F.R. l'operaio che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza del lavoro, che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale, che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa:

- 1) assenza ingiustificata prolungata di 5 giorni consecutivi e le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti ai festivi o alle ferie;
- 2) insubordinazione ai superiori;
- 3) condanna ad una pena detentiva, comminata all'operaio con sentenza passata in giudicato, per azione commessa in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro o che pregiudichi l'immagine aziendale;
- 4) gravi guasti provocati da negligenza al materiale aziendale;
- 5) recidiva in qualunque delle infrazioni contemplate nell'art. 61 quando sia già intervenuta la sospensione nei 12 mesi precedenti e sempre quando da tale recidiva derivi grave nocumento della disciplina, all'igiene, alla morale;
- 6) esecuzione di lavoro per conto proprio nei locali dell'azienda;

- 7) atti che pregiudicano la sicurezza della cava o dello stabilimento, anche se nella mancanza non si riscontri il dolo;
- 8) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perche` suscettibile di provocare danni alle persone, agli impianti, ai macchinari;
- 9) furto o danneggiamento volontario al materiale nell'ambito dell'azienda;
- 10) trafugamento di documenti, di disegni, di utensili;
- 11) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumita` delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- 12) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto avvenuto nel recinto dello stabilimento o che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;
- 13) costruzione, entro l'azienda di oggetti per uso proprio o per conto terzi, con danno dell'azienda stessa.

Nel caso di contestazione delle mancanze di cui al presente articolo, l'azienda, nelle more delle procedure di contestazione, puo` sospendere cautelativamente il lavoratore interessato.

Nel caso in cui al termine della procedura di contestazione venga adottato il provvedimento di licenziamento, l'azienda non dovra` corrispondere alcuna retribuzione per l'intero periodo di sospensione cautelativa.

ART. 64 : Norme complementari e disciplinari - Divieti

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

ART. 65 : Norme complementari e disciplinari - Regolamento aziendale

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

ART. 66 : Risoluzione del rapporto di lavoro-preavviso di licenziamento e dimissioni

a) Operai

La comunicazione di licenziamento al lavoratore non in prova e non ai sensi dell'art. 68 o la comunicazione di dimissioni del lavoratore non in prova possono essere date in qualunque giorno con l'obbligo di

preavviso di una settimana (40 ore).

b) Intermedi

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.

lavoratore ha diritto ai seguenti termini di preavviso di licenziamento:

Anni di anzianità	Livello 3	Livelli 4, 5, 6
fino a 5 anni compiuti	mesi 1	15 giorni
oltre i 5 anni compiuti e fino a 10 anni	mesi 1 e 1/2	mesi 1
oltre i 10 anni	mesi 2	mesi 1 e 1/2

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.

c) Impiegati

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

anni di servizio	Livelli 1, 2	Livello 3	Livelli 4, 5, 6, 7
fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e 1/2	1 mese
da oltre 5 a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese
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 al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

È facoltà della parte che riceve la disdetta 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 al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti 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. 67 : Risoluzione del rapporto di lavoro - T.F.R.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda dovrà corrispondere al lavoratore un T.F.R. da calcolarsi sulla retribuzione annua.

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. 29;
- aumenti periodici di anzianità;
- eventuale superminimo individuale o collettivo;
- 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. 30;
- indennità di cassa;
- indennità per lavorazioni disagiate, non aventi natura occasionale: provvigioni, interessenze, cottimi;
- indennità sostitutiva di mensa o di trasporto eventualmente corrisposta aziendaliamente;
- maggiorazioni per mansioni discontinue.

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

Il calcolo di anzianità di servizio è da computarsi come segue:

a) Operai

- a) per l'anzianità maturata al 31.12.80 verranno corrisposti 14/30;
- b) per l'anzianità maturata successivamente all'1 gennaio 1981 verranno corrisposti 22/30;
- c) per l'anzianità maturata successivamente all'1 gennaio 1986 verranno corrisposti 27/30;
- d) per l'anzianità maturata successivamente all'1 gennaio 1987 verranno corrisposti 30/30;

La quota annua ottenuta dividendo per 13,5 i surriportati elementi retributivi corrisposti nell'anno al

lavoratore, sarà computata all'1 gennaio 1987 sulla base di 30/30.

Per i periodi antecedenti l'1 gennaio 1987 e per il calcolo dell'indennità di anzianità per i lavoratori in forza al 31.05.82 si fa ricorso alla normativa precedentemente in vigore come richiamata dall'art. 70 del CCNL 15.06.83.

b) Intermedi

a) per ciascuno degli anni dal primo fino al quindicesimo compreso i 25/30;

b) per ciascuno degli anni successivi al quindicesimo i 30/30;

c) per gli anni maturati successivamente all'1 gennaio 1986 il computo di cui al precedente comma a) sarà di 27/30;

d) per gli anni maturati successivamente all'1 gennaio 1988 il computo di cui al precedente comma a) sarà di 30/30.

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

c) Impiegati

- 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo o che siano di ammontare determinato, nonché l'indennità di contingenza. Nell'indennità di anzianità si terrà conto anche della 13esima mensilità.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzioni posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili, a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

È in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa, pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda; nessuna detrazione invece, è ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e dal contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa.

Per i passaggi dalla qualifica operaia od intermediaria alla qualifica impiegatizia che interverranno successivamente all'1 gennaio 1973 si applicheranno le disposizioni seguenti:

a) per il passaggio da intermedio a impiegato l'anzianità maturata nella qualifica di provenienza sarà considerata utile agli effetti di quanto stabilito al comma 1 del presente articolo;

b) per il passaggio da operaio ad impiegato, l'anzianità maturata nella qualifica di provenienza, verrà liquidata sulla base degli scaglioni di cui all'art. 66 commisurata alla retribuzione in atto alla data della risoluzione del rapporto.

ART. 68 : Risoluzione del rapporto di lavoro - Certificato di lavoro

Fermo 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 del lavoratore, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore ha svolto la sua attività nell'azienda, della qualifica professionale di assegnazione e delle mansioni della stessa disimpegnate.

ART. 69 : Risoluzione del rapporto di lavoro - Indennita' in caso di morte

In caso di morte del lavoratore, il T.F.R. e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposte secondo le norme di legge.

ART. 70 : Risoluzione del rapporto di lavoro - Gestioni 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 artt. 1, 4 e 24 e legge 19 luglio 1993, n. 236) e di contratti di solidarietà (legge 19 dicembre 1984, n. 863 e legge 19 luglio 1993, n. 236) e successivi interventi, le parti, in via sperimentale e per la vigenza del presente contratto nazionale, convengono che a fronte di casi di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale sia opportuno un comportamento che tenda a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.

A tal fine, nell'ambito degli incontri previsti dalle procedure di legge per affrontare le situazioni di cui sopra, le parti esamineranno, nel rispetto delle esigenze tecniche organizzative delle singole imprese, la possibilità di utilizzare in modo collettivo le riduzioni di orario annuo di cui all'art. 14 del CCNL nonché i permessi per ex festività di cui all'art. 17 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. 71 : Cessione, trasformazione e fallimento dell'azienda

La cessione e il trasferimento di un'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. 72 - P.1 : Istituti di carattere sindacale - Accordo per la costituzione delle R.S.U.

Tra ANIEM e FENEAL/UIL - FILCA/CISL - FILLEA/CGIL e' stato stipulato il presente accordo per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie nelle aziende aderenti a ANIEM Confapi, che disciplina la materia relativa alle rappresentanze sindacali unitarie, contenuta nel Protocollo sottoscritto da Governo e Parti Sociali il 23.07.93.

A - MODALITA' DI COSTITUZIONE E DI FUNZIONAMENTO

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unita' produttive nelle quali l'azienda occupi piu' di 15 dipendenti, ad iniziativa di FENEAL/UIL - FILCA/CISL - FILLEA/CGIL.

Hanno potere di iniziativa anche le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 5, parte II del Protocollo 23.07.93, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale ai contenuti del Protocollo stesso e del presente CCNL.

L'iniziativa di cui al primo comma puo' essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali, come sopra individuate. La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potra' essere assunta anche dalla rappresentanza sindacale unitaria e dovra' essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

2. Composizione

Alla costituzione della rappresentanza sindacale unitaria si procede, per due terzi dei seggi, mediante elezioni a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il rimanente terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro; alla copertura del terzo di cui sopra 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, intermedi, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 C.C., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale sull'unita' produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguira' un'adeguata rappresentanza di lavoratrici e lavoratori, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo 23.07.93, sotto il titolo rappresentanze sindacali unitarie, al punto B, il numero dei componenti le rappresentanze sindacali unitarie sara' pari a:

- 3 componenti per la rappresentanza sindacale unitaria costituita nelle unita' produttive che occupano da 16 a 75 dipendenti;
- 4 componenti nelle unita' produttive che occupano da 76 a 140 dipendenti;
- 5 componenti nelle unita' produttive che occupano oltre i 141 dipendenti.

4. Compiti, funzioni e permessi

La R.S.U. sostituisce il Consiglio di Fabbrica di cui all'art. 39 del CCNL 19 novembre 1990 e i suoi

componenti subentrano alle RSA e ai dirigenti della 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 300/70 per i dirigenti RSA.

Il monte ore annuo di permessi già previsti dall'art. 39 punto 3 del CCNL sarà pari a n. 2 ore per ogni dipendente in forza presso l'unità produttiva con un minimo di 72 ore annue. A tale monte ore si aggiungono ulteriori 15 minuti per ogni dipendente con un massimo di incremento di 120 ore per unità produttiva.

Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni la R.S.U. 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 retribuite aggiuntive rispetto a quanto previsto dal citato art. 23, trasferiscono alla R.S.U. una quota dei predetti permessi aggiuntivi pari al 70 per cento.

Le precitate 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 R.S.U. e comunicheranno alle Direzioni aziendali la regolamentazione da esse definita.

La R.S.U. 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 R.S.U. indicando il nominativo del beneficiario. Il godimento dei permessi deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento dell'attività produttiva.

Sono fatti salvi in favore delle organizzazioni sindacali stipulanti i seguenti diritti:

- diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24 legge 20 maggio 1970, n. 300
- diritto di affissione di cui all'art. 25, legge 20 maggio 1970, n. 300

5. Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria 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.

Al termine del contratto non a tempo indeterminato ed in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente. La sostituzione del componente così decaduto avverrà con le medesime regole di cui sopra.

Il componente dimissionario o decaduto, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le rappresentanze sindacali unitarie non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della rappresentanza sindacale unitaria con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente CCNL.

6. Revoca della rappresentanza Sindacale Unitaria

La rappresentanza sindacale unitaria decade dal mandato ricevuto in presenza di raccolta tra i lavoratori aventi diritto al voto di un numero di firme per la revoca superiore al 50% del numero dei lavoratori stessi.

Le firme, purché abbiano valore ai fini della revoca, dovranno essere opportunamente certificate.

7. Clausola di salvaguardia

Le Organizzazioni sindacali; dotate dei requisiti di cui all'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente CCNL o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezioni della rappresentanza sindacale unitaria, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire rappresentanza sindacale aziendale ai sensi della norma sopra menzionata.

ART. 72 - P.2 : Istituti di carattere sindacale - Disciplina delle elezioni della R.S.U.

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della rappresentanza sindacale unitaria le associazioni sindacali di cui alla lettera A), "Modalità di costituzione e di funzionamento", congiuntamente o disgiuntamente, o la rappresentanza sindacale unitaria uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere negli spazi di cui all'art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e da inviare altresì 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 alle ore 24 del quindicesimo giorno lavorativo.

2. Quorum per la validità delle elezioni

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL 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 in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli intermedi, gli impiegati e i quadri, non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Sono eleggibili gli operai, intermedi, impiegati e quadri non in prova, in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4; sono altresì eleggibili anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della rappresentanza sindacale unitaria possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) associazioni sindacali firmatarie del presente CCNL;

b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione nonché il presente CCNL;

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 ad optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero complessivo dei componenti la rappresentanza sindacale unitaria.

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, immediatamente dopo la sua completa integrazione, ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dalla presente regolamentazione;

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 alla presente regolamentazione;

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 nello spazio di cui al precedente punto 1., almeno otto giorni di calendario prima della data fissata per le elezioni.

8. Scrutatori

È 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 nelle 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 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 del 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.

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 segnando 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 chiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti 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 nello spazio esistente presso le aziende, almeno 8 giorni di calendario prima del giorno fissato per le votazioni.

I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro o utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20 della legge 20.05.70, n. 300.

13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 5 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 punto 14., "Attrezzature del seggio elettorale", del punto B), "Disciplina della elezione della rappresentanza unitaria", 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 - unitamente 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 rappresentanza sindacale unitaria sarà conservato secondo accordi tra la commissione elettorale e la direzione aziendale in modo da garantire la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutta 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 rappresentanza sindacale unitaria, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti. Il rimanente terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della rappresentanza sindacale unitaria previsto nel comma 1 punto 2 "Composizione", lettera A), "Modalità di costituzione e di funzionamento".

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

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 di calendario 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

causa della commissione elettorale, alla direzione aziendale ed alla Associazione Piccole e Medie Industrie - A.P.I. - alla quale aderisce l'azienda.

20. Comitati dei garanti

Contro le decisioni della commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito comitato dei garanti.

Tale comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'Associazione Piccole e Medie Industrie territoriale alla quale aderisce l'azienda, ed è presieduto dal direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e massima occupazione o da un suo delegato.

Il comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

21. Comunicazione della nomina dei componenti della rappresentanza sindacale unitaria

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della rappresentanza sindacale unitaria, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale ed alla 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 di tutte le operazioni elettorali.

23. Norma generale

Ai componenti la commissione elettorale, agli scrutatori, ai componenti il seggio elettorale ed ai componenti il comitato dei garanti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal CCNL a favore dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali ed ora trasferiti ai componenti le rappresentanze sindacali unitarie, gli stessi svolgeranno il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro.

DEROGHE PER AZIENDE FINO A 15 DIPENDENTI

In considerazione di quanto previsto dal CCNL 19 novembre 1990, ad iniziativa congiunta della CSL FENEAL - FILCA - FILLEA nelle unità produttive con meno di 15 dipendenti potrà essere designata, anche mediante elezione, una rappresentanza sindacale 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:

- 30 ore per aziende che occupano fino a 10 dipendenti;

- 45 ore per aziende da 11 a 15 dipendenti.

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.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che la disciplina delle rappresentanze sindacali nelle unità produttive con meno di 16

dipendenti e` stata concordata in relazione alla specificita` del sistema produttivo del settore ed in conseguenza della precedente normativa contrattuale.

ART. 73 : Istituti di carattere sindacale - Assemblea sindacale

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

Tali assemblee saranno tenute fuori dall'orario di lavoro, oppure durante l'orario stesso nei limiti di dieci ore annue, per le quali ultime verra` corrisposta la normale retribuzione.

Le assemblee - che potranno riguardare la generalita` di lavoratori o gruppi di essi - saranno indette singolarmente o congiuntamente dalle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto o dalle rappresentanze aziendali sindacali, 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 nonche` 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 dovra` aver luogo con modalita` che tengano conto della esigenze 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 potra` essere assicurata articolando l'assemblea secondo la distribuzione dei turni.

ART. 74 : Istituti di carattere sindacale - Permessi per cariche sindacali

Ai lavoratori che siano membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Comitati direttivi regionali e territoriali delle predette frazioni potranno essere concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando i permessi vengano espressamente richiesti per iscritto dalle organizzazioni predette e esempresche` 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 trimestralmente.

Le qualifiche sopra menzionale e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette all'Associazione cui il lavoratore appartiene.

L'onere dei permessi retribuiti concessi dalle aziende dovra` 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 le aziende con oltre 150 dipendenti, per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante dei lavoratori.

Anche tali limiti massimi si intendono cumulabili trimestralmente.

ART. 75 : Istituti di carattere sindacale - Aspettativa per cariche sindacali

Al lavoratore che dimostra di essere richiamato a funzioni pubbliche elettive che richiedono un'attività effettiva a carattere continuato, e` 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 un'attività effettiva a carattere continuativo, e` concessa un'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, all'azienda cui il lavoratore appartiene.

L'aspettativa per le cariche sindacali sara` accordata su richiesta scritta dell'Organizzazione sindacale interessata.

E` fatto obbligo ai lavoratori, cui e` 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 considera risolto per dimissioni del lavoratore.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna mentre decorre l'anzianita` ai soli effetti dell'indennita` di anzianita`, con il limite di due anni nel caso di cariche sindacali, sempreche` il lavoratore rientri nell'azienda allo scadere della carica.

ART. 76 : Istituti di carattere sindacale - Affissioni

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

Tali comunicati dovranno riguardare materia di interesse sindacale e del lavoro.

Copia degli stessi deve essere tempestivamente inoltrata alla Direzione aziendale.

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

ART. 77 : Istituti di carattere sindacale - 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, 804, mediante i propri rappresentanti i cui nominativi dovranno essere 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 tempestiva 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 generali attinenti alle proprie funzioni.

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

ART. 78 : Istituti di carattere sindacale - 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 a 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. 79 : Clausole riguardanti il contratto di lavoro - Reclami e controversie

Qualora, nell'applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro, sorga controversia, ferma restando la possibilità di composizione a livello aziendale, la controversia stessa dovrà, prima dell'azione giudiziaria, essere sottoposta all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori per esperire il tentativo di conciliazione delle parti.

Le controversie sull'applicazione del contratto vengono deferite alle Organizzazioni territoriali, mentre quelle sull'interpretazione del contratto vengono deferite alle organizzazioni nazionali stipulanti.

ART. 80 : Trattamento di miglior favore

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

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

ART. 81 : 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 o di artigiani, 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 Confapi, stipulanti il presente contratto.

Parimenti, qualora da parte delle Organizzazioni dei datori di lavoro stipulanti vengano concluse con altre Organizzazioni di lavoratori pattuizioni piu` favorevoli ai lavoratori di quelle del presente contratto, tali piu` 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 piu` favorevoli, sempre previo accertamento con verbale di dette condizioni.

ART. 82 : Clausole riguardanti il contratto di lavoro - Appalti

Sono escluse dagli appalti le lavorazioni direttamente pertinenti le attivita` produttive proprie dell'azienda, nonche` quelle di manutenzione ordinaria e continuativa, ad eccezione di quelle che necessariamente devono essere svolte da personale esterno all'organico aziendale.

Allo scopo di garantire ai dipendenti delle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali in vigore nel settore merceologico di appartenenza, le aziende appaltanti si assicureranno che le aziende appaltatrici siano regolarmente costituite come tali e regolarmente iscritte agli Enti previdenziali ed assicurativi obbligatori per legge.

Qualora si rendesse necessario le parti potranno procedere a richiesta di una di esse, ad una verifica delle situazioni di cui sopra.

Fatto salvo quanto previsto dal primo comma, qualora l'azienda procedesse ad appalti, fornira` informazioni preventive in merito alla R.S.U.

Nota a verbale

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

ART. 83 : 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 quanto e` stato specificamente 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 validita`.

ART. 84 : Clausole riguardanti il contratto di lavoro - Accordi interconfederali

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

ART. 85 : Clausole riguardanti il contratto di lavoro - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dall'1 settembre 1994 e sara` valido fino al 31 agosto 1996 per la materia retributiva e fino al 31 agosto 1998 per quella normativa.