CONFINDUSTRIA MARMOMACCHINE A.N.E.P.L.A.

INDUSTRIA DEI MATERIALI LAPIDEI

Contratto collettivo nazionale di lavoro 28 giugno 2016

Milano 2016

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
28 giugno 2016 per i lavoratori dipendenti
da aziende esercenti l'attività di escavazione
e lavorazione dei materiali lapidei, ghiaia, sabbia e
inerti.

E' vietata la riproduzione anche parziale, a mezzo stampa e con qualsiasi altro mezzo di diffusione, del presente Contratto, fatta eccezione per le parti stipulanti.

Addì, 28 giugno 2016 in Milano

tra

CONFINDUSTRIA MARMOMARMACCHINE, rappresentata da Alimonti Roberto, Antolini Francesco, Bani Massimo, Bauce Davide, Caresia Simone, Caucci Mario, Coccolo Silvia, De Angelis Marco, Filippi Giorgio, Ghirardi Stefano, Iannace Giuseppe, Lovati Raimondo, Marabelli Flavio, Marchina Nicola, Marsonet Andrea, Moncini Giovanbattista, Mori Simone, Muzzolon Davide, Palla Fabrizio, Pianezzi Elio, Tonini Giancarlo, Vittadello Raffaella.

A.N.E.P.L.A., rappresentata da Bonilauri Alessandra, Cagliani Walter, Castagna Francesco, Crosignani Battista, Doneda Eligio, Gatti Corrado, Giandelli Massimo, Grandi Daniela, Mangilli Roberto, Massoni Stefania, Mendola Cirino, Merlini Carlo, Pattarini Giuseppe, Pesenti Giacomo, Re Costantino, Rossetti Giovanni, Rota Nodari Giovanni, Savini Alberto, Zambianchi Paolo.

da una parte

e la **Federazione Nazionale Lavoratori Edili e Affini dei Legno – FeNEAL** - aderente alla UIL, rappresentata dal Segretario Generale Vito Panzarella; dai componenti la Segreteria Nazionale: Emilio Correale, Pierpaolo Frisenna, Fabrizio Pascucci, Francesco Sannino; il Tesoriere Vincenzo Mudaro; dai componenti dell' Esecutivo Nazionale: Giovanni Angileri, Ignazio Baudo, Donato Sebastiano Bernardo Ciddio, Salvatore Bevilacqua, Roberto Botto, Agostino Calcagno, Antonio Cirillo, Roberto Colangelo, Saveria Corallo, Antonio Cuppone, Riccardo Cutaia, Roberto D'Aloia, Ernesto D'Anna, Maurizio D'Aurelio, Francesco De Martino, Tiziana Del Bello, Flavio Fareta, Luciano Fioretti, Marco Foddai, Fabrizio Franceschilli, Valerio Franceschini, Mauro Franzolini, Juri Galasso, Riccardo Galasso, Ersilia Galiero, Francesco Gullo, Andrea Lanzetta, Francesca Lonardi, Duilio Magno, Giuseppe Mancin, Cosimo Mangiardi, Giuseppe Manta, Bruno Marte, Raffaele Merigo, Andrea Merli, Francesco Palese, Stefano Paloni, Giovanni Panza, Cosimo Damiano Paolicelli, Francesco Pappolla, Carmine Piemonte, Gianluca Quatrale, Patrizia Spinelli, Gianni Tomasi; Massimo Trinci, Cesare Valbusa, Enrico Vizza, dai componenti la delegazione trattante: Marco Battistini, Francesco Fulignani, Bernardo Guadagni, Gino Mannoni, Claudio Papa, Giacomo Pirro, Paolo Tolu, Remo Vernile.

la **FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI ED AFFINI (F.I.L.C.A.)** aderente alla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori C.I.S.L. rappresentata dal Segretario Generale Franco Turri, dai Segretari Nazionali: Enzo Pelle, Riccardo Gentile, Salvatore Federico, Salvatore Scelfo, Stefano Macale e dall'operatore nazionale Luciano Bettin, dai componenti l'Esecutivo Nazionale: Angelo Ribelli, Antonino Cirivello, Antonio D'Agostino, Crescenzio Gallo, Cristina Raghitta, Danilo Mazzola, Fabio Carruale, Fabrizio Bignotti, Fabrizio De Gattis, Francesco Bianchi, Francesco Orrù, Gerlando Castelli, Gianni Barchetta, Gianni Pasian, Giovanni D'Ambrosio, Giovanni Matta, Lucio Girinelli, Marco Federiconi, Massimo Giacchetti, Mauro Venulejo, Michael Raveane, Michele La Torre, Nunzio Turrisi, Ottavio De Luca, Piero Donnola, Raffaele Del Solio, Remo Perboni, Roberto Bocchio, Salvatore Teresi, Santino Barbera, Tino Tosti, Urbano Falcone e dai Componenti della Consulta Lapidei: Achille Festa, Alì Mohamed Ben Salah, Andrea Padrin, Attilio Vallocchia, Carlo Alberto Buglioni, Domenico D'Antonio, Gerardo Iovini, Giacomo Bondielli, Gianfranco Reale, Gianni Marani, Giordano Iobizzi, Giorgio Lazzarini, Luca Tassi, Marino Berto, Mario Ortombina, Mennato Magnolia, Nunzio Ardito, Silver Facchinetti, Stefano Pisetta, Vincenzo Tursi

la **Federazione Italiana Lavoratori Legno Edilizia Industrie Affini ed estrattive - FILLEA** Costruzioni e Legno - aderente alla CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Walter Schiavella; dai Segretari Nazionali: Alessandro Genovesi, Behri Ermira, Dario Boni, Marinella Meschieri, Salvatore Lo Balbo; dal rappresentante del settore: Salvatore Lo Balbo; dai componenti il Comitato Direttivo Nazionale: Adinolfi Luigi, Alfieri Alberto, Aloumon Dovi, Amicucci Ioannone Silvio, Andreotti Renzo, Andrisani Francesco, Antenucci Alessia, Aresu Francesco, Baglio Vito, Baldo Romano, Bartoli Giulia, Bartolini Luca, Beccati Marcello, Behri Ermira, Belligoli Graziella, Bellini Massimo, Ben Bouzid Hassan, Benati Marco, Bergamini Rossella, Bettalli Stefano, Bianchi Mauro, Bianchi Donato, Boccetti Daniele, Boni Dario, Bortolini Renzo, Bosio Marco, Bracone Sonia, Brunetti Lillina, Buccarella Settima, Busquet Jorge Daniel, Calandra Filippo, Campeggi Floriana, Cancelli Simona, Cannata Barbara, Cantatore Giuseppe, Carassale Gianni, Cardone Rita, Carletti Marco, Carnevale Salvatore, Caruso Roberto, Cascone Franco, Cavallini Manola, Celebre Simone, Chiappini Riccardo, Chiari Angelo, Chiarotto Simonetta, Chiusolo Assunta, Cogliandro Massimo, Collu Erika, Comotti Ivan, Conti Davide, Contini Catia, Cordeddu Enrico, Cosentino Debora, Cosmo Gian Franco, Costanzi Cristiano, Davide Daniele, De Luca Francesco, De Luca Massimo, De Santis Giuseppe, Di Capua Antonio, Di Franco Antonio, Di Girolamo Marco, Diallo Mamadou Sadio, Dufour Ezio, El Afia Abdel Ilah, Feltrin Rolando, Ferrari Sandra, Filippi Barbara, Fiorucci Gianni, Franchella Domenico, Fratus Luciana, Gambassi Alessia, Gamper Irmgard,

Gardin Tiziana, Geber Shawky, Genovesi Alessandro, Georgescu Marian, Giareghi Emiliano, Giorgi Ezio, Gramaccioni Roberto, Grigoriu Daniel, Guerci Mario, Guizzardi Sandro, Hasani Arben, Iacovino Enzo, Innocenti Nicola, Landolfi Mercedes, Lefter Daniel, Leone Antonino, Livi Mauro, Lo Balbo Salvatore, Lombardo Gianni, Lorandi Ada, Luvara' Andrea, Maio Vincenzo, Mancini Paolo, Marante Fabio, Marra Marcella, Martucci Mario, Massara Melissa, Massaro Giovanni, Mastromarino Maria, Maurizzi Maurizio, Mega Fernando, Menichini Gianluca, Mereu Antonia, Meschieri Marinella, Micò Maria Gaetana, Minelli Linda, Monchieri Antonella, Morello Serena, Nappo Ciro, Nardini Marco, N'Guessan Kovassi Gabin, Niane Ibrahima, Nicoletti Antonio, Nika Agim, Nordli Ingalill, Nossa Flavio, Oriti Biagio, Ortolan Ornella, Osmani Abedin, Pagliantini Antonella, Palmeri Vincenzo, Panucci Antonio, Paraschivoiu Elena Manuela, Parigi Domenico, Parrichini Stefano, Pasolini Claudio, Patierno Annamaria, Penna Silvano, Piastra Francesco, Pierosara Alessandra, Piras Valentina, Pischedda Giovanna, Pistorio Giovanni, Preka Ferdinant, Quadrelli Leonardo, Raffaelli Daria, Ravera Roberto, Reggiori Lucio, Ricciardi Marco, Rizzi Stefano, Rocchi Gabriele, Rocchi Roberto, Romito Marino, Rossi Giovanni, Rossi Luca, Rusteoschy Andaja, Sainato Manuela, Salinaro Tiziana, Samarini Enrico, Sannino Giovanni, Savino Ignazio, Scalese Enzo, Schiavella Walter, Schiliro' Alfredo, Seggiani Fabio, Serra Barbara, Sisto Pasquale, Spoldi Maurizio, Stasi Antonio, Straquadanio Grazia, Tanani Abdel Kibir, Tarantella Giovanni, Tarantino Franco, Triolo Nicola, Truppa Benedetto, Velaj Edmond, Veraldi Luigi, Verdicchio Dario, Verrocchi Emanuele, Vertenzi Fausto, Verza Oriana, Villani Flavia, Vinci Vito, Visentin Mauro, Zabbeni Maurizio, Zaghi Martina, Zaniboni Rudi, Zanotti Simone, Zenorini Armando, Zignani Barbara, Zucchini Leonardo e dalla Delegazione Trattante: Austini Marco, Ballati Marco, Bartoli Giulia, Bartolini Luca, Bazzicchi Massimiliano, Beccati Marcello, Bertè Pensiero, Boccetti Daniele, Bonuccelli Fabio, Carassale Gianni, Cervasi Francesco, Chiappini Silvano, Coco Matteo, Colomba Francesco, Coltella Claudio, Comotti Ivan, Consolati Riccardo, Di Giovanni Massimo, Esposito Massimo, Ferrari Sandra, Giareghi Emiliano, Ilari Gino, Ingalill Nordli, Loche Mauro, Marante Fabio, Marighetti Moreno, Mattei Sauro, Menichini Gianluca, Mininno Antonio, Nana Giorgio, Pace Sonia, Quadrelli Leonardo, Sannino Giovanni, Seggiani Fabio, Tarantella Giovanni, Venturini Roberto, Visentin Mauro, Zabbeni Maurizio, Zaupa Fausto

dall'altra

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

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

Dichiarazione delle parti stipulanti

Fermo restando quanto stabilito dai contratti di appalto, le Parti stipulanti confermano che, nelle aziende in cui l'attività di posa in opera è la fase finale di un processo lavorativo complesso che prevede varie fasi operative di trasformazione e/o lavorazione di materiale lapideo e non costituisce comunque attività prevalente dell'azienda stessa, il contratto nazionale dell'industria dei materiali lapidei, con tute le relative implicazioni, deve essere applicato per tutte le fasi lavorative a tutti i dipendenti in forza all'azienda, compresi quelli che svolgono l'attività di posa in opera anche per i periodi di svolgimento di tale operazione.

PREMESSA

Nel rinnovo del C.c.n.l le parti ritengono necessari implementare il dialogo e il confronto tra le stesse per dare un contributo positivo alla soluzione dei problemi del comparto.

Un ruolo particolarmente significativo in tale ottica assume il Comitato Paritetico Nazionale Lapidei, cui dovrà essere assicurata effettiva funzionalità, al fine di realizzare gli obiettivi previsti dal C.c.n.l , per rispondere adeguatamente alle sfide del mercato, assicurare alle aziende la necessaria efficienza gestionale, la valorizzazione del fattore umano e le possibilità di promozione dell'occupazione.

Confindustria Marmomacchine, Anepla e Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil ribadiscono l'impegno per la realizzazione di un sempre migliore clima di relazioni sindacali, finalizzate alla competitività delle imprese, alla loro crescita, all'occupazione e alla tutela, alla sicurezza dei lavoratori, attraverso un dialogo e un confronto costruttivo tra le parti per dare un contributo positivo alla soluzione dei problemi del comparto.

Le parti assumono quindi l'impegno di dare effettiva operatività al CPNL sulle tematiche individuate dal C.c.n.l., con riferimento allo statuto e al regolamento in modo da proseguire un percorso costruttivo per valorizzare le occasioni di sviluppo e le soluzioni atte a favorirle e per incidere sui punti di debolezza attraverso le possibilità di un loro superamento.

Per quanto concerne la responsabilità sociale d'impresa, le parti promuovono la diffusione delle buone prassi e delle certificazioni internazionali quali EMAS, ISO 14001, OHSAS 18001, SA 8000, ISO 26000.

Nel ribadire l'operatività delle previsioni contrattuali relative all'attività del Comitato in materia di sicurezza, al suo interno sarà costituita, entro tre mesi dalla firma del C.c.n.l un'apposita Commissione incaricata di seguire le problematiche relative all'ambiente e alla sicurezza.

La Commissione avrà anche lo scopo di adeguare lo schema di formazione/informazione allegato al C.c.n.l., con riferimento al Protocollo Stato/Regioni del 21 dicembre 2011, con particolare riferimento alla formazione dei neo assunti.

Valutato che le normative vigenti in materia di coltivazione e di ripristino ambientale delle cave presentano sostanziali difformità tra di loro e creano situazione di disparità nell'operare delle aziende, si conviene di procedere, nell'ambito del CPNL, a una indagine conoscitiva e di raffronto sulle varie normative.
A seguito di tale indagine le parti verificheranno l'opportunità di presentare una richiesta al Governo per l'emanazione di linee generali di indirizzo che possano costituire un preciso riferimento comune per l'attività regionale in materia.
Le parti, nel recepire i contenuti del " Manifesto programmatico per il settore marmifero estrattivo nazionale" sottoscritto in data 22.05.2014, convengono altresì sulla esigenza che vengano poste in essere tutte le iniziative necessarie nei confronti degli organi di Governo per sviluppare il comparto lapideo e l'industria tutta delle costruzioni nel comune convincimento del ruolo strategico che la stessa può svolgere per lo sviluppo economico del Paese e per l'incremento dell'occupazione.

Le parti, infine, si attiveranno per sviluppare un sistema di informazione e collaborazione con le Associazioni sindacali e datoriali dei comparti delle costruzioni (cemento calce e gesso, laterizi e manufatti in cemento) per iniziative comuni e per una azione sinergica finalizzata la rilancio del settore.

DISCIPLINA GENERALE

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

1) LIVELLO NAZIONALE

Le parti, ferma restando l'autonomia e le prerogative imprenditoriali e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e nella consapevolezza dell'importanza di relazioni industriali partecipate, confermano la opportunità di informarsi reciprocamente e scambiarsi valutazioni sulle tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione complessiva del settore sia in termini di occasioni positive e di sviluppo che di fattori di criticità.

A tal fine Associazione Italiana Marmomacchine (d'ora in poi Confindustria Marmomacchine), A.N.E.P.L.A.e Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil istituiscono, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del ccnl, il Comitato Paritetico Nazionale Lapidei (CPNL) permanente, il cui coordinamento logistico e le attività di segreteria, nonché eventuali ulteriori aspetti organizzativi, saranno assicurati da Confindustria Marmomacchine.

Una Commissione paritetica di sei componenti nominati dalle parti stipulanti il ccnl predisporrà, entro 30 giorni dalla stipula dello stesso, lo Statuto Costitutivo del CPNL.

La composizione, le modalità di funzionamento e il finanziamento del CPNL sono definiti nel Regolamento allegato, (allegato 4), che forma parte integrante del presente Accordo.

Eventuali problemi di funzionamento del CPNL saranno oggetto di esame tra le parti stipulanti

In particolare saranno oggetto del programma dei lavori del CPNL le seguenti tematiche:

- assetto del settore in relazione alle tendenze del mercato e con riferimento alla situazione occupazionale;
- censimento aziende, valutazione nuove forme strutturali e di aggregazione delle stesse e riflessi sulla occupazione;
- evoluzione legislativa per le materie di interesse del comparto e per l'attività estrattiva;
- mercato del lavoro, ricerca e innovazioni di prodotto, qualità, produttività e costo del lavoro;

- formazione professionale, sulla base di quanto previsto all'art. 6 del presente c.c.n.l.;
- acquisizione dati sugli orari di fatto attuati nel comparto, con approfondimenti distinti per le attività di cava e di produzione, con riferimento alla normativa di legge in materia di orario di lavoro e di attività in cava;
- ambiente e sicurezza e sistemi di soccorso, come previsto dall'art. 27 – ambiente di lavoro;
- fattori energetici;

Il CPNL, per la sua attività, si avvarrà di dati conoscitivi che saranno forniti dalle parti medesime o provenienti o elaborati da Enti esterni pubblici e privati, concordemente individuati, e potrà esprimere indirizzi e orientamenti sulle materie oggetto di esame.

Il CPNL potrà individuare eventuali fonti di finanziamento pubblico da utilizzare per progetti specifici.

Un rapporto particolare di scambio e collaborazione sarà tenuto con i Distretti industriali di settore, nonché, per le materie di specifica competenza, con i Comitati paritetici territoriali di comparto, ove costituiti o da costituire. Nei rapporti con i predetti organismi il CPNL potrà svolgere azione di coordinamento e di indirizzo per la individuazione di progetti da definire e sostenere a livello locale.

Il CPNL si riunirà, anche fuori della propria sede, di norma semestralmente nei mesi di aprile e ottobre di ciascun anno e, in via straordinaria e comunque ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità, su richiesta di una delle due componenti.

Alle riunioni del CPNL potranno prendere parte tecnici ed esperti, qualificati nella materia da esaminare, indicati singolarmente dalle parti, della cui partecipazione l'Organizzazione invitante dovrà preavvertire tempestivamente le altre.

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

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

a) aspetti della congiuntura;
b) prospettive produttive, anche con riferimento a particolari situazioni aziendali;
c) programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi e loro localizzazione per grandi aree geografiche;
d) previsioni riferite a significativi ampliamenti e trasformazioni degli impianti esistenti, per grandi aree geografiche;

e) prevedibili implicazioni sulla occupazione per i punti b), c), d) e sulle condizioni ambientali e ecologiche;
f) dati complessivi relativi all'andamento dell'occupazione giovanile;
g) gli andamenti aggregati a livello nazionale delle prestazioni di lavoro rese oltre l'orario ordinario, nonché delle assenze per malattia, infortunio sul lavoro, cassa integrazione guadagni e altre causali.

Il CPNL si occuperà, oltre agli argomenti già previsti, anche del fenomeno del mobbing, con l'intento di pervenire a una ricognizione di tale fenomeno nel settore tenendo anche conto della legislazione vigente.

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

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

Nota a verbale

Attivazione di un "Gruppo di studio paritetico" in materia di mercato del lavoro e partecipazione dei lavoratori

Le Parti concordano di istituire entro il primo anno di vigenza del presente ccnl, nell'ambito del CPNL, un "Gruppo di studio paritetico", con il compito di monitorare e studiare l'evoluzione legislativa, nazionale e in ambito UE, riguardante il rapporto di lavoro con particolare riferimento ai temi del mercato del lavoro e delle tipologie contrattuali, del sistema degli ammortizzatori sociali nonché della partecipazione dei lavoratori anche al fine di determinare possibili posizioni condivise da sottoporre alle Parti stipulanti.

2) LIVELLO REGIONALE

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

a) prospettive produttive;
b) programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi, significativi ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti con le prevedibili implicazioni sull'occupazione e sulla formazione professionale e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
c) eventuali processi di ristrutturazione e riconversione produttiva;
d) eventuali processi di mobilità.

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

3) LIVELLO TERRITORIALE

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

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

A livello territoriale saranno esaminate le problematiche inerenti gli ammortizzatori sociali, in riferimento alle imprese con meno di 15 addetti e in rapporto con le istituzioni territoriali competenti.

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

Dichiarazione delle associazioni imprenditoriali

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

Dichiarazione a verbale

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

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI E CONTRATTUALI

PREMESSA

Per la realizzazione e il mantenimento di un sistema di relazioni industriali funzionale alle esigenze delle imprese e dei lavoratori non si può prescindere dall'attribuzione all'autonomia contrattuale delle parti di una funzione primaria nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali, anche attraverso lo sviluppo ai vari livelli e con diversi strumenti del metodo partecipativo.

In quest'ottica le parti si impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali a loro collegati, nonché delle imprese aderenti e delle R.S.U. costituite ai sensi dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, a che il funzionamento del sistema di relazioni industriali e contrattuali più avanti descritto, si svolga secondo i termini e le procedure specificamente indicate, dandosi nel contempo atto che la loro puntuale applicazione è condizione indispensabile per mantenere le relazioni sindacali nelle sedi previste dal presente contratto, entro le regole fissate.

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti, per il periodo di loro validità il contratto generale, le norme integrative di settore o quelle aziendali da esso previste. A tal fine le Associazioni industriali sono impegnate ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere e a intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli.

Le parti realizzano e confermano con il presente c.c.n.l. una struttura contrattuale su due livelli: nazionale e di 2° livello.

La contrattazione di secondo livello riguarderà materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli regolati dal C.c.n.l. e avrà per oggetto le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del contratto collettivo nazionale di lavoro in conformità ai criteri e alle procedure ivi indicati.

Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente c.c.n.l., ha la funzione di negoziare erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti come, ad esempio: incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese, maggiore efficienza organizzativa, efficacia, qualità, redditività, tutti risultati legati all'andamento economico delle imprese. La relativa disciplina è contenuta nell'art. 24 (premio di risultato) del presente c.c.n.l.

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.

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

Le Organizzazioni sindacali stipulanti sono impegnate a garantire a tutti i livelli il rispetto delle regole di cui sopra, anche attraverso il ricorso alla procedura di cui all'ultimo comma del successivo paragrafo "Procedura di rinnovo degli accordi di secondo livello", che prevede l'intervento delle Associazioni nazionali contraenti al fine di dirimere la controversia.

Ai fini sopra indicati un Gruppo di lavoro, nell'ambito del CPNL, opererà una verifica della situazione esistente.

Le Parti nel considerare la contrattazione collettiva esercitata nel rispetto delle regole sopracitate e condivise un valore nelle relazioni sindacali e nel comune obiettivo di consolidare il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione, concordano di affidare allo stesso Gruppo di lavoro il compito di sottoporre, entro il primo anno di vigenza del presente c.c.n.l., alla valutazione delle stesse una disciplina compiuta sulla individuazione delle materie di esclusiva competenza della contrattazione nazionale, quelle della sola contrattazione di 2° livello e le materie su cui si esercita una competenza concorrente.

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

La contrattazione di secondo livello è prevista nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese.

Sono titolari della negoziazione di secondo livello negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente contratto, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le R.S.U. costituite ai sensi dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 da una parte, e le Aziende e le Associazioni industriali territoriali dall'altra.

Procedura di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro

Il contratto nazionale ha durata triennale tanto per la materia normativa che 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 sei 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 sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso in cui, nonostante il rispetto della procedura concordata, il contratto non venga rinnovato entro la scadenza del precedente, in sede di negoziato sarà definita la copertura economica dei mesi intercorrenti tra la scadenza del c.c.n.l. e la data del rinnovo.

Procedura di rinnovo degli accordi di secondo livello

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

Gli accordi di 2° livello, stipulati successivamente alla data del presente rinnovo, hanno durata triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni nell'anno con il contratto collettivo nazionale, ivi comprese le relative erogazioni iniziali.

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

In mancanza di riscontro entro i termini di cui sopra o nel caso in cui si verifichi una presunta difformità su quanto sopra previsto potrà essere richiesto l'intervento delle Associazioni datoriali e delle OO.SS. territoriali.

In applicazione di quanto disposto al secondo comma, nell'arco di vigenza del presente contratto, le richieste di rinnovo degli accordi di 2° livello non potranno essere presentate prima della sottoscrizione del presente contratto e i conseguenti effetti economici avranno decorrenza non anteriore al 30 giugno 2014.

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

Le parti nel convenire che il rispetto delle disposizioni sopra definite costituisce condizione essenziale per assicurare stabilità e certezza ai reciproci rapporti, si impegnano conseguentemente ad assumere comportamenti coerenti per rimuovere, con la necessaria tempestività, eventuali situazioni di difformità che possano insorgere relativamente ad ambiti, tempi e livelli definiti dal presente articolo.

In tale ottica, al fine di consentire l'applicabilità delle previsioni sopra stabilite, alle quali deve uniformarsi la contrattazione di 2°livello, nel caso in cui si verifichi una presunta difformità e, a livello locale, permanga su tale aspetto una contrapposizione tra le parti, la questione verrà sottoposta per iscritto all'esame delle parti stipulanti a livello nazionale che si incontreranno nei 15 giorni successivi al fine di valutare soluzioni per una corretta applicazione delle presenti disposizioni contrattuali.

Le parti convengono che lo sviluppo sostenibile, inteso come integrazione equilibrata e dinamica delle dimensioni relative alla crescita economica, al rispetto dell'ambiente e alla responsabilità sociale d'impresa, costituisca il modello cui ispirarsi per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive.

Le parti convengono, in particolare:

- di porre in atto misure finalizzate alla sostenibilità dei processi produttivi delle Industrie del settore, assicurando lo sviluppo delle capacità produttive, la tutela dell'occupazione unitamente alla costruzione di una adeguata e coerente strategia ambientale;
- di adottare una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale.

Viene valutato come rilevante che tutti i soggetti interessati, imprese e lavoratori, realizzino comportamenti coerenti con quanto sopra, per confermare la validità dei percorsi condivisi in essere e di quelli futuri, relativamente ai temi:

- Sostenibilità dei processi produttivi, sviluppo delle capacità produttive, protezione ambientale;
- Valorizzazione delle politiche industriali di filiera;
- Salute e sicurezza del personale;
- Orientamento verso le lavorazioni di qualità;
- Impatto sulle comunità locali.

Le parti ritengono che la responsabilità sociale d'impresa vada intesa come qualificante valore aggiunto per l'impresa e per i suoi rapporti con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le istituzioni.

Le parti, quindi, si danno atto che il percorso verso la responsabilità sociale d'impresa costituisce un miglioramento dell'osservanza degli obblighi di legge e di contratto, soprattutto quando esso sia attuato con effettività, trasparenza e verificabilità dei contenuti.

Per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più possibile consapevole e condiviso al tema della responsabilità sociale, le parti convengono che, entro sei mesi dalla firma del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, il Comitato Paritetico Nazionale Lapidei (CPNL), predisponga un documento condiviso contenente linee guida dei requisiti minimi per la attuazione dei principali elementi della responsabilità sociale d'impresa tenendo conto anche delle raccomandazioni OIL.

PARTE PRIMA

NORME COMUNI

Art. 1. - Assunzione

L'assunzione dei lavoratori verrà effettuata in conformità delle norme di legge.
All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà per iscritto:

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

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

1) carta d'identità o documento equipollente;
2) documento delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;
3) stato di famiglia e altra documentazione necessaria per l'assegno per il nucleo familiare;
4) eventuale titolo di studio, se richiesto;
5) altri documenti richiesti da eventuali disposizioni contrattuali e di legge.

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

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

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

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

Art. 2. – Periodo di prova

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

categoria F : 20 giorni di effettiva prestazione lavorativa;
categoria E: 30 giorni di effettiva prestazione lavorativa;
categoria D: 40 giorni di effettiva prestazione lavorativa;

categoria C: 60 giorni di effettiva prestazione lavorativa;
categoria CS: 70 giorni di effettiva prestazione lavorativa;
categoria B: 80 giorni di effettiva prestazione lavorativa;
categoria A, categoria AS, Quadri: 130 giorni di effettiva prestazione lavorativa;

In caso di contratto a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi, il periodo di prova sarà ridotto del 50%.

Il periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà aver luogo in qualsiasi momento a iniziativa di ciascuna delle parti, senza motivazione e senza l'obbligo di preavviso e di indennità sostitutiva.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto, salvo che non sia diversamente disposto dal contratto medesimo.

In caso di risoluzione del rapporto, a iniziativa di una delle due parti, nel corso del periodo di preavviso o alla fine dello stesso, l'azienda corrisponderà la retribuzione relativa al periodo di servizio effettivamente prestato.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un mese.

Terminato il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione diviene definitiva e l'anzianità decorrerà dal primo giorno dell'assunzione in prova a tutti gli effetti del presente contratto.

Art. 3. - 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. 4. - Tutela della maternità

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

Alla lavoratrice assente per maternità, nei due mesi prima del parto e nei tre mesi a esso successivi, o, in caso di diversa opzione, per il mese precedente il parto e per i quattro mesi successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale.

In caso di estensione, a norma di legge, oltre detti termini, del periodo di assenza obbligatoria, si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente contratto e quello stabilito dalla legge.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino a concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

Nel caso in cui nel corso del periodo d'interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga malattia, si applicano le disposizioni di cui alla relativa regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa, sempreché dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice.

L'assenza per gravidanza e puerperio, nei limiti del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, festività, tredicesima mensilità, trattamento di fine rapporto).

Art. 5. - Classificazione del personale

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 8 categorie alle quali corrispondono 8 livelli retributivi con valori minimi tabellari mensili.

I valori minimi mensili sono quelli risultanti dalle tabelle di cui all'art. 8 ragguagliati a mese (174 ore) e sono uguali per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle differenze di età.

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

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

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

Eventuali controversie riguardanti l'applicazione delle norme del presente articolo saranno esaminate secondo la procedura di cui all'art. 45.

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

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

1) qualifica quadri: cat. AS, 1a declaratoria;
2) qualifica impiegatizia: cat. AS, 2a declaratoria; cat. A; cat. B, 1a declaratoria; cat. C, 1a declaratoria; cat. D, 1a declaratoria; cat. E, 1a declaratoria;
3) qualifica intermedia: cat. B, 2a declaratoria; cat. CS, profili; cat. C, 2a declaratoria;

4) qualifica operaia: cat. B, 3a declaratoria; cat. CS, profili, cat. C, 3a declaratoria; cat. D, 2a declaratoria; cat. E, 2a declaratoria; cat. F.

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

Categoria A Super

DECLARATORIA: appartengono alla cat. A Super:

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

DECLARATORIA: appartengono alla categoria A Super:

- i lavoratori, sia amministrativi che tecnici, che svolgono funzioni direttive con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione e autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare o dai dirigenti dell'azienda.

Categoria A

DECLARATORIA: appartengono alla categoria A:

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

PROFILO

- Analista esperto EDP e/o responsabile servizio EDP.

Categoria B

DECLARATORIA: appartengono alla categoria B:

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

PROFILI

- lavoratore che nello svolgimento delle proprie mansioni di concetto scrive e parla correntemente più lingue;
- lavoratore che su indicazioni dell'analista sviluppa e redige programmi anche complessi, curandone l'esecuzione e collaborando alla stesura delle procedure operative, con responsabilità dei risultati (programmatore E.D.P.).

DECLARATORIA: appartengono alla categoria B:

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

DECLARATORIA: appartengono alla categoria B:

- i lavoratori, inquadramento operai, di cui al seguente profilo:
- lavoratori che operando manualmente sono capaci di realizzare modelli plastici idonei alla riproduzione da parte di operai scalpellini (operaio modellista-scultore).

Categoria CS

PROFILI

- elettricista/meccanico specializzato in entrambe le funzioni che è in grado di individuare guasti su impianti complessi e/o qualsiasi macchinario di produzione ed è in grado di intervenire sugli stessi per operazioni di aggiustaggio, riparazione, manutenzione di elevato grado di difficoltà ed è inoltre in grado di curare la messa a punto di detti impianti e macchinari.
- meccanico o elettricista che, in possesso delle capacità professionali di cui al precedente alinea, svolge, nell'ambito dell'officina, coordinamento e controllo di attività tecniche e del personale addetto nel campo della manutenzione e riparazione (capo manutenzione);
- sorvegliante di cava ai sensi del D.P.R. 9 aprile 1959 n° 128 e successive modifiche e integrazioni.
- operaio programmatore di macchine a guida computerizzata di sagomatura e lucidatura in curva che provvede alla programmazione tecnica, elaborazione e

messa a punto dei programmi e alla completa conduzione della macchina (programmatore sagomature-lucidatore su macchine computerizzate).

- operatore polivalente di escavatore e di pala, ciascuno di potenza superiore a 300 cv, contemporaneamente presenti in cava, che, oltre a essere provvisto di adeguata patente, abbia acquisito o possieda l'esperienza necessaria per la conduzione di più macchine in ambienti gravosi, quali le cave di montagna, per la quale si richiedono particolari abilità tecnico-pratiche e che provveda alla ordinaria manutenzione del mezzo (operatore di grandi mezzi semoventi in cava, quali quelle di montagna);
- lavoratori che eseguono a regola d'arte, su modello, lavori ad alto contenuto artistico di riproduzione di opere, riproducendole da modello o disegno anche in scala (ornatista, figurista, fiorista, pannista, puntatore, sbozzatore, di lavori ad alto contenuto artistico).

Categoria C

DECLARATORIA: appartengono alla categoria C:

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

PROFILI

- lavoratori sia tecnici che amministrativi che svolgono mansioni esecutive di particolare complessità e che richiedono specifica esperienza e addestramento professionale;
- lavoratore che sulla base di istruzioni e con riferimento a procedure esistenti, rileva, ordina, controlla, trascrive e totalizza dati anche diversi, interagendo sul programma dell'elaboratore al fine di elaborare situazioni riepilogative, analisi, prospetti ed effettuando imputazioni di conto (operatore E.D.P.).

DECLARATORIA: appartengono alla categoria C:

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

DECLARATORIA: appartengono alla categoria C:

- i lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nella categoria D, inquadramento operai, compiono, con maggiore autonomia e con l'apporto di

particolare e personale competenza, lavori che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati lavorativi.

PROFILI

- installatore che, previa interpretazione dei disegni esecutivi, è in grado di installare e mettere in servizio macchine e/o impianti elettrici e/o impianti fluido-dinamici (installatore finito);
- lavoratori addetti alla conduzione di barconi capaci di provvedere all'ormeggio e alla formazione di convogli e alla loro guida sul fiume o su corsi d'acqua, laghi e mare (barconista o pontoniere);
- lavoratori che eseguono a regola d'arte, su modello, qualsiasi lavoro di riproduzione di opere, riproducendole da modello o disegno anche in scala (ornatista, figurista, fiorista, pannista, puntatore);
- lavoratore che esegua a regola d'arte e in conformità dei disegni esecutivi qualsiasi lavoro di sagomatura di qualunque materiale lapideo con macchina complessa e/o a controllo manuale, provvedendo da solo all'adattamento della macchina medesima (fresatore-sagomatore);
- lavoratore che esegue l'armatura di qualsiasi tipo di taglio al masso nelle cave di montagna o nelle cave "a pozzo" anche con l'ausilio delle macchinette perforanti e che esegue tagli secondo sagome e profili diversi con impianti fissi di filo elicoidale e/o con impianti di filo diamantato veloce (filista armatore al monte o nelle cave "a pozzo");
- lavoratore che è addetto al funzionamento del dragline, provvedendo inoltre all'ordinaria manutenzione (draglista);
- lavoratore che su automezzi appositamente predisposti effettua il trasporto di blocchi di marmo dalle cave in montagna percorrendo le relative strade di arroccamento e che è in grado di provvedere anche all'ordinaria manutenzione del mezzo (autista di cava);
- lavoratore che a regola d'arte porta a termine la lucidatura a mano di ornato e/o scultura di più materiali lapidei o lavoratore che esegua a regola d'arte manualmente la sagomatura e la rifinitura di qualunque massello di materiale lapideo (lucidatore a mano di ornato e/o scultura, rifinitore);
- operatore alla segatrice a catena che oltre a posizionare e condurre in maniera completa la macchina, provvede alla messa a punto e alla ordinaria manutenzione della stessa e della catena, con interventi di riparazione e sostituzione in caso di rottura dei denti o altre parti della macchina (operatore alla segatrice a catena);
- lavoratore che oltre a partecipare allo svolgimento di lavori manuali propri delle categorie operaie più elevate, svolga, in quanto in possesso di particolare esperienza e capacità acquisita nel tempo, funzioni di coordinamento tra la propria attività e quella degli altri operai (operaio capo squadra-sottocapo-capomuta-capoturno);

- operatore di mezzo semovente di potenza superiore a 300 CV che sia provvisto di adeguata patente e che provveda alla ordinaria manutenzione del mezzo (operatore di grandi mezzi semoventi);
- lavoratore che, con l'eventuale ausilio di funi, scale e altri mezzi adeguati, provveda alla pulitura delle pareti incombenti sulle cave, liberandole da massi e pietre pericolanti (tecchiaiolo);
- lavoratore che, attraverso la miscelazione e la pesatura di vari materiali di marmo, come polveri e ghiaie, di colori (ossidi) di composti chimici quali reagenti e indurenti, provvede con autonomia e apporto di personale competenza alla composizione di un blocco di marmo, controllandone la miscelazione nella betumiera e il successivo collocamento nella cassaforma.

Categoria D

DECLARATORIA: appartengono alla categoria D:

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

PROFILI

- lavoratori addetti a verifica di schede meccanografiche;
- stenodattilografi.

DECLARATORIA: appartengono alla categoria D:

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

PROFILI

- lavoratore che in cava isola e distacca i blocchi ("ovuli") e li prepara per il carico e il trasporto (cavatore di alabastro);
- lavoratore che esegue l'armatura di qualsiasi tipo di taglio al masso nelle cave in piano anche con l'ausilio delle macchinette perforanti e che esegue tagli secondo sagome e profili diversi con impianti di filo elicoidale e/o con impianti di filo diamantato veloce (filista armatore di cave in piano);
- lavoratore che nelle cave di montagna è preposto alla conduzione e sorveglianza degli impianti di filo elicoidale o diamantato veloce per i tagli sia al monte che sul piazzale di cava (filista di cava di montagna);

- lavoratore al quale è affidato il controllo, la custodia, il trasporto, la distribuzione, il caricamento, lo sparo delle mine e qualsiasi altra incombenza relativa all'uso dell'esplosivo e degli artifizi (fuochino);
- lavoratore che provvede in modo opportuno alla preparazione dei fori di mina, nonché al caricamento e al brillamento delle mine ove a ciò non provveda il fuochino (minatore);
- lavoratore che provvede al posizionamento e alla conduzione ordinaria della segatrice a catena (operatore alla segatrice a catena);
- lavoratore che nelle cave di marmo, di ardesia e di porfido esegue a regola d'arte tagli di sezionatura e/o sfaldatura su massi, a mano e/o con attrezzi meccanici (tagliatore-spiodatore alla cava);
- lavoratore che opera su macchine a guida computerizzata per la realizzazione di lavorazioni finalizzate all'ancoraggio di pannelli da rivestimento;
- lavoratore che manovra macchine operatrici semoventi la cui conduzione richiede preparazione tecnico-pratica e capacità operativa in relazione al loro funzionamento e alle condizioni ambientali e che provvede alla ordinaria manutenzione dei mezzi, quali autogru, gru a ponte con cabina, trattrici autocaricanti, ruspe, autopale, escavatori e draghe, autocarri con rimorchi, autosnodati o autoarticolati, dunpers (conduttore di macchine operatrici semoventi-autotrenista);
- lavoratore che, coadiuvato da altri operai, provvede alla sistemazione dei blocchi sui carrelli, all'assestamento dei carrelli sotto i telai, allo scarico delle lastre, nonché all'armatura, al controllo del funzionamento e alle operazioni di ordinaria manutenzione dei telai stessi (segatore);
- lavoratore che, a mano o con l'ausilio di attrezzi meccanici esegue cordonate, masselli per opere stradali, idrauliche, edili ecc. nonché altri elementi similari o che esegue lavori semplici e/o correnti di riquadratura, sagomatura e rifinitura. Inoltre, da solo o con l'ausilio del muratore, è in grado di eseguire la posa in opera di lavori semplici e/o correnti (scalpellino);
- lavoratore che, alla fresatrice o segatrice e con adeguata conoscenza dell'impiego degli abrasivi, esegue a regola d'arte qualsiasi lavoro di rifilatura, taglio e sagomatura su qualunque materiale lapideo (primo fresatore);
- lavoratore che esegue a regola d'arte qualsiasi lavoro di lucidatura su qualunque materiale lapideo a mano e/o a macchina e/o al tornio. Ha inoltre specifica competenza nella preparazione e applicazione degli stucchi, mastici, resine, ecc. nonché nell'impiego degli abrasivi (primo lucidatore);
- lavoratore che opera su macchine a guida computerizzata o con lettura di sagoma per la sagomatura e lucidatura in curva, provvedendo al controllo della qualità del prodotto, dei parametri del sistema, segnalando tempestivamente le anomalie riscontrate (operatore sagomatore, lucidatore su macchine computerizzate o con lettura di sagoma);
- lavoratore che, lavorando al tornio elementi lapidei, li sagoma secondo profili prestabiliti (tornitore);

- lavoratore che è addetto alla conduzione dell'impianto di selezione e frantumazione dei materiali ghiaiosi, pietrami e pietrischi, con responsabilità del regolare funzionamento dell'impianto stesso curandone l'ordinaria manutenzione (conduttore di impianti di selezione e frantumazione);
- lavoratore che, seguendo le indicazioni di schemi o su disegno, esegue a regola d'arte operazioni di localizzazione e riparazione guasti, manutenzione e messa a punto, costruzione e riadattamento di impianti, macchinari strutture murarie, impianti elettrici (elettricista finito, meccanico finito, fresatore piallatore meccanico finito, tornitore meccanico finito, saldatore finito);
- lavoratore che, dopo averne predisposto lo schema, esegue i fori per il distacco dei materiali dal masso e/o per la razionale sezionatura delle bancate tenendo conto delle linee naturali di frattura o difetti (primo disgaggiatore-perforatore);
- lavoratore (in cava di travertino) ove si pratica la escavazione con trincerazioni svuotabili a mano, che organizza e provvede alla loro svuotatura con ausilio di perforatore, piccone e mezzi di trazione (primo cavatore-svuotatore di trincee);
- lavoratore che esegue a mano operazioni non semplici di incollaggio e lavori di riparazione di lastre e/o lavorati con stucchi, mastice e resine (stuccatore-riparatore).

Categoria E

DECLARATORIA: appartengono alla categoria E:

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

PROFILI

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

DECLARATORIA: appartengono alla categoria E:

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

PROFILI

- lavoratori che in cava eseguono le operazioni di preparazione di stacco e abbattimento di massi e banchi o che provvedono al disgaggio delle fronti ed allo sgombero dei materiali rimasti sui piani di minatura (cavatore disgaggiatore);

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

- addetti ad operazioni di riparazione, manutenzione e messa a punto di impianti, macchinari, strutture in legno, impianti elettrici (meccanici, fabbri, falegnami, saldatori, elettricisti, muratori non finiti, aiutanti generici di manutenzione);
- lavoratore addetto alla tranciatura dei materiali con l'ausilio di mezzi meccanici (tranciatore meccanico);
- lavoratore adibito alla esecuzione di commissioni varie, anche all'esterno dello stabilimento e/o al ritiro e consegna di documenti, valori, ecc. (fattorino, portiere);
- lavoratori che, dietro istruzioni e sulla base delle relative documentazioni giustificative, provvede al movimento di entrata e di uscita dei materiali a magazzino (addetto al magazzino);
- lavoratori che effettuino operazioni di carico, manovra e stivaggio su mezzi di trasporto con l'ausilio di autogrù, paranchi, martinetti, argani, binde e altri mezzi di sollevamento e trasporto (addetti al carico e movimento);
- lavoratore che provvede al controllo della qualità del materiale e alla selezione dello stesso prima dell'imballaggio.
- lavoratori che compiono lavori di manovra, carico e scarico di materiali nel cantiere di lavorazione e nei depositi e/o provvedono, anche collaborando, alla sistemazione di blocchi sui carrelli dei telai, dietro istruzione dell'addetto (addetti alla manovra dei materiali, al carico e scarico su piani di lavoro, preparatore di carrelli, addetti all'imballaggio);
- lavoratori addetti alla sorveglianza dei nastri di alimentazione dei materiale e/o alla griglia di selezione o dell'impianto di selezione e frantumazione intervenendo per facilitare lo scorrimento dei nastri e il deflusso dei materiali, addetti alla manovra delle bocchette dei silos provvedendo inoltre allo spianamento e al lavaggio dei materiali sui mezzi di trasporto (addetto alla bocca del frantoio, addetto al nastro di alimentazione e al nastro trasportatore, addetto alla griglia, addetto alla sorveglianza dell'impianto di selezione e frantumazione, addetto al carico da silos).

Categoria F

DECLARATORIA: appartengono a questa categoria:

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

PROFILI

- i lavoratori di prima assunzione nel settore che non abbiano ancora acquisito pratica di mestiere; trascorso il periodo di 12 mesi di addestramento o di

apprendimento del mestiere, accederanno alle categorie corrispondenti alle mansioni svolte;

- lavoratore addetto a compiti di mera manovalanza in magazzino (operaio di magazzino);
- lavoratore che esegue la pulizia degli uffici, delle mense, degli impianti igienico-sanitari e di altri locali destinati a scopo di lavoro, ricreativo e assistenziale (addetto alle pulizie);
- lavoratore addetto a compiti di mera vigilanza e sorveglianza (guardiano).

NOTA A VERBALE

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

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

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

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

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

Le parti si danno atto che con la regolamentazione di cui al presente accordo si è data piena attuazione al disposto della legge 13 maggio 1985 n. 190 per quanto riguarda i "Quadri".

Commissione paritetica per la classificazione del personale

Le parti concordano l'istituzione, all'atto della sottoscrizione del Contratto, di una Commissione Paritetica che si insedierà entro tre mesi dalla data di stipula del presente accordo di rinnovo del C.c.n.l , con il compito di individuare nuove figure professionali

presenti ed operanti nel settore ed eliminare dal mansionario figure professionali da ritenere ormai superate, in modo da rendere il sistema classificatorio contrattuale il più aderente possibile alla realtà produttiva del reparto lapideo.
La Commissione sarà composta di 6 componenti, di cui 3 in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali e 3 in rappresentanza delle Organizzazioni imprenditoriali, eventualmente integrabile in pari numero da tecnici o esperti della materia.
La Commissione presenterà alle parti stipulanti per le relative valutazioni, entro 18 mesi dal suo insediamento, un rapporto conclusivo in tema di inquadramento. L'esigibilità del nuovo sistema di classificazione avverrà con la sottoscrizione del successivo C.c.n.l.

Art. 6. – Formazione professionale

Le parti stipulanti riconoscono concordemente l'importanza della formazione professionale quale strumento essenziale per la valorizzazione del capitale umano nelle imprese, per la crescita a livello personale, per l'adeguamento delle professionalità alle mutate esigenze del mercato del lavoro e alle necessità delle imprese.

Le parti individuano, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità, l'opportunità di indicare le seguenti linee di indirizzo per le esigenze formative del settore:

- sensibilizzare e incentivare le imprese alla valorizzazione delle risorse umane come strumento di competitività delle imprese;
- promuovere e valorizzare la professionalità attraverso l'acquisizione di conoscenze specifiche in grado di rispondere alle esigenze di innovazione tecnologica di processo produttivo e di prodotto, di organizzazione del lavoro, legislative e di salute e sicurezza;
- incentivare i lavoratori nell'accrescimento delle competenze professionali, relazionali e trasversali al fine di rispondere alle esigenze del settore e prevenire l'obsolescenza della competenze professionali possedute;
- predisposizione di adeguati moduli formativi per il coinvolgimento dei giovani nel percorso propedeutico all'inserimento nel settore utilizzando anche forme di apprendimento attraverso l'apprendistato e alternanza scuola lavoro;
- predisposizione di appositi progetti che si prefiggano di avvicinare la domanda e l'offerta sul mercato del lavoro e moduli specifici per i lavoratori stranieri;
- predisposizione di linee guida che favoriscano l'intreccio fra le varie possibilità formative sia a domanda individuale sia quella derivante da piani formativi aziendali, attraverso la definizione del catalogo dell'offerta formativa di settore;
- riqualificazione del personale quale mezzo per contribuire al superamento di situazioni di difficoltà di mercato e al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale.

Il MIUR, con decreto n ° 836/2014, ha inserito l'opzione "coltivazione e lavorazione materiali lapidei" all'interno di "produzioni industriali e artigianali" per le aree di indirizzo dei percorsi degli Istituti Professionali.

Sono state quindi accolte le istanze delle parti sociali e di Enti territoriali, con le quali si evidenzia la necessità di strutturare un percorso di istruzione che assuma a riferimento i fabbisogni formativi specifici della filiera, anche nella prospettiva dell'innovazione tecnologica, delle applicazioni e delle metodiche necessarie ai processi produttivi del settore, considerato anche che i processi produttivi della filiera del marmo si estrinsecano in distinti segmenti operativi per i quali sono richieste competenze diversificate e, in particolare, competenze orientate alla tecnologia delle metodiche e macchine per la fase dell'escavazione e competenze per l'ideazione, la realizzazione e la commercializzazione del prodotto.

Alla luce di quanto sopra le parti si attiveranno affinché tale indirizzo trovi attuazione nei territori maggiormente interessati, offrendo agli istituti professionali collaborazione per ciò che concerne una migliore conoscenza dei processi produttivi dei materiali lapidei e delle varie fasi e livelli dell'estrazione, lavorazione e commercializzazioni.

Le parti, riferendosi alle previsioni di leggi e degli accordi interconfederali in materia di formazione professionale, intendono concordemente rapportarsi con Fondimpresa - fondo interprofessionale per la formazione continua.

A tale proposito si farà riferimento alle regole che definiscono l'operatività di Fondimpresa, che prevedono, a seconda dei casi, intese di carattere generale a livello territoriale o a livello aziendale.

Inoltre, in collegamento sinergico con Fondimpresa, anche alla luce del Protocollo d'intesa Confindustria, Cgil Cisl Uil del 25 giugno 2014, per quanto di sua competenza, ci si adopererà affinché le normative e le procedure elaborate in materia siano coerenti con le esigenze del settore, nonché allo scopo di individuare le opportunità e gli incentivi finanziari disponibili a livello europeo, nazionale e territoriale.

Verrà inoltre rafforzata l'azione di informazione, in particolare verso le imprese di minori dimensioni, al fine di far valutare le opportunità derivanti dall'utilizzo di Fondimpresa.

Particolare attenzione dovrà essere posta alla materia di igiene, salute, sicurezza e ambiente, secondo le modalità previste dalla legislazione nazionale e regionale in materia.

A tal fine viene demandato al Comitato Paritetico Nazionale Lapidei la predisposizione delle linee guida aderenti ai bisogni specifici del settore da sottoporre agli attori della formazione professionale e alle imprese e ai lavoratori. In carenza di determinazioni da parte del CPNL, potranno essere definite a livello territoriale tra le parti le linee guida di cui sopra.

Il CPNL ha inoltre il compito di monitorare l'evoluzione legislativa a livello Comunitario e Nazionale, assumendone gli obiettivi da implementare nei piani di formazione, le metodologie formative, di coinvolgimento e partecipazione al fine di proporre un catalogo formativo di settore da offrire alle imprese, ai lavoratori anche delle realtà produttive meno strutturate.

Il CPNL potrà individuare certificazioni specifiche di riconoscimento delle professionalità a seguito dell'acquisizione di competenze derivanti da percorsi formativi.

Il CPNL potrà anche studiare tipologie di libretti che attestino il percorso formativo-professionale dei lavoratori, da diffondere a livello territoriale.

Data la particolare importanza della formazione professionale, le parti definiranno entro tre mesi dalla stipula del CCNL le modalità per lo svolgimento dell'attività inerente alla Formazione Professionale all'interno del CPNL anche attraverso l'istituzione di un gruppo di lavoro ristretto che produrrà le sintesi al Comitato per le necessarie deliberazioni.

Art. 6 bis - Responsabilità sociale d'impresa

Le Parti sostengono lo sviluppo di un'impresa socialmente responsabile attraverso l'impegno di tutti i soggetti coinvolti, ciascuno in relazione al proprio ruolo, a integrare i temi sociali, etici e ambientali nelle proprie attività e nei rapporti interni ed esterni, operando responsabilmente , con la consapevolezza dei propri diritti e doveri.

Ad ogni livello si opererà in modo coerente per sviluppare e dare attuazione alle norme contenute nel presente CCNL riconducibili a un impegno sociale dell'impresa, complessivamente considerata e dei singoli che operano in essa.

Per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più consapevole e condiviso sul tema della Responsabilità Sociale d'Impresa, il CPNL effettuerà indagini sui fattori strategici dello sviluppo delle imprese industriali nel mercato nazionale e internazionale, per valutare gli aspetti legati alla competitività, innovazione, internazionalizzazione, congiuntamente a criteri che identificano i comportamenti aziendali nei confronti dei principali portatori di interessi.

Negli ambiti di cui sopra, il CPNL fornirà, in forma anonima e complessiva, alle parti stipulanti il CCNL, dati relativi alle seguenti tematiche:

- indice costo del lavoro su fatturato
- rapporto operai/impiegati
- rapporto donne/uomini
- percentuale dipendenti stranieri
- indici di sicurezza sul lavoro
- attività formativa in materia di sicurezza
- certificazioni qualità applicate
- applicazione dei sistemi di valutazione della soddisfazione del cliente
- sistemi di valutazione della qualità dei fornitori.

Inoltre, per la parte riguardante la competitività, il CPNL potrà analizzare tematiche relative a:

- prodotti innovativi
- percentuale esportazione
- percentuale produzione estera

Art. 7 - Cumulo di mansioni

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

Art. 8. - Minimi tabellari mensili

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

Minimi tabellari mensili

Categorie	Parametri	al 31/05/2016	dal 01/06/2016	dal 01/12/2017	dal 01/01/2019
As	200	1.734,50	1.778,62	1.808,03	1.885,97
A	184	1.595,65	1.636,24	1.663,30	1.735,00
B	150	1.300,82	1.333,91	1.355,97	1.414,42
CS*	144	1.249,03	1.280,79	1.301,97	1.358,09
C	136	1.179,64	1.209,64	1.229,64	1.282,64
D	128	1.113,04	1.141,28	1.160,10	1.209,98
E	118	1.026,06	1.052,09	1.069,44	1.115,43
F**	100	868,53	890,59	905,29	944,27

* valore indennità di contingenza cat CS: 520,13 Euro/mese

** Agli appartenenti alla Categoria F dovranno essere corrisposti ulteriori € 7,75 mensili lordi da valere a tutti gli effetti contrattuali come paga base, a titolo di superminimo collettivo di categoria

Art. 9 - Indennità di contingenza - EDR

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

A decorrere dal 1° gennaio 1993, ai sensi del protocollo 31 luglio 1992, è corrisposta a tutti i lavoratori una somma forfettaria a titolo di Elemento Distinto dalla Retribuzione di € 10,33 mensili per 13 mensilità a copertura dell'intero periodo 1992-1993, che resterà allo stesso titolo acquisito per il futuro nella retribuzione.

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

Art. 10- Determinazione della retribuzione oraria

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

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

$$174 \times \frac{\text{orario settimanale in atto}}{40}$$

Art. 11. - Pagamento della retribuzione

La corresponsione della retribuzione sarà effettuata a periodo mensile.

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

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

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

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

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

Art. 12. – Orario di lavoro – Riduzione orario di lavoro
Trattamento delle festività soppresse – Banca ore

1) Orario di lavoro

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

Ai sensi dell'art. 4, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 66/2003 e dell'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 234/2007 la durata media dell'orario di lavoro effettivamente prestato viene calcolata con riferimento a un periodo di 4 mesi e di 6 mesi per quanto concerne i lavoratori mobili (autisti adibiti a trasporti esterni) per i quali si applica il D.lgs. n. 234/2007.

A fronte di esigenze che si manifestassero a livello aziendale, previo accordo tra Direzione aziendale e R.S.U. o OO.SS territoriali, in caso di mancanza della R.S.U., il periodo di cui al punto precedente potrà essere elevato in riferimento a quanto previsto all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n.66/2003.

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

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

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

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

In relazione alle caratteristiche tecniche dell'attività lavorativa e del materiale lavorato nelle segherie di granito e attività collegate potranno essere effettuate prestazioni lavorative a ciclo continuo di sette giorni settimanali a turni, le cui modalità di attuazione verranno esaminate e concordate con la R.S.U. in sede aziendale.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 8 del D. Lgs. n. 66/2003, in caso di prestazioni di lavoro di 8 ore consecutive, il lavoratore deve beneficiare di una pausa, nell'ambito del predetto orario, anche sul posto di lavoro, di 10 minuti con decorrenza della normale retribuzione, fermi restando l'assetto organizzativo e la continuità della normale attività produttiva. La predetta pausa non si cumula con analoghi trattamenti già previsti a livello aziendale, ferme restando, ove esistenti, eventuali condizioni di miglior favore.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno atto che la previsione del 3° comma del presente punto 1 non comporta variazione alcuna né del trattamento concernente le maggiorazioni per lavoro straordinario spettante ai lavoratori né della collocazione temporale del relativo pagamento.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Premesso che la regolazione dell'orario di lavoro è di pertinenza delle Parti sociali, le Parti concordano che, nel caso di approvazione di una disposizione di legge sulla riduzione dell'orario di lavoro, si incontreranno per convenire gli eventuali adattamenti di tale disciplina alle caratteristiche del settore, anche al fine di evitare alterazioni agli equilibri complessivi determinati con il presente accordo.

Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

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

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

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

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

1ª DICHIARAZIONE A VERBALE

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

2ª DICHIARAZIONE A VERBALE

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

2) Riduzione orario di lavoro

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

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

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

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

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

Per i lavoratori che prestano la propria opera in tre turni giornalieri avvicendati, in aggiunta alla riduzione in atto dell'orario di lavoro annuo, saranno riconosciute, in misura proporzionale all'attività prestata nell'anno nelle fattispecie di lavoro a tre turni avvicendati più avanti indicate, le seguenti ulteriori misure, computabili e godibili secondo le modalità di cui al presente punto 2 del C.c.n.l.:

lavoratori che operano su tre turni avvicendati per cinque o sei giorni settimanali
h. 4 dal 01.01.2001
h. 4 dal 01.01.2002

lavoratori che operano su tre turni avvicendati per sette giorni settimanali
h. 4 dal 01.01.2001
h. 4 dal 01.01.2002
h. 4 dal 01.07.2003

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

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

NOTA A VERBALE

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

3) Trattamento delle festività soppresse

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

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

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

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

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

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

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

4) Banca ore

Si conviene la istituzione di una banca ore individuale operante dall'1.1.2000 in cui confluiscono al 1° gennaio di ogni anno i permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione relativi a:

- le ore a fronte delle ex-festività
- le riduzioni dell'orario di lavoro nella misura sopra prevista.

I permessi confluiti nella Banca Ore Individuale saranno fruiti da parte del lavoratore entro l'anno successivo previo preavviso di almeno 48 ore e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali.

Al 31 dicembre dell'anno sopra indicato le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno pagate con la retribuzione in atto a quel momento. Su richiesta del singolo lavoratore le predette ore potranno essere fruite entro i sei mesi dell' anno successivo.

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

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

Il contratto di lavoro a tempo parziale, disciplinato dal D. Lgs. n. 61 del 20/02/2000 e successive modificazioni (D. Lgs. n. 100 del 26 febbraio 2001, D. Lgs. n. 276/2003, L. 247/2007, L. 92/2012) comporta lo svolgimento di attività lavorativa a un orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente contratto.

Il trattamento economico e normativo seguirà i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili in conformità a quanto previsto dall'art. 4 del D. Lgs. n. 61/2000.

In caso di trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa, che deve avvenire con il consenso delle parti, il lavoratore potrà richiedere l'assistenza della RSU/RSA e/o, in mancanza, delle OO.SS. territoriali firmatarie del presente accordo nazionale. Le parti possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

a) di tipo orizzontale, con una prestazione giornaliera ridotta rispetto al normale orario giornaliero;

b) di tipo verticale, con lo svolgimento di attività lavorativa a tempo pieno limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

c) di tipo misto con una prestazione che si svolge secondo una combinazione delle modalità indicate alle lettere a) e b).

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto.

Il lavoratore potrà richiedere l'assistenza della RSU/RSA e/o, in mancanza, delle OO.SS. territoriali firmatarie del presente accordo nazionale.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili e/o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Secondo quanto previsto dall'art. 12 bis, c. 1, D.Lgs. n. 61/2000, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa delle terapie salvavita, certificata secondo le vigenti norme di legge, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (verticale o orizzontale). Nella stessa ipotesi il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

In caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, il figlio o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale o permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazioni di gravità ai sensi dell'art. 3, c. 3, della legge n. 104/1992, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (art. 12 bis, c. 2, D.Lgs. n. 61/2000). Nella stessa ipotesi il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap (art. 3, legge n. 104/1992) è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (art. 12 bis, c. 3, D.Lgs. n. 61/2000). Nella stessa ipotesi il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di

lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le prestazioni a tempo parziale, organizzate su turni collocati in fasce orarie predeterminate e programmate, secondo le articolazioni orarie in atto nel settore aziendale di appartenenza, non configurano una fattispecie di clausola elastica disciplinata dall'art. 3, comma 7, del D. Lgs. n. 61/2000 come modificato dal D. Lgs. n. 276/2003.

Art. 14. - Contratto a tempo determinato

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro (art. 1 co. 1 D. Lgs 368/2001 così come modificato dall'art. 9 co. 1 L. 92/2012).

È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (c.d. causali), anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratti a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato, sia "causali" sia "acausali", è definito nella misura del 25% dei dipendenti occupati a tempo indeterminato nella singola azienda. Restano esclusi dal precedente limite i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato di cui al comma 1 bis dell' art. 1 del D. Lgs. 368/2001 come modificato dalla Legge 28/06/2012 n. 92. Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali di cui sopra saranno sempre arrotondate all'unità superiore.

Fermo restando le disposizioni previste per l'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato, ai fini del computo del periodo massimo dei 36 mesi di lavoro, le parti stabiliscono che si cumulano tutti i periodi di rapporti di lavoro stipulati con contratti di somministrazione a tempo determinato e con contratti a tempo determinato.

È consentito instaurare rapporti di lavoro a tempo determinato senza una causale (c.d. acausalità) nell'ipotesi di primo rapporto di lavoro per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. In tal caso la durata non può essere superiore a 12 mesi e non può essere oggetto di proroga.

In alternativa a quanto previsto dal precedente comma, i contratti di lavoro a termine, instaurati senza causale, non possono superare il limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva, sempre all'interno del

limite del 25 % di cui al terzo comma, qualora siano utilizzati nei seguenti processi organizzativi:

- avvio di una nuova attività;
- implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico (nuovi impianti e/o linee/sistemi di produzione);
- rinnovo o proroga di una commessa consistente.

Nel caso in cui i contratti di lavoro a termine siano stipulati nell'ambito di processi organizzativi aziendali come sopra definiti, la durata massima del contratto è di 24 mesi e non può essere oggetto di proroga.

Le parti stabiliscono altresì che la contrattazione territoriale o aziendale, definita con la RSU/RSA e/o, in mancanza, con le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente CCNL, potrà individuare ulteriori processi organizzativi e allungare la durata massima fino a 36 mesi.

Le parti firmatarie del presente CCNL convengono sulla riduzione degli intervalli nella successione di contratti a termine, stipulati con il medesimo lavoratore, fino a un minimo di venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, e fino a un minimo di trenta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, nel caso in cui i contratti a termine siano instaurati:

1) per la sostituzione di lavoratori assenti;
2) con lavoratori posti in cassa integrazione guadagni;
3) con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori dell'Aspi.

Le parti stabiliscono che la contrattazione territoriale o aziendale, definita con la RSU/RSA e/o, in mancanza, con le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente CCNL, possa prevedere la riduzione degli intervalli nella successione di contratti a termine, stipulati con il medesimo lavoratore, fino a un minimo di venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, e fino a un minimo di trenta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, nel caso in cui i contratti a termine siano instaurati nell'ambito di un processo organizzativo determinato:

- dall'avvio di una nuova attività;
- dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo;
- dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
- dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente;
- al fine di far fronte a situazioni imprevedibili o contingenti che rendano necessarie provvisorie integrazioni degli organici aziendali;
- in caso di aumento temporaneo di attività per esigenze particolari;
- al fine di far fronte a picchi produttivi temporanei o ricorrenti.

Trimestralmente sarà comunicato alla R.S.U., su loro richiesta, il numero dei lavoratori assunti a tempo determinato in applicazione delle clausole di cui sopra. In mancanza della R.S.U. il dato sarà comunicato alle OO.SS. territoriali, su loro richiesta.

L'azienda, quando reputi necessario effettuare assunzioni plurime con contratto a termine per punte di maggiore attività legate alla acquisizione di commesse di particolare rilevanza, procederà all'assunzione con tale tipo di contratto, previo confronto finalizzato alla ricerca del consenso con la RSU., o in mancanza con le OO.SS. locali, relativamente al numero dei rapporti a termine, e alle lavorazioni e/o reparti interessati.

L'azienda fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori medesimi, che si rendessero disponibili.

Ferme restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro trattamento in atto in azienda, che siano compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato.

Gli accordi aziendali o territoriali riguardanti il Premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale Premio; in assenza di disciplina contrattuale il Premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine.

I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno tempestivamente di interventi formativi/informativi sia riguardo alla sicurezza sia con riferimento al processo lavorativo adeguati all'esperienza lavorativa e alla tipologia di attività.

Sono esclusi dal periodo di prova i lavoratori assunti dalla medesima azienda con più contratti a tempo determinato nelle stesse mansioni.

L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo, secondo quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine, presso la stessa azienda, considerando anche eventuali periodi di missione in somministrazione di lavoro a tempo determinato, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate o alle mansioni aventi analoghe competenze professionali, in esecuzione dei rapporti a termine.

Nel caso di una concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.

Ai sensi dell'art.1, c. 39, della legge 247/2007, in caso di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti presso lo stesso datore di lavoro e

qualora il rapporto superi complessivamente 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, lo stesso verrà considerato a tempo indeterminato.

Ai sensi di quanto previsto dall'art.5 c. 4 bis del D. Lgs. 368/2001, è comunque possibile stipulare un nuovo contratto, della durata massima di 4 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione territoriale del Lavoro con l'assistenza di un rappresentante di un sindacato firmatario del presente contratto.

Art. 15. – Contratto di somministrazione di lavoro

I casi in cui può essere concluso il contatto di somministrazione di lavoro sono indicati dall'art. 20 commi 3 e 4 del decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 e successive modificazioni.

I casi in cui è fatto divieto di ricorrere al contratto di somministrazione sono indicati dall'art. 20 comma 5 del decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 e successive modificazioni.

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato, sia "causali" sia "acausali", è definito nella misura del 25% dei dipendenti occupati a tempo indeterminato nella singola azienda. Restano esclusi dal precedente limite i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato di cui al comma 1 bis dell' art. 1 del D. Lgs. 368/2001 come modificato dalla Legge 28/06/2012 n. 92. Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali di cui sopra saranno sempre arrotondate all'unità superiore.

É consentito il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato senza una causale (c.d. acausalità) nell'ipotesi di primo rapporto di lavoro per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. In tal caso la durata non può essere superiore a 12 mesi e non può essere oggetto di proroga.

In alternativa a quanto previsto dal precedente comma, la somministrazione di lavoro a termine, senza causale, non può superare il limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva, sempre all'interno del limite del 25% di cui al terzo comma, qualora siano utilizzati nei seguenti processi organizzativi:

- avvio di una nuova attività;
- implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico (nuovi impianti e/o linee/sistemi di produzione);
- rinnovo o proroga di una commessa consistente.

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

Nel caso in cui i contratti di somministrazione di lavoro a termine siano stipulati nell'ambito di processi organizzativi aziendali come sopra definiti, la durata massima dei contratti stessi è di 24 mesi e non possono essere oggetto di proroga.

Le parti stabiliscono altresì che la contrattazione territoriale o aziendale, definita con la RSU/RSA e/o, in mancanza, con le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente CCNL, potrà individuare ulteriori processi organizzativi e allungare la durata massima fino a 36 mesi.

Ferme restando le disposizioni previste per l'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto in somministrazione a tempo determinato, ai fini del computo del periodo massimo dei 36 mesi di lavoro, le parti stabiliscono che si cumulano tutti i periodi di rapporti di lavoro stipulati con contratti di somministrazione a tempo determinato e con contratti a tempo determinato.

Le parti concordano che i profili di esiguo contenuto professionale per i quali è vietata la stipula di contratti di somministrazione di lavoro, sono quelli previsti dalla categoria F della classificazione del personale di cui all'art. 5 del presente CCNL.

La Direzione Aziendale comunica preventivamente alle RSU o, in mancanza alle OO.SS. territoriali aderenti alle associazioni sindacali firmatarie del C.c.n.l., il numero dei contratti di somministrazione di lavoro da stipulare e i motivi del ricorso. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto.

Una volta l'anno, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce, agli stessi destinatari di cui al comma precedente, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

I lavoratori impiegati con contratto di somministrazione di lavoro sono destinatari dell'informativa di cui all'art. 36 del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, avendo riferimento all'esperienza lavorativa e alla mansione svolta. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del lavoratore somministrato, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti; ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

L'impresa utilizzatrice fornisce la necessaria formazione in materia di eventuali rischi specifici che la mansione, cui sono adibiti i lavoratori impiegati con contratto di somministrazione di lavoro, comporta.

Gli accordi territoriali o aziendali riguardanti il premio di risultato, stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale premio; in assenza di disciplina contrattuale territoriale o aziendale, il premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori somministrati a tempo determinato, in proporzione diretta al periodo di missione complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più missioni a termine.

Art. 16. Distacco

In materia di distacco si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003.

Art. 17 – Lavoro straordinario, festivo e notturno

Ai soli fini della corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo è considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 8 ore giornaliere e quello effettuato oltre le 40 ore e fino alle 48 ore settimanali.

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

E' considerato lavoro notturno, ai soli fini delle maggiorazioni contrattuali, quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 del mattino. Si considera lavoro notturno ai fini legali, di cui al D.Lgs. n. 66/2003, quello effettivamente prestato nel periodo intercorrente fra le ore 22 e le ore 5 alle condizioni di cui al decreto medesimo, ferme restando le esclusioni di cui all'art. 11, 2° comma, del citato provvedimento (donne, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino; la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa; la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni; la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n°104, e successive modificazioni).

E' considerato lavoro festivo quello compiuto nei giorni di domenica o nei giorni compensativi di riposo settimanale e nelle ricorrenze festive previste dalle lettere b), c) e d) dell'art. 18.

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

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

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

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

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

1) Lavoro straordinario: 30%
2) Lavoro straordinario effettuato nel 6° giorno: 40%
3) Lavoro festivo, lavoro straordinario festivi: 50%

4) Lavoro notturno in turni avvicendati: 18%
5) Lavoro notturno non compreso in turni avvicendati: 50%
6) Lavoro straordinario notturno: 50%
7) Lavoro festivo con riposo compensativo: 12%.

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

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

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

Art. 18. - Giorni festivi

Sono considerati giorni festivi:

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

Qualora una delle festività indicate alle lettere b), c) e d) cada di domenica o nel giorno di riposo compensativo ai sensi dell'art. 19, al lavoratore deve essere corrisposto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione globale di fatto, pari ad 1/25 della retribuzione mensile.

Art. 19. – Riposo settimanale

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

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

Art. 20. – Congedi

A) Permessi per eventi e cause particolari

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore e il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore e in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Al lavoratore in occasione della nascita del figlio sarà riconosciuto un giorno di permesso retribuito.

Nel caso di monogenitorialità, il lavoratore potrà rifiutarsi di compiere trasferte di durata continuativa superiore a un mese entro il primo anno di vita del bambino, di due mesi entro il secondo anno di vita del bambino e di tre mesi entro il terzo anno di vita del bambino con un intervallo di almeno dieci giorni tra una trasferta e l'altra, fermo restando le tutele previste dalla legge.

B) Congedi per gravi motivi familiari

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, della legge n. 53 del 2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, il lavoratore ha diritto a un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.

Il datore di lavoro è tenuto, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, a esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio a un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo e alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto di lavoro a termine nonchè quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Il congedo di cui alla presente lettera B) può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art.l D.M.21.7.2000 n.278, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni. Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto a esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonchè ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

Durante il periodo di congedo di cui al presente articolo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione nè alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

C) Congedi per la formazione

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53, i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo non superiore a undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta al datore di lavoro almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, specificando i motivi della richiesta e allegando la relativa documentazione.

L'azienda valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di diniego o differimento del congedo informerà l'interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva a questo titolo non dovranno superare l'1% del totale della forza occupata. I valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale pari o superiori a 0,50 saranno arrotondati all'unità superiore. Nelle aziende fino a 100 dipendenti, nel caso in cui la percentuale di cui sopra non superi lo 0,50%, la possibilità di congedo potrà comunque riguardare almeno una unità.

Durante il periodo di congedo il lavoratore conserva il posto di lavoro e le mansioni e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

D) Riposi e permessi per i figli con handicap grave

In applicazione di quanto previsto dall'art. 42 del D. Lgs. n. 151/2001, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità, in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre possono richiedere di fruire di permessi orari retribuiti, con trattamento a carico Inps, per i quali si applicano i criteri previsti per i riposi orari cd. per allattamento (art. 33 c. 2 legge n. 104/1992).

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità, il diritto di fruire dei permessi di cui all'art 33, c.3 della legge 104/1992 e successive modificazioni (tre giorni di permesso retribuito al mese, con trattamento a carico Inps coperti da contribuzione figurativa), è riconosciuto a entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

Si fa comunque rinvio alle previsioni dell'art. 42 del D. Lgs. 151/2001 e successive modificazioni.

DICHIARAZIONE COMUNE

1) Le parti si danno reciprocamente atto che le disposizioni contrattuali di cui alle lettere A), B), C) e D) del presente articolo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale ferme restando, ove esistenti, condizioni di miglior favore.
2) Con riferimento alla lettera C) del presente articolo e alla misura dell'1% ivi definita per la contemporanea fruibilità dei congedi, le parti valutano positivamente la sperimentazione attuata e confermano tale percentuale.

Art. 21. – Aspettativa per motivi personali

Al lavoratore dipendente che ne faccia domanda, supportata da idonea documentazione, per particolari, giustificati motivi di carattere personale, l'azienda valuterà la possibilità di concedere, compatibilmente con le proprie esigenze, un'aspettativa non superiore a un anno, senza retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

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

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

Art. 22. - Aumenti periodici di anzianità

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

Categoria AS	€ 12,76
Categoria A	€ 11,72
Categoria B	€ 9,55
Categoria CS	€ 9,20
Categoria C	€ 8,57
Categoria D	€ 8,06
Categoria E	€ 7,44
Categoria F	€ 6,40

A decorrere dal 1° gennaio 2009 il valore mensile degli aumenti periodici di anzianità è quello riportato nella seguente tabella:

Categoria AS	€ 13,01
Categoria A	€ 11,97
Categoria B	€ 9,80
Categoria CS	€ 9,45
Categoria C	€ 8,82
Categoria D	€ 8,31
Categoria E	€ 7,69
Categoria F	€ 6,65

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

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

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

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

Art. 23. - Passaggi di qualifica

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

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

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

DICHIARAZIONE VERBALE

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

Art. 24. – 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 e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

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

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

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

L'erogazione del premio avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori e, a seconda dell'assunzione di uno o più criteri di riferimento di cui al primo comma, di totale variabilità in funzione dei risultati conseguiti e avverrà secondo criteri e modalità aziendalmente 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 e i meccanismi di cui al terzo capoverso, i criteri e le modalità di cui al 5° capoverso saranno individuati a livello territoriale tra i soggetti di cui al punto 7 della premessa del sistema di relazioni sindacali e contrattuali; sempre a tale livello si svolgerà l'incontro preventivo di cui al 2° capoverso.

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

Le erogazioni dovranno consentire l' applicazione dello specifico trattamento contributivo e previdenziale previsto dalla normativa di legge.

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

I premi di produzione di cui sopra, gli altri premi e 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.

Le parti recepiscono integralmente l'accordo interconfederale sottoscritto in data 24 aprile 2013 tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, per la detassazione del salario di produttività.

NOTA A VERBALE

Qualora si verifichino contenziosi sulla applicazione della procedura definita, le Organizzazioni sindacali territoriali delle parti, le R.S.U. e le imprese, anche disgiuntamente, potranno chiedere l'intervento delle parti stipulanti il presente C.c.n.l., che terranno un apposito incontro nel quale formuleranno le loro valutazioni in oggetto.

NORMA TRANSITORIA

Avvio della negoziazione della contrattazione di secondo livello nell'anno 2013

Fermo restando quanto previsto in tema di contrattazione aziendale dal "Sistema di relazioni sindacali e contrattuali – Procedura di rinnovo degli accordi di secondo livello", le Parti, considerando la contrattazione di secondo livello – che collega aumenti salariali variabili, concordati tra le Parti, al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, nonché ai risultati legati all' andamento economico dell'impresa – un utile strumento che può consentire di rilanciare la crescita della produttività e della competitività delle aziende, concordano quanto segue:

- fino al 31 dicembre 2013 non potrà essere effettuata, nelle aziende che applicano il presente CCNL, la contrattazione a livello aziendale/territoriale, così come definita nel "Sistema di relazioni sindacali e contrattuali – Procedura di rinnovo degli accordi di secondo livello";
- tutti gli accordi di secondo livello con scadenza anteriore alla firma del presente rinnovo contrattuale, avranno una ultrattività sino alla data del 31.12.2013;
- si prende atto che le richieste contenute nelle piattaforme rivendicative già presentate saranno utile base per la ripresa della discussione per i rinnovi degli accordi aziendali/territoriali che produrranno effetti non anteriori al 30 giugno 2014;
- viene confermato che, ai fini del rispetto della non sovrapponibilità dei cicli negoziali, il rinnovo della contrattazione di secondo livello non potrà svolgersi nell'anno solare in cui sia previsto il rinnovo del CCNL.

Art. 24bis. - Elemento di garanzia retributiva

A decorrere dal 1.1.2011, ai dipendenti a tempo indeterminato, ai lavoratori dipendenti a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi e alle altre tipologie di lavoro subordinato in forza al 1•gennaio di ogni anno, nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato o altri istituti retributivi comunque soggetti a contribuzione e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio - 31 dicembre) non abbiano percepito altri trattamenti economici individuali o collettivi comunque soggetti a contribuzione oltre a quanto spettante dal presente ccnl, sarà riconosciuto un importo annuo pari a euro 150,00 lordi, ovvero una cifra inferiore

fino a concorrenza in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal ccnl.

A decorrere dal 1.06.2016 l'importo dell'Elemento di Garanzia Retributiva sarà di 170,00 euro lordi annui.

Il trattamento viene erogato in unica soluzione con le competenze del mese di giugno ed è corrisposto pro-quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi di servizio prestati dal lavoratore, anche in modo non consecutivo, nell'anno precedente. La prestazione di lavoro superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero. Detto importo sarà riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in funzione del normale orario di lavoro.

A livello aziendale potrà essere valutata la corresponsione di tale importo a cadenza mensile suddividendolo per tredicesimi.

Tale importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedentemente al momento di corresponsione dell'elemento di garanzia, fermo restando i criteri di maturazione dello stesso, il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze.

Dall'adempimento di cui sopra sono escluse le aziende che facciano ricorso ad ammortizzatori sociali per il periodo di intervento degli stessi.

L'elemento di garanzia, come sopra definito, sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione in quanto il riferimento ai trattamenti retributivi percepiti è assunto dalle Parti quale parametro di riferimento ai fini del riconoscimento dell'istituto.

NORMA TRANSITORIA

A decorrere dal 1° gennaio 2011 non verrà più corrisposto, fatte salve condizioni di miglior favore, il premio di cui all'ultimo comma dell'art 24 del ccnl 17.04.2008 (tabella allegato 1 al ccnl 17.04.2008 all. 8 al presente contratto)

Art. 24ter PREVIDENZA COMPLEMENTARE

In materia di previdenza complementare si richiamano gli accordi nazionali sottoscritti (v. all. 3), nonché lo statuto del Fondo previdenza Arco e le relative disposizioni regolamentari.

Fermo restando che l'obbligo di contribuzione per i lavoratori iscritti e per le Aziende decorre dal momento in cui, in base alle normative vigenti, il Fondo è divenuto operativo per il settore materiali lapidei, la contribuzione è fissata nelle seguenti misure a decorrere dal 1° maggio 2008:

T.F.R.

- Lavoratori occupati dopo il 28 aprile 1993, che aderiscono al Fondo: 100% del T.F.R. che verrà maturato a partire dalla decorrenza dell'obbligo di versamento;
- lavoratori occupati prima del 28 aprile 1993 che aderiscono al Fondo: 40% del T.F.R. che verrà maturato annualmente.

Quota contribuzione:

Le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore sono fissate nell'1,20% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

A decorrere dal 1° gennaio 2011 le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore sono fissate nell'1,30% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

Restando invariata l'aliquota contributiva a carico del lavoratore per tutta la durata del C.c.n.l. :

a decorrere dal 1° aprile 2013 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nell'1,40% della retribuzione utile per il calcolo del TFR ;

a decorrere dal 1° aprile 2014 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nell'1,50% della retribuzione utile per il calcolo del TFR ;

a decorrere dal 1° aprile 2015 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nell'1,60% della retribuzione utile per il calcolo del TFR ;

a decorrere dal 1° giugno 2016 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nell'1,70% della retribuzione utile per il calcolo del TFR ;

a decorrere dal 1° giugno 2017 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nel 1,80% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

Le contribuzioni volontarie versate dai lavoratori continueranno a essere calcolate sulla retribuzione commisurata al valore del minimo tabellare, indennità di contingenza ed E.d.r. di spettanza dei predetti lavoratori.

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

Quota di iscrizione:

All'atto dell'iscrizione di ogni singolo lavoratore dovrà essere versato un importo "una tantum" di € 10,33 a carico del lavoratore medesimo.

Ai lavoratori eletti negli Organismi statutari del Fondo di previdenza complementare verranno concessi dalle Aziende permessi non retribuiti di una giornata per garantire la partecipazione alle riunioni, la cui convocazione dovrà essere comunicata dall'Organismo del Fondo alla Direzione aziendale con almeno 3 giorni di preavviso. Nel caso in cui da parte del Fondo siano previsti compensi per la partecipazione alle riunioni dei predetti Organismi statutari, le Aziende, al fine di favorire la partecipazione dei lavoratori, anticiperanno, a titolo non retributivo, i

trattamenti a carico del Fondo, purché ciò non comporti oneri aggiuntivi, non contrasti con le vigenti previsioni normative e ne sia garantito il rimborso entro trenta giorni da parte del Fondo alle Aziende attraverso apposite convenzioni a livello nazionale.

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

Art. 24quater WELFARE CONTRATTUALE - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le parti sociali hanno convenuto di dare attuazione a quanto già convenuto nel precedente ccnl lapidei industria attraverso l'istituzione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa, che risponde ai requisiti previsti dal D.l.vo 2.9.97 n 394 e successive modifiche.

Le parti individueranno entro il 30 settembre 2013 il soggetto attuatore dell'assistenza sanitaria integrativa. In difetto, le parti sindacali FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL indicano ora per allora un fondo settoriale e/o intersettoriale già costituito dai soggetti di cui sopra rispondente alle normative e ai requisiti di legge.

A decorrere dal 1° ottobre 2013 le imprese, in attuazione del presente dettato contrattuale, verseranno secondo le modalità di riscossione del Fondo, 5 (cinque) euro mensili per ogni dipendente in forza.

A decorrere dal 1° gennaio 2015, il versamento al Fondo sarà di 8 (otto) euro mensili secondo le modalità di cui sopra.

A decorrere dal 1° gennaio 2017, il versamento al Fondo sarà di 13 (tredici) euro mensili secondo le modalità di cui sopra.

Il contributo è obbligatorio ed è a totale carico delle aziende.

Le parti si danno atto che la quota determinata di 13 (tredici) euro mensili dal 1° gennaio 2017 per ogni lavoratore in forza alle imprese, è collegata alla dinamica salariale. Conseguentemente i lavoratori dipendenti individuati nel presente articolo hanno diritto da parte del Fondo individuato, all'erogazione delle prestazioni sanitarie in dipendenza del rapporto di lavoro. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

I contributi al Fondo sanitario beneficiano delle relative agevolazioni fiscali.

Le Aziende provvederanno, in occasione della elaborazione mensile del cedolino paga relativo al mese di competenza, ad annotare in busta paga l'avvenuto versamento del contributo relativo al Fondo Altea.

Art. 25. – Lavori speciali e disagiati

Lavori speciali

Per i lavori che presentano condizioni di particolare difficoltà quali i lavori su scale aree, con funi in tecchia o parete, su ponti a sbalzo, su bilance o zattere, saranno

corrisposti particolari compensi la cui misura verrà determinata con accordi territoriali o in mancanza aziendali.

Lavori disagiati

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

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

Art. 26. - Prevenzione infortuni - Mezzi protettivi

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

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

Nei casi previsti dalla legge l'azienda fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi (a 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. 27. - Ambiente di lavoro

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

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

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

Il CPNL studierà opportune indicazioni in materia di nuove nocività, con particolare riferimento ai rischi chimici ed elaborerà progetti formativi e informativi sulla sicurezza.

Verrà inoltre valutata, all'interno del CPNL, l'indicazione di protocolli operativi sulle metodologie da seguire per le procedure di lavoro sicuro alla luce anche di esperienze già compiute a livello territoriale in collaborazione con Inail e Asl.

Per i fini di cui sopra potrà venire costituita, nell'ambito del CPNL, una apposita sezione incaricata di seguire le problematiche relative all'ambiente e sicurezza.

Le parti auspicano la piena applicazione da parte delle Aziende del settore, del Protocollo NEPSI che individua le buone pratiche relative alla Protezione della salute dei lavoratori tramite la corretta manipolazione e utilizzo della Silice cristallina e dei prodotti contenenti la stessa.

Il CPNL avrà anche il compito di raccogliere ed esaminare dati sull'andamento degli infortuni, malattie professionali e sulle relative tipologie, nonché su ogni altro elemento utile disponibile, provenienti direttamente dalle parti (ivi compresi i Comitati paritetici territoriali) o dalle varie fonti istituzionalmente preposte a tali compiti (Inail, Asl, Enti di ricerca o studio operanti a livello nazionale o nei territori).

Il CPNL potrà inoltre valutare sistemi di soccorso studiati o adottati a livello territoriale o aziendale al fine di una loro diffusione.

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

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

Le regolamentazioni e le procedure di sicurezza devono coinvolgere tutti i lavoratori operanti nell'unità produttiva. Particolare attenzione deve essere posta nella fase di inserimento dei lavoratori di prima assunzione e per quelli dipendenti da ditte esterne, attraverso specifici interventi formativi preventivi.

Per la realizzazione e la quantificazione oraria delle attività formative, le Aziende si atterranno, fatte salve eventuali proposte del CPNL, a quanto stabilito dallo specifico Accordo Stato-Regioni del 21.12.2011 previa informativa alla RSU e all'RLS.

Per i neoassunti nel settore, in aggiunta a quanto sopra, si prevedono ulteriori 16 ore di formazione in materia di sicurezza da effettuarsi prima dell'inizio dell'attività lavorativa.

Per i neoassunti in Azienda provenienti dal settore, in aggiunta a quanto stabilito dallo specifico Accordo Stato-Regioni del 21.12.2011, si prevedono ulteriori 4 ore di formazione in materia di sicurezza da effettuarsi prima dell'inizio dell'attività lavorativa previa informativa alla RSU e all'RLS.

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

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

Oltre al registro infortuni, il cui obbligo è sancito dall'art. 403 del D.P.R. 27 aprile 1955 n. 547 e dall'art. 18 del D.Lgs. 81/2008, è prevista, secondo le disposizioni del predetto Decreto legislativo, l'istituzione della cartella personale sanitaria e di rischio, sulla quale saranno registrati i dati analitici concernenti:

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

I lavoratori saranno sottoposti alle visite mediche preventive e periodiche previste dalla legge, nonché alle altre che possono derivare dall'applicazione del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.

Le parti concordano inoltre di dare attuazione a quanto previsto all'art. 48 del Testo unico del 2008 su salute e sicurezza sul lavoro in materia di RLST.

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

Le parti a livello territoriale effettueranno confronti periodici al fine di analizzare e monitorare la presenza di RLS nelle singole unità produttive con l'obiettivo della loro diffusione. A tale proposito le Aziende, all'atto della nomina, comunicheranno i nominativi degli RLS ai Comitati paritetici territoriali di carattere intersettoriale o di settore, i quali, a seguito del relativo censimento, si attiveranno al fine di cercare di

favorire la nomina nelle unità carenti. La predetta comunicazione verrà inviata anche alla segreteria del CPNL.

Le parti, alla luce di quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, potranno costituire (con l'esclusione di quelle aree ove già presenti in conseguenza di accordi territoriali) Comitati Paritetici Provinciali (C.P.P.), con i compiti di seguito definiti:

- adempiere alle disposizioni di cui all'art. 51 del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni;
- orientare e promuovere di iniziative formative nei confronti dei lavoratori;
- verificare i fabbisogni formativi specifici del territorio connessi all'applicazione delle norme in materia di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro e proporli ai soggetti interessati;
- promuovere l'informazione e la formazione dei soggetti interessati sul tema della salute e della sicurezza sul lavoro;
- promuovere la formazione dei R.L.S., predisponendo appositi moduli formativi;
- elaborare, tenendo conto delle linee guida del CPNL, progetti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con Regioni e gli altri Enti territoriali, adoperandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche, anche a livello comunitario;
- assumere interpretazioni univoche su tematiche in materia di sicurezza in genere, che, se unanimemente condivise e formalizzate, costituiranno pareri ufficiali dell'C.P.P. e, in quanto tali, saranno trasmessi al CPNL;
- ricevere i verbali con l'indicazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nonché tutte le altre comunicazioni previste dal presente Ccnl;
- orientare sulla corretta applicazione delle disposizioni legislative da parte delle aziende anche promuovendo, in collaborazione con gli enti preposti, le necessarie iniziative;
- richiedere alle aziende notizie in merito all'attuazione dei progetti per la sicurezza;
- individuare i settori maggiormente a rischio per determinare priorità di intervento.

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

In applicazione del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, del D.Lgs. 25.11.1996 n. 624 per quanto applicabile e dell'Accordo interconfederale 22 giugno 1995, si conviene quanto segue in materia di Rappresentanti per la sicurezza:

1) Numero dei rappresentanti per la sicurezza:

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

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

2) Permessi:

Nelle aziende fino a 15 dipendenti al rappresentante spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche e integrazioni,

permessi retribuiti pari a 18 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti nonché pari a 36 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti.

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

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche e integrazioni, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le R.S.U., utilizzano permessi retribuiti pari a 52 ore annue per ogni rappresentante.

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

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

I permessi di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, quanto già eventualmente concesso in sede aziendale allo stesso o ad analogo titolo.

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

Nelle Aziende fino a 15 dipendenti, nel caso in cui sia stato eletto o designato il "rappresentante sindacale" di cui all'art. 50 e 51 del vigente C.c.n.l., il ruolo di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sarà assunto dal medesimo, previa ratifica dell'assemblea dei lavoratori.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tale indicazione deve essere ripetuta anche nella scheda elettorale.

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

Se tra i componenti la RSU non vi sono soggetti che erano originariamente candidati anche come rappresentanti per la sicurezza (o se non ve ne sono in numero sufficiente), si procede, per la copertura dei posti vacanti, a una elezione a suffragio

universale diretto e a scrutinio segreto oppure mediante procedura di designazione, in occasione della prima assemblea convocata dalla RSU ai sensi dell'art. 20 della L. 20 maggio 1970, n. 300.

L'elettorato passivo, in questa seconda fase, è riservato ai componenti la RSU.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4) Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza:

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

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

Le parti alla luce di quanto previsto in materia di informazione/formazione per i lavoratori dal D.Lgs. n. 626/94 e successive modifiche e integrazioni, hanno provveduto a individuare uno schema di programma di informazione/formazione, riportato nel quadro sinottico allegato (v. alleg.5).

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

Art. 27 bis – Efficienza energetica

La corretta e ampia diffusione del concetto di efficienza energetica e dei benefici che tale strumento può portare al singolo consumatore, all'impresa, al sistema industriale e al sistema Paese nel suo complesso dipende, in larga misura, da una capillare campagna di formazione e informazione che deve necessariamente coinvolgere a tutti i livelli l'opinione pubblica: operatori economici, imprese, dipendenti, istituzioni pubbliche locali e nazionali oltre che, ovviamente, i cittadini.

A tal fine le parti si impegnano a collaborare all'azione sinergica che verrà posta in essere, in base all'Avviso comune, sottoscritto in data 21 dicembre 2011 da Confindustria e CGIL, CISL, UIL in materia di informazione e formazione per garantire una sensibilizzazione a tutto tondo del mondo imprenditoriale e del mondo del lavoro, attraverso l'attuazione di uno specifico tavolo congiunto e lo sviluppo nell'ambito di Fondimpresa e di altre Istituzioni ed Enti di formazione professionale, di corsi di formazione per figure professionali di base e specialistiche sull'efficienza energetica, nonché alle altre iniziative che potranno essere individuate dall'apposito gruppo di lavoro congiunto a livello interconfederale.

Art. 27 ter – Molestie e violenza nei luoghi di lavoro (mobbing)

Le parti, in attuazione dell'Accordo Interconfederale 25.01.2016 (all.11) sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL e relativi allegati A (Accordo quadro europeo 26.04.2007 sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro) e B (Dichiarazione ai sensi dell'Accordo Quadro sule molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26.04.2007), ribadiscono che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;

- è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurino molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nei luoghi di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Al fine di gestire le suddette situazioni, le parti concordano che le rispettive associazioni datoriali e sindacali sul territorio si adoperino per far si che, a livello locale, vengano individuate, attuando se del caso anche una procedura informale, le strutture più adeguate ai sensi del punto 4 dell'Accordo, al fine di assicurare un'assistenza, sia dal punto di vista psicologico che dal punto di vista legale, a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

Alla luce di quanto previsto dall'Accordo, potrà essere direttamente adottato in Azienda il modello di dichiarazione riferito alla non tollerabilità di certi comportamenti (all. B all'Accordo quadro 25.01.2016).

Resta salva, in ogni caso, la facoltà per ogni singola impresa di adottare autonome procedure e dichiarazioni interne, nel rispetto dei contenuti dell'Accordo.

Art. 28. - Indumenti

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

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

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

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

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

Art. 29. – Mensa

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

Art. 30. – Appalti e Legalità

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

Le parti si attiveranno per la costituzione di un tavolo di confronto che veda la partecipazione anche di Inps, Inail, Ministero del Lavoro degli Interni e della salute per individuare linee guida per la legalità, per il contrasto al lavoro nero e a eventuali altre forme di illegalità.

Per quanto concerne i rapporti tra il committente e l'appaltatore e le relative responsabilità si richiama l'integrale applicazione delle norme di cui al D.Lgs. 276/2003 e successive modifiche e delle norme in materia di sicurezza sul lavoro previste dalla Legge 123/2007 e successive modifiche.

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

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

Le aziende comunicheranno preventivamente alla R.S.U./RSA, cinque giorni prima, riducibili a 24 ore in caso di urgenza, i lavori di manutenzione affidati in appalto, i nominativi delle ditte appaltatrici di tali lavori e quelli degli RLS, ove nominati.

CHIARIMENTO A VERBALE

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

NOTA A VERBALE

Le parti datoriali dichiarano di ritenere auspicabile la dotazione da parte delle aziende di una "vendor list" secondo i principi del codice etico di Confindustria.

Art. 31. – Richiamo alle armi

In caso di richiamo alle armi si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti al momento del richiamo stesso, nonché a quanto contenuto nella legge 28 agosto 1991, n° 288 e successive modifiche e integrazioni sulla disciplina della cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo.
Nel caso di richiamo il lavoratore è tenuto a presentarsi all'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare, in difetto di che il rapporto di lavoro è risolto.

Art. 32. - Congedo matrimoniale

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

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

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

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

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

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

Art. 33. - Tossicodipendenti e loro familiari

Le parti, in attuazione di quanto previsto dalla legge 26 giugno 1990 n. 162, convengono quanto segue:

I lavoratori di cui viene accertato, secondo le previsioni di legge, lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione dei 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. 34. - Movimenti irregolari di schede o di medaglie

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

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

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

Art. 35. - Provvedimenti disciplinari e risarcimento dei danni

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

I provvedimenti disciplinari sono i seguenti:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;
c) multa fino al massimo di tre ore di retribuzione;
d) sospensione dal lavoro e dalla paga fino al massimo di tre giorni.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto e i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni per scritto o anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero di un componente la Rappresentanza sindacale.

La comminazione del provvedimento dovrà essere comunicata per iscritto.

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione sindacale alla quale si è iscritto o a cui conferisce mandato, la procedura di cui all'art. 45 (Reclami e controversie).

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

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

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

Per le procedure in materia dei provvedimenti di cui sopra si fa riferimento a quanto espressamente previsto dall'art. 7 della legge 20.5.1970, n. 300.

Art. 36. - Multe e sospensioni

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 di evidenti irregolarità nel funzionamento degli apparecchi stessi;
4) che contravvenga al divieto di fumare o introduca sul luogo di lavoro cibi e bevande alcooliche, senza il permesso dell'azienda;
5) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;

6) che sia trovato addormentato durante le ore di lavoro;
7) che ritardi nell'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
8) che in qualunque altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto collettivo o che commetta mancanze che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene.

L'importo delle multe disciplinari sarà versato all'Inps.

In caso di maggiore gravità o di recidiva, il lavoratore incorre nel provvedimento della sospensione.

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

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

Incorre inoltre nel provvedimento della sospensione, il lavoratore che non venga reperito dal medico incaricato delle visite di controllo al domicilio noto al datore di lavoro durante le fasce orarie di cui agli artt. 72, 84 e 95.

Per le procedure in materia di provvedimenti di cui al presente articolo, si fa riferimento a quanto espressamente previsto dall'art. 7 della legge 20.5.1970, n. 300.

Art. 37 – Licenziamento per mancanze

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

In via esemplificativa:

a) assenza ingiustificata prolungata oltre 5 giorni consecutivi e le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;
b) insubordinazione ai superiori;
c) condanna a una pena detentiva, comminata con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
d) gravi guasti provocati da negligenza al materiale dell'azienda;
e) rissa sul luogo di lavoro;
f) recidiva in qualunque delle infrazioni contemplate nell'art. 36 quando sia già intervenuta la sospensione nei 12 mesi precedenti e sempre quando da tale recidiva derivi grave nocumento alla disciplina, all'igiene, alla morale;
g) esecuzione di lavoro per conto proprio nei locali dell'azienda;
h) atti che pregiudichino la sicurezza della cava o dello stabilimento, anche se nella mancanza non si riscontri il dolo;

i) inosservanza dei divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perché suscettibile di provocare danni alle persone, agli impianti, ai macchinari;
l) furto o danneggiamento volontario al materiale nell'ambito dell'azienda;
m) trafugamento di documenti, di disegni, di utensili;
n) abbandono dal posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti.

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

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.

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

In caso di licenziamento per mancanze di gravità tale da non consentire la permanenza al lavoro, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelativa non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo massimo di 6 giorni. Durante tale periodo verrà esperita la procedura di contestazione delle mancanze. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Art. 38. - Trasferimenti

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

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

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

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

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

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

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

Art. 39. - Missioni temporanee e trasferte

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

In caso di trasferte di durata superiore alla settimana la comunicazione dell'invio in missione gli sarà recapitata con un anticipo di almeno 7 giorni.

Per le trasferte all'estero saranno previste le vaccinazioni dovute per legge.

Al lavoratore in missione spetta:

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

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

c) contestualmente all'invio in missione che comporti il pernottamento, un anticipo di entità pari alle spese ipotizzabili di cui ai punti a) e b), salvo successivo conguaglio, con obbligo di puntuale rendiconto e relative responsabilità.

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

Tale indennità, che non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro, serve a compensare il maggior disagio e gli eventuali prolungamenti o anticipazioni di orario. Tuttavia, se il lavoratore, nella sede dove si svolge la sua missione, espleta una attività controllabile dall'azienda e che comporti la effettuazione

di lavoro supplementare e/o straordinario, questo sarà compensato a parte con l'aggiunta delle maggiorazioni di cui all'art. 17.

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

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

Art. 40. – Cessione, trasformazione e fallimento dell'azienda

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

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

Art. 41. - Disposizioni speciali - Regolamento aziendale

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

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

Art. 42. – Indennità in caso di morte

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

Art. 43. - Accordi interconfederali

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

Art. 44. – Inscindibilità delle disposizioni del contratto – Trattamento di miglior favore

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

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

Art. 45. - Reclami e Controversie

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

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

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

NORMA TRANSITORIA

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

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

Art. 46. - Normalizzazione dei rapporti sindacali

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

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

Art. 47. – Estensioni di contratti stipulati con altre Organizzazioni

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

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

Art. 48. - Gestione delle crisi occupazionali

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

A tal fine, nell'ambito degli incontri previsti dalle procedure di legge per affrontare le situazioni di cui sopra, le parti esamineranno, nel rispetto delle esigenze tecniche organizzativi delle singole imprese, la possibilità di utilizzare in modo collettivo le riduzioni di orario annuo di cui all'art. 12 del C.c.n.l. nonché i permessi per ex festività di cui al medesimo articolo e 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. 49. – Facilitazioni per i lavoratori studenti

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

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

a) lavoratori studenti universitari

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

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

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

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

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

Ai lavoratori predetti possono essere concessi permessi non retribuiti fino a 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 a un massimo di 30 giorni.

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

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

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

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

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

Potranno beneficiare dei permessi retribuiti di cui al precedente comma, ferme restando tutte le altre disposizioni, anche i lavoratori che frequentino corsi di recupero della scuola d'obbligo ivi compresi i corsi di livello elementare, nonché i lavoratori stranieri di Paesi non aderenti alla UE per i corsi di alfabetizzazione. Per tali lavoratori

le ore di permesso retribuite sono elevate fino a un massimo di 200 in un triennio, usufruibili anche in un solo anno.

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

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

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

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

Art. 50. – Rappresentanze Sindacali Unitarie

PREMESSA

A integrazione e attuazione di quanto previsto dal Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria, e CGIL-CISL-UIL il 10 gennaio 2014, che si intende qui integralmente trascritto e che si assume in allegato (v. all. 2), viene concordato quanto segue per il settore dei materiali lapidei.

1) Costituzione della RSU

A iniziativa delle Associazioni sindacali Feneal-UIL, Filca-CISL e Fillea-CGIL, in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti, viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria di tali lavoratori, RSU, di cui alla parte seconda del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, secondo la disciplina e le procedure di elezione ivi previste, con particolare riferimento ai termini stabiliti per le singole fasi.

Alla condizione che abbiano espresso formale adesione al citato Testo Unico, all'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e al Protocollo del 31 maggio 2013, l'iniziativa per la costituzione della RSU può essere assunta anche dalle altre Associazioni sindacali di cui al primo e terzo comma, punto 1, sezione seconda , parte seconda e al punto 4, sezione terza, parte seconda , del richiamato Testo Unico.

In ogni caso, le Organizzazioni sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19 legge 30 maggio 1970 n. 300, che siano firmatarie del presente contratto o comunque aderiscano alla disciplina di cui al Testo Unico 10 gennaio 2014 partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra menzionata.

2) Composizione della RSU

Alla costituzione della RSU si procede mediante elezione a suffragio universale e a scrutinio segreto tra liste concorrenti.
Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le Associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all. art 2095 del c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.
Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3) Numero dei componenti la RSU

Per quanto riguarda il numero dei componenti della RSU si applica integralmente quanto previsto nel punto 3) della parte seconda , sezione seconda, del Testo Unico 10 gennaio 2014, che viene riprodotto di seguito.

Il numero dei componenti le RSU sarà pari almeno a:

a) 3 componenti per la RSU costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti;
c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera B".

4) Compiti e funzioni

La RSU sostituisce il Consiglio di Fabbrica di cui al C.c.n.l. 19 dicembre 1990 e i suoi componenti subentrano alle RSA e ai dirigenti delle RSA di cui alla legge n.300/70 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal vigente contratto e dal Testo Unico 10 gennaio 2014 parte seconda , sezione seconda, punto 4.

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

5) Permessi

Il monte ore annuo di permessi già previsto dall'art. 38, punto 3) del C.c.n.l. 19 dicembre 1990 (v. all. 1) verrà ripartito come segue:

- per l'espletamento dei propri compiti e funzioni la RSU disporrà di un numero di ore pari a quelle spettanti ai dirigenti delle RSA a norma dell'art. 23 legge 300/70;
- Feneal-UIL, Filca-CISL e Fillea-CGIL, titolari delle ore di permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal citato art.23, trasferiscono alla RSU una quota dei predetti permessi aggiuntivi pari al 70%.

Le 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 RSU e comunicheranno alle Direzioni aziendali la regolamentazione da esse definita.

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

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

6) Elezioni

I componenti della RSU, eletti con le modalità previste dal Testo Unico 10 gennaio 2014 parte seconda, sezione terza, saranno designati con votazioni a scrutinio segreto e con preferenza unica.

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

7) Modalità della votazione

Secondo quanto stabilito al punto 12, sezione terza, parte seconda del Testo Unico 10 gennaio 2014, il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.

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

8) Commissione elettorale, scrutatori, componenti del seggio elettorale

I membri della commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, disciplinati rispettivamente ai punti 5, 8 e 13, sezione terza , parte seconda del Testo Unico 10 gennaio 2014, dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 legge 20 maggio 1970, n. 300, nei limiti e secondo le modalità di cui al punto 12, parte II, dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previsti dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro, a favore dei dirigenti della RSA e ora trasferiti ai componenti le RSU in forza del Testo Unico 10 gennaio 2014.

Il verbale della commissione elettorale, verrà notificato ai sensi dell'ultimo capoverso del punto 19 parte seconda, sezione terza , Testo Unico 10 gennaio 2014.

9) Ripartizione dei seggi tra operai e impiegati

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

10) Revoca

La RSU decade dal mandato ricevuto: alla scadenza dei 3 anni dalla data delle elezioni; qualora si verifichi il superamento della quota di sostituzioni prevista dal Testo Unico 14 gennaio 2016 (punto 6, sezione seconda, parte seconda); in presenza di raccolta di firme tra i lavoratori aventi diritto al voto, superiore al 50% (tali firme, perché abbiano valore ai fini della richiesta di revoca, dovranno essere opportunamente certificate).

11) Comunicazione della nomina

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

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

12) Disposizioni varie

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 51. – Rappresentanza sindacale

In considerazione di quanto previsto dal C.c.n.l. 19 dicembre 1990, a iniziativa congiunta delle OO.SS.LL. Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil nelle unità produttive con meno di 16 dipendenti potrà essere designata, anche mediante elezione, una rappresentanza per i compiti di rappresentanza e tutela dei lavoratori delle predette unità produttive.

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

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

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

Art. 52. – Assemblea sindacale

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

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

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

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

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

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

Art. 53. – Permessi per cariche sindacali

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

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

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

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

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

Anche tali limiti massimi si intendono cumulabili semestralmente.

Art. 54. - Affissioni

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

Copia degli stessi deve essere tempestivamente inoltrata alla Direzione aziendale.

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

Art. 55. – Aspettative per cariche pubbliche o sindacali

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

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

Le cariche summenzionate e le variazioni relative devono essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni dei lavoratori, tramite le Associazioni degli industriali, all'azienda cui il lavoratore appartiene.

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

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

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

Art. 56. - Versamento di contributi sindacali

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

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

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

L'Azienda provvederà a effettuare mensilmente la rilevazione del numero delle deleghe dei dipendenti iscritti alle Organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente C.c.n.l attraverso il modello Uniemens indicando il codice del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e il numero delle deleghe ricevute per ogni singola organizzazione sindacale di categoria con relativo codice identificativo.

Art. 57. - 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 dei presente contratto si conviene quanto segue: gli Istituti di Patronato potranno svolgere i compiti previsti dall'art. 1 del D.L.C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, mediante i propri rappresentanti i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle aziende, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni provinciali dei Patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

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

Qualora per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un dipendente dell'azienda per l'espletamento dei mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti dei Patronato ne daranno tempestivamente comunicazione alla Direzione aziendale la quale provvederà a rilasciare al lavoratore interessato il permesso di allontanarsi dal posto di

lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico ed organizzativo.

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

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

Art. 58 – Decorrenza e durata

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto, che ha valenza triennale, decorre dal 1° aprile 2016 e avrà vigore fino a tutto il 31 marzo 2019. Il contratto s'intenderà rinnovato se non disdettato almeno sei mesi prima della scadenza con raccomandata con avviso di ricevimento. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto collettivo nazionale di lavoro.

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

PARTE SECONDA

NORME OPERAI

Art. 59. – 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 e successivi provvedimenti aggiuntivi o modifiche come richiamati dal D. Lgs. n. 66/2003 e alle vigenti disposizioni degli accordi interconfederali disciplinanti la materia, non può superare le 50 ore settimanali, con un massimo di 10 ore giornaliere.

Ai soli fini retributivi è considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 50 ore e sino alle 60 ore settimanali e quello effettuato oltre le 10 ore giornaliere.

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

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

Per il personale discontinuo, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro effettivamente prestato, ai fini del D. Lgs. citato, viene calcolata con riferimento a un periodo di 12 mesi.

La media in questione è calcolata sulla base delle ore effettivamente lavorate, escludendosi, ai soli fini del computo medio e non anche della retribuzione e di altri trattamenti, tutte le ore non effettivamente prestate a qualsiasi titolo (ferie, festività, permessi per ex festività e riduzione orario, che devono essere effettivamente goduti nell'anno di riferimento, ecc.).

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

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

CHIARIMENTO A VERBALE

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

Art. 60. - Modalità di corresponsione della retribuzione agli operai

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

Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

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

In tal modo si intenderanno compensati oltre al lavoro ordinario, le ferie, il congedo matrimoniale, gli altri permessi e assenze retribuibili e le festività di cui all'art. 18 "parte prima – norme comuni", escluse quelle cadenti di domenica, oppure, per i lavoratori che nei casi previsti dalla legge prestano la loro opera di domenica, quelle coincidenti con il giorno di riposo compensativo della domenica stessa.

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

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

174

---

orario contrattuale del mese del singolo operaio

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

Art. 61. - Passaggio di mansioni

All'operaio che viene adibito temporaneamente a mansioni per le quali è stabilito un salario superiore a quello che egli normalmente percepisce, sarà corrisposto il salario

proprio delle nuove mansioni per il tempo in cui vi resta adibito. Qualora però tale periodo si prolunghi oltre il mese e mezzo consecutivo, si intenderà che l'operaio avrà acquisito le nuove mansioni e il relativo salario.

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

Art. 62. - Interruzione e sospensione di lavoro

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

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

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

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

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

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

Al fine di rendere più rapida la procedura di intervento, le parti stipulanti si adopereranno presso i competenti Organi allo scopo di rendere più solleciti sia l'esame

delle richieste di autorizzazione che i tempi di comunicazione alle aziende delle decisioni di autorizzazione adottate dalle Commissioni competenti.

Art. 63. - Divieti

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

Art. 64. - Recuperi

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

Art. 65. - Riduzione di lavoro

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

Art. 66. - Cottimi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Quando l'operaio passa dal lavoro a cottimo a quello a economia della medesima lavorazione ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo sempreché rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

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

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

Art. 67. - 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 a essi eventualmente spettante a carico della Cassa integrazione guadagni.

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

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

Art. 68. - 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 dei diretti superiori.

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

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

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

Art. 69. - Visite di inventario e visite personali

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

Art. 70. - Permessi di entrata e di uscita

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

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

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

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

Art. 71. - 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. 72. - Malattia

Al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari, l'assenza e la prosecuzione d'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata, anche telefonicamente, all'azienda prima dell'inizio dell'orario di lavoro del lavoratore interessato, salvo casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere la comunicazione. Nel caso in cui l'azienda non sia in condizione di ricevere la comunicazione, questa deve essere effettuata, anche telefonicamente, entro 3 ore dall'inizio del normale orario, salvo il caso di giustificato impedimento.

Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite posta elettronica o via sms o attraverso le diverse modalità messe a disposizione a livello aziendale, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, è tenuto a recapitare o a inviare con raccomandata a.r. all'azienda entro due giorni il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo, secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4.

L'Azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, non appena ne abbia constatata l'assenza.

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

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

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

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

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

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

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

In caso di malattie oncologiche, emodialisi, infarto con esiti in cardiopatia ischemica instabile e trapianto di organi, i periodi di cui ai due comma precedenti sono aumentati del 50 % .

Nelle predette ipotesi è aumentata del 50% anche la durata dei periodi di trattamento economico di cui ai successivi comma 12° e 13°.

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

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

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

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

L'integrazione di che 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 all'operaio, oltre al trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso.

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

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

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

Art. 73. - 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. 72.

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

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

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

Ove richiesto saranno erogati proporzionali acconti.

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

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

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

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

I ratei della tredicesima mensilità corrisposti dall'istituto assicuratore saranno considerati utili al fini del raggiungimento delle misure del trattamento economico di cui al presente articolo. Pertanto dalla tredicesima mensilità di cui all'art. 73 non saranno effettuate detrazioni per i periodi di assenza dal lavoro infortunio o malattia professionale.

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

Art. 74. - Anticipazioni indennità infortunio

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

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

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

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

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 75. - Permessi

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

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

Art. 76. - Ferie

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

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

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

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

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

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

Le festività di cui ai punti b), c), e d) di cui all'art. 18 "parte prima - norme comuni" non sono computabili come ferie; tuttavia tali festività potranno essere retribuite a parte senza dar luogo al prolungamento del periodo feriale.

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

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

Non è ammessa la rinuncia, sia tacita che esplicita, al godimento delle ferie, le quali devono essere comunque fruite entro l'anno solare.

In caso di mancato godimento delle ferie, si fa riferimento a quanto previsto dal dlgs. N° 66/2003 e successive modifiche e integrazioni.

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

DICHIARAZIONE COMUNE

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d'origine dei lavoratori stranieri di Paesi non aderenti alla UE, le aziende accoglieranno, salve diverse esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie, dei permessi retribuiti previsti dal vigente contratto e dei permessi accantonati in Banca Ore.

Art. 77. - Tredicesima mensilità (ex gratifica natalizia)

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

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 78. - Preavviso di licenziamento o di dimissioni

La comunicazione di licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 37, o la comunicazione di dimissioni dell'operaio non in prova, possono essere date in qualunque giorno con l'obbligo di un preavviso di una settimana.

E' tuttavia in facoltà dell'azienda di esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendogli un'indennità pari a 40/174 della retribuzione mensile o per le ore mancanti al compimento del preavviso.

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

La convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali deve essere effettuata secondo le disposizioni previste dall'art. 26 del dlgs 14 settembre 2015 n° 151 e dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 15 dicembre 2015.

Art. 79. - Trattamento di fine rapporto

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

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

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

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

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

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

Art. 80. – Certificato di lavoro

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda rilascerà, all'operaio che ne faccia richiesta, un certificato dal quale risulti il periodo di tempo durante il quale egli ha prestato la sua opera nell'azienda e le mansioni disimpegnate.

PARTE TERZA

NORME INTERMEDI.

Art. 81. - Passaggio temporaneo di mansioni

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

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

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

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

Art. 82. - Sospensione o riduzione di lavoro

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

Art. 83. - Ferie

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

- quattro settimane per anzianità sino a 15 anni compiuti;

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

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

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

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

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

Le festività previste nell'art. 18 "parte prima - norme comuni" che cadono in quel periodo non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo a un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento di un indennizzo corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

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

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

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

DICHIARAZIONE COMUNE

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d'origine dei lavoratori stranieri di Paesi non aderenti alla UE, le aziende accoglieranno, salve diverse esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie, dei permessi retribuiti previsti dal vigente contratto e dei permessi accantonati in Banca Ore.

Art. 84. - Malattia

Al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari, l'assenza e la prosecuzione d'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata, anche telefonicamente, all'azienda prima dell'inizio dell'orario di lavoro del lavoratore interessato, salvo casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere la comunicazione. Nel caso in cui l'azienda non sia in condizione di ricevere la comunicazione, questa deve essere effettuata, anche telefonicamente, entro 3 ore dall'inizio del normale orario, salvo il caso di giustificato impedimento.

Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite posta elettronica o via sms o attraverso le diverse modalità messe a disposizione a livello aziendale, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, è tenuto a recapitare o a inviare con raccomandata a.r. all'azienda entro due giorni il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo, secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4.

L'Azienda ha facoltà di far controllare la malattia dei lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, non appena ne abbia constatata l'assenza.

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

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

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

La mancata osservanza delle fasce orarie come sopra richiamate, non darà luogo a conseguenze pregiudizievoli per il lavoratore nei casi di forza maggiore o di comprovata

e documentata necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti inerenti la malattia.

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

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

In caso di malattie oncologiche, emodialisi, infarto con esiti in cardiopatia ischemica instabile e trapianto di organi, i periodi di cui ai due comma precedenti sono aumentati del 50 % .

Nelle predette ipotesi è aumentata del 50% anche la durata dei periodi di trattamento economico di cui ai successivi comma 12° e 15°.

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

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

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

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

Ove richiesto saranno erogati acconti.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 85. – Infortuni sul lavoro e malattie professionali

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

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

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

Nel caso di assenza per malattia professionale, l'intermedio dovrà attenersi alle disposizioni dell'art. 84.

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

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

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

Ove richiesto saranno erogati proporzionali acconti.

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

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

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

I ratei della tredicesima mensilità corrisposti dall'Istituto assicuratore saranno considerati utili ai fini dei raggiungimento delle misure del trattamento economico di cui al presente articolo. Pertanto dalla tredicesima mensilità di cui all'art. 89 non

saranno effettuate detrazioni per i periodi di assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale.

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

Art. 86. - Doveri del lavoratore

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

1) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;
3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di lavoro, delle notizie attinte durante il servizio.
   L'imprenditore, a sua volta, non potrà, con speciale convenzione, restringere l'ulteriore attività professionale del suo lavoratore dopo cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma e dall'art. 2125 del Codice Civile;
4) avere cura dei locali, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 87. - Permessi e brevi congedi

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

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

Art. 88. - Tredicesima mensilità

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile percepita dal lavoratore; la corresponsione di tale mensilità avverrà alla vigilia di Natale. A tale effetto la retribuzione mensile sarà costituita da: minimo di paga,

eventuali aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale, eventuale terzo elemento, indennità di contingenza.

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 89. - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

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

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

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

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

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

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

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

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

La convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali deve essere effettuata secondo le disposizioni previste dall'art. 26 del dlgs 14 settembre 2015 n° 151 e dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 15 dicembre 2015.

Art. 90. - Trattamento di fine rapporto

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

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

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

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

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

CHIARIMENTO A VERBALE

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

NORMA TRANSITORIA

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

PARTE QUARTA

NORME IMPIEGATI

Art. 91. - Mutamento di mansioni

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

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

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

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

Art. 92. - 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. 93. - Ferie

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

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

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

Per i passaggi dalla qualifica operaia e intermedia a quella impiegatizia, 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 nel presente articolo;

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

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

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

Le festività previste nell'art. 18 "parte prima - norme comuni" che cadono in quel periodo non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo a un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento di un indennizzo corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate non godute, da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

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

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

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

DICHIARAZIONE COMUNE

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d'origine dei lavoratori stranieri di Paesi non aderenti alla UE, le aziende accoglieranno, salve diverse esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie, dei permessi retribuiti previsti dal vigente contratto e dei permessi accantonati in Banca Ore.

Art. 94 - Tredicesima mensilità

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 95. - Malattia

Al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari, l'assenza e la prosecuzione d'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata, anche telefonicamente, all'azienda prima dell'inizio dell'orario di lavoro del lavoratore interessato, salvo casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere la comunicazione. Nel caso in cui l'azienda non sia in condizione di ricevere la comunicazione, questa deve essere effettuata, anche telefonicamente, entro 3 ore dall'inizio del normale orario, salvo il caso di giustificato impedimento.

Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite posta elettronica o via sms o attraverso le diverse modalità messe a disposizione a livello aziendale, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, è tenuto a recapitare o a inviare con raccomandata a.r. all'azienda entro due giorni il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo, secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, non appena ne abbia constatata l'assenza.

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

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

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

La mancata osservanza delle fasce orarie come sopra richiamate, non darà luogo a conseguenze pregiudizievoli per il lavoratore nei casi di forza maggiore o di comprovata

e documentata necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti inerenti la malattia.

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

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

In caso di malattie oncologiche, emodialisi, infarto con esiti in cardiopatia ischemica instabile e trapianto di organi, i periodi di cui ai due comma precedenti sono aumentati del 50 % .

Nelle predette ipotesi è aumentata del 50% anche la durata dei periodi di trattamento economico di cui ai successivi comma 11° e 12°.

Il lavoratore avrà inoltre diritto al seguente trattamento economico:

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

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

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

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

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

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

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

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

Ove superato il periodo di conservazione del posto il rapporto non sia risolto, né a iniziativa dell'azienda né a 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. 96. - Infortuni sul lavoro e malattie professionali

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

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

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

Nel caso di assenza per malattia professionale, l'impiegato dovrà attenersi alle disposizioni dell'art. 95.

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

- sarà conservato il posto per un periodo pari a quello per il quale percepisce l'indennità di inabilità temporanea prevista dalla legge;
- viene riconosciuto il diritto, a termini di legge, all'intera retribuzione per la giornata nella quale abbandona il lavoro;
- ai dipendenti assenti dal lavoro per infortunio o malattia professionale, l'azienda corrisponderà un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento dell'intera retribuzione globale netta di fatto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato, per un periodo massimo di assenza dal lavoro di 12 mesi, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo in parola; detto trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future con conseguente assorbimento fino a concorrenza;
- saranno erogati, ove richiesto, proporzionali acconti;
- verrà erogata l'integrazione di cui trattasi soltanto in quanto l'infortunio sul lavoro o la malattia professionale sia stato riconosciuto dall'INAIL;
- assente per infortunio sul lavoro o per malattia professionale, nei limiti della conservazione del posto, non sarà interrotta l'anzianità a tutti gli effetti (tredicesima mensilità, ferie);
- i ratei della tredicesima mensilità corrisposti dall'Istituto assicuratore saranno considerati utili ai fini del raggiungimento delle misure dei trattamento economico di cui al presente articolo. Pertanto dalla tredicesima mensilità di cui all'art. 96 non saranno effettuate detrazioni per i periodi di assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale;
- superato il temine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà, oltre al TFR, l'indennità sostitutiva del preavviso. Ove, invece, il rapporto non sia risolto né a iniziativa dell'azienda, né a iniziativa dell'impiegato, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità ai soli effetti del preavviso.

Art. 97. - Doveri dell'impiegato

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

1) rispettare l'orario di ufficio e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;
3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio.
   L'azienda a sua volta, non potrà, con speciali convenzioni, restringere l'ulteriore attività professionale del suo impiegato, dopo cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma e dall'art. 2125 del Codice Civile;
4) avere cura dei locali, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati,

Art. 98. – Preavviso di licenziamento e di dimissioni

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

Anzianità di servizio	*categoria As, A*	*categoria B*	*categoria C, D, E*
fino a 5 anni	2 mesi	1 mese ½	1 mese
da oltre 5 a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese ½
oltre i 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi

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

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

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

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

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

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

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Per i passaggi dalla qualifica operaia e 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.

La convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali deve essere effettuata secondo le disposizioni previste dall'art. 26 del dlgs 14 settembre 2015 n° 151 e dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 15 dicembre 2015.

Art. 99. - Trattamento di fine rapporto

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

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

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

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

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

CHIARIMENTO A VERBALE

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

NORMA TRANSITORIA

Per i lavoratori che erano in forza il 28 luglio 1979 il trattamento di fine rapporto è costituito da quanto di loro competenza in applicazione delle norme del presente articolo e dalla somma già anticipata nella misura prevista dalla norma transitoria di cui all'art. 101 del C.c.n.l. sopra indicato.

Art. 100. - Certificato di lavoro

In caso di licenziamento o di dimissioni, per qualsiasi causa, l'azienda ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'impiegato, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato ha svolto la sua attività nell'azienda, della categoria di assegnazione e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE NELL'INDUSTRIA DEI MATERIALI LAPIDEI

Addì, 3 maggio 2013

tra

Confindustria Marmomacchine
Anepla

e

Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil

è stata convenuta la seguente disciplina dell'apprendistato professionalizzante nell'industria dei materiali lapidei.

L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, e al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante giovani di età non inferiore a diciotto anni e non superiore a ventinove. Il contratto di apprendistato professionalizzante può altresì essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto i diciassette anni di età e siano in possesso di qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005 n. 226.

E' vietato adibire il lavoratore apprendista al lavoro a cottimo.

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra le parti (azienda e lavoratore), nel quale deve essere indicato: la durata del periodo di prova (ricompresa nei mesi complessivi della durata dell'apprendistato), la qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione; la durata del periodo di apprendistato; il piano formativo individuale (conforme al Modello Allegato 1 al presente verbale di Accordo).

La formazione si realizza tramite partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda tenuto conto delle capacità formative in azienda e di quelle dei

soggetti esterni; la formazione esterna deve essere affidata a soggetti abilitati e qualitativamente riconosciuti.

Il Comitato Paritetico Nazionale Lapidei di cui al vigente ccnl effettuerà un monitoraggio periodico dell'andamento dell'apprendistato nel comparto, attraverso la raccolta di dati ed elementi conoscitivi.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può riguardare operai, intermedi, impiegati, quadri ed è ammesso per il conseguimento di qualifiche inquadrate nei livelli D), C) e superiori e per tutte le relative mansioni.

Il numero complessivo di apprendisti che possono essere assunti, come previsto dall'art. 2, c. 3, D.Lgs. n. 167/2011, come modificato dall'art. 1, c. 16, lett. c), L. n. 92/2012, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Per i datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti, come previsto dall'art. 2, c. 3 bis e 3 ter, D.Lgs. n. 167/2012, come integrati da quanto disposto dall'art. 1, c. 16, lett. d), e c. 19, L. n. 92/2012, è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 60% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

Per i datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 30% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

A partire dal 18 luglio 2015, solo ed esclusivamente per i datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 51% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui ai commi precedenti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Il periodo di prova degli apprendisti sarà pari a quanto previsto dal vigente c.c.n.l. per il livello di destinazione finale.

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

Il periodo di prova sarà computato agli effetti sia del periodo di apprendistato, sia dell'anzianità presso l'azienda.

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano al fine del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché si riferiscano alla stessa attività e non separati da interruzioni superiori a 12 mesi.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista dovrà documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi di apprendistato già compiuti e le ore e le modalità della formazione effettuata.

In caso di risoluzione di rapporto, all'apprendista sarà rilasciato dall'azienda un documento che attesti i periodi di apprendistato svolti, le attività per le quali sono stati effettuati e le ore e le modalità della formazione ricevuta, secondo lo schema ai sensi dell'art.2 comma 1, lett. i) del Dlgs. 276 del 10/09/2003 (documento attestante l'attività formativa conforme al format allegato all'Accordo Interconfederale 18/4/2012)

La durata minima del contratto di apprendistato è pari a 6 mesi.

La durata dell'apprendistato è pari a: 18 mesi per il conseguimento di qualifiche inquadrate al livello D; 36 mesi per il conseguimento di qualifiche inquadrate nei livelli superiori.

INQUADRAMENTO E TRATTAMENTO ECONOMICO

Il livello di inquadramento di ingresso sarà:

a) inferiore di un livello rispetto a quello spettante nel caso di inquadramento finale al livello "D";
b) inferiore di due livelli rispetto a quello spettante nel caso di inquadramento finale da "C" ad "AS".

Il trattamento economico di riferimento sarà:

- punto a) del comma precedente: quello previsto dal vigente CCNL per il livello di ingresso per l'intero periodo di apprendistato.

- punto b) del comma precedente: nella prima metà del periodo di apprendistato quello previsto dal vigente CCNL per il livello di ingresso; nella seconda metà, quello previsto per il livello inferiore rispetto a quello di destinazione a esclusione degli ultimi sei mesi in cui la retribuzione sarà quella della categoria di uscita.

La retribuzione dell'apprendista non potrà comunque superare – per effetto delle minori trattenute contributive- la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. Anche la retribuzione del lavoratore il cui rapporto di lavoro sia stato convertito da apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato – continuando a godere per un periodo successivo alla data di conversione di un diverso e più favorevole regime contributivo – non potrà superare, per tutto il periodo agevolato, la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

Nel caso di erogazione del premio di risultato, sotto qualsiasi forma, per gli apprendisti sarà riconosciuto il 90% di quanto previsto per il lavoratore di analogo livello.

Per quanto riguarda il trattamento economico in caso di malattia e infortunio degli apprendisti, resta confermato che le aziende dovranno sopportare oneri corrispondenti a quelli derivanti dal trattamento previsto agli artt. 72, 73, 84, 85, 95 e 96 del presente contratto, in relazione alla categoria di appartenenza.

In caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio superiore a quarantacinque giorni, il contratto sarà prolungato per un periodo pari alla durata dell'assenza.

Le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso in forma scritta, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrenti dal termine del contratto medesimo e così come previsto dall'accordo interconfederale del 18 aprile 2012. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con attribuzione della qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

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

FORMAZIONE

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

La formazione professionalizzante si caratterizza per essere un percorso, integrato nell'attività lavorativa, personalizzato sulla base delle conoscenze di partenza dell'apprendista e delle competenze tecnico-professionali e specialistiche da conseguire (standard professionali di riferimento).

Le parti concordano che gli standard professionali di riferimento debbono intendersi quelli risultanti dai sistemi di classificazione e di inquadramento del personale e/o dalle competenze professionali individuate dal contratto collettivo.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore annue, come regolamentato dalla normativa vigente in materia e dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, comprensive della formazione teorica, dedicate al piano formativo individuale del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire. Per quanto concerne la formazione sulla sicurezza sul lavoro, il monte ore dedicato di 40 ore sarà così modulato:

- 24 ore dedicate alla formazione sulla sicurezza da effettuare nella fase iniziale del rapporto di lavoro;
- 8 ore dedicate alla formazione sulla sicurezza da effettuarsi nel secondo anno;
- 8 ore dedicate alla formazione sulla sicurezza da effettuarsi nel terzo anno;

La formazione professionalizzante sarà integrata, nell'ambito del monte ore così come sopra individuato, dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi del comma 3 art. 4 dlgs. 14 settembre 2011 n° 167.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente le iniziative formative esterne e interne all'azienda. La formazione formale professionalizzante e quella trasversale potranno essere svolte all'interno dell'azienda da parte delle imprese che abbiano i seguenti requisiti:

- risorse umane idonee a trasferire competenze;
- tutor/referente - esperto con formazione e competenze tecnico professionali adeguate formalmente e concretamente acquisite;
- locali idonei ai fini del corretto svolgimento della formazione in relazione alla tipologia della formazione stessa.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta, secondo lo schema ai sensi dell'art.2 comma 1, lett. i) del

Dlgs. 276 del 10/09/2003 (documento attestante l'attività formativa conforme al format allegato all'Accordo Interconfederale 18/4/2012)

All'apprendista che avesse intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato anche in mansioni non analoghe, sarà conferita esclusivamente la formazione tecnico professionale eventualmente non effettuata, rimanendo esonerato dall'attività formativa con contenuti di natura generale qualora questa sia stata attestata dal datore di lavoro ai sensi del precedente comma.

Il tutor/referente - esperto della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutor/referente - esperto può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti.

Il tutor/referente - esperto dovrà possedere i requisiti di cui al D.M. 28/02/2000 n. 22.

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

Il Piano Formativo Individuale (PFI), da allegare al contratto di apprendistato professionalizzante, definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze e abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor/referente - esperto e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante.

Il PFI sarà redatto sulla base del modello allegato (all. 1) e sarà consegnato alla firma del contratto di apprendistato.

La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, saranno registrate nel documento attestante l'attività formativa conforme al format allegato all'Accordo Interconfederale 18/4/2012.

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione formalizzata dall'impresa, dal tutor/referente - esperto, dal lavoratore in contratto di apprendistato professionalizzante.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti firmatarie del presente CCNL si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili

con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione congiunta e per i conseguenti adempimenti.

PROFILI FORMATIVI PER L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE NELL'INDUSTRIA DEI MATERIALI LAPIDEI

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 4, c. 2 D.Lgs. n. 167/2011, le parti individuano i profili formativi valevoli per l'apprendistato professionalizzante nell'industria dei materiali lapidei.

Il profilo formativo consiste nell'insieme di conoscenze e competenze necessarie per conseguire la qualificazione professionale, suddivise per i comparti: Impiegati, Intermedi e Operai, a loro volta articolati per macro settori.

I profili non hanno carattere esaustivo, in quanto, in base alla previsione contrattuale, per figure non rappresentate si opererà per analogia. Sono stati considerati anche i livelli più elevati, che possono essere oggetto di apprendistato, anche se il ricorso a tale strumento per dette figure è assai limitato.

Le parti si danno infine atto che la presente normativa è immediatamente applicabile dalla data della sua stipulazione.

IMPIEGATI

Cat.AS: Quadri; impiegati amministrativi e tecnici, con funzioni direttive particolarmente autonome e discrezionali.

Cat.A: Impiegati amministrativi e tecnici, con funzioni direttive; analista esperto EDP e/o responsabile servizio EDP.
Cat.B: Impiegati amministrativi e tecnici che svolgono mansioni di concetto; impiegati che nello svolgimento delle proprie mansioni di concetto scrivono e parlano correntemente più lingue; programmatore E.D.P.

Cat.C: Impiegati amministrativi e tecnici che svolgono mansioni esecutive di particolare complessità e che richiedono specifica esperienza e addestramento professionale; operatore E.D.P.

Cat.D: Impiegati amministrativi e tecnici che svolgono mansioni esecutive; addetti a verifica di schede meccanografiche; stenodattilografi.

Settore: Amministrazione

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi.
Conoscenza generale dell'organizzazione dall'azienda
Conoscenza del servizio amministrazione
Conoscenza degli elementi del bilancio aziendale
Gestione dei flussi informativi
Sistemi di contabilità generale e analitica Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
Conoscenza dell'organizzazione, gestione e utilizzo dell'archivio cartaceo ed elettronico
Conoscenza generale dei principi e delle tecniche di tutela della privacy
Attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
Capacita di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

Argomenti formativi specifici, aggiuntivi per i livelli finali AS, A e B

Organizzazione e funzioni degli enti e uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali amministrazione finanziaria, banche, revisori e sindaci, ecc.
Elaborazione dei budget
Organizzazione delle riunioni di lavoro

Settore: Commerciale

Conoscenza generale del mercato dì riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi.
Conoscenza dei materiali in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche d'impiego
Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
Conoscenze sulla rete commerciale e distributiva dell'azienda
Nozioni sui contenuti dei contratti di agenzia e rappresentanza commerciale
Conoscenze sulla conduzione delle ricerche dì mercato
Organizzazione e funzioni degli enti e uffici esterni con cui si rapporta l'azienda
Conoscenza delle procedure relative alla gestione dei rapporti con la clientela in merito a termini di consegna, prezzi, modifiche agli ordini, ecc.
Programmazione delle azioni di vendita ed elementi di base del marketing aziendale

Gestione della trattativa commerciale
Conoscenza delle tipologie di spedizione e trasporto delle merci
Gestione dei flussi informativi delle merci
Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
Attenzione all'innovazione del metodi e dell'organizzazione del lavoro
Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

Settore: Personale
Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi.
Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
Conoscenza del contratto collettivo nazionale e degli eventuali contratti territoriali/ aziendali
Conoscenza dell'organizzazione e gestione dell'archivio cartaceo ed elettronico
Conoscenza di base delle tecniche di selezione del personale e sviluppo organizzativo
Conoscenze di base necessaria all'elaborazione delle retribuzioni e al conseguenti adempimenti
contributivi e fiscali
Organizzazione e funzioni degli enti e uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali a esempio gli enti previdenziali e assicurativi, ecc.
Nozioni sulla conduzione delle trattative sindacali
Organizzazione delle riunioni di lavoro
Conoscenza dei principi e della tecniche di tutela della privacy
Attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

Settore: EDP
Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
Conoscenza dell'organizzazione e gestione dell'archivio cartaceo ed elettronico
Conoscenza dei principi e della tecniche di tutela della privacy
Conoscenza della struttura hardware di un elaboratore
Conoscenza e utilizzo dei principi basilari della programmazione, del linguaggi informatici e della terminologia tecnica della propria area di attività
Conoscenza e utilizzo dei sistemi dì elaborazione elettronica dei dati e dei mezzi periferici che interagiscono col sistema operativo principale
Conoscenza e applicazione delle tecniche in materia di sicurezza informatica
Attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro

Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

INTERMEDI

Cat.B. Intermedi con mansioni particolari di fiducia e responsabilità, che siano di guida e controllo di un gruppo di operai con apporto di competenza tecnico-pratica e con potere d'iniziativa per mansioni di particolare rilievo e complessità.

Cat.CS: Capo manutenzione; sorvegliante di cava

Cat C: Intermedi con mansioni di fiducia e responsabilità, che siano preposti alla guida o al controllo di un gruppo di operai, con apporto di competenza tecnico pratica.

Settore: Produzione
Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi.
Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
Conoscenza dei materiali in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche d'impiego
Conoscenza del ciclo di produzione e dei relativi macchinari
Capacità di interagire con le altre aree aziendali interessate, in particolare con logistica e manutenzione
Conoscenza dei principi base del controllo di qualità di prodotto e di processo
Conoscenza delle procedure volte alla predisposizione di programmi di produzione e di piani produttivi di dettaglio
Conoscenza delle procedure volte a definire gli standard qualitativi, produttivi e di processo
Conoscenza e utilizzo del sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del Servizio
Valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro e al ruolo professionale
Saper comunicare efficacemente nel contesto di lavoro
Saper analizzare e risolvere situazioni problematiche
Saper guidare, coordinare e gestire l'attività di altri lavoratori
Conoscere i diritti e doveri dei lavoratori
Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza del lavoro
Conoscere i principali fattori di rischio
Conoscere in modo generale e saper individuare le misure di prevenzione e protezione
Attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

OPERAI

Le figure degli operai sono state divise nei comparti: Stabilimenti/laboratori, Cave, Movimentazione/manutenzione/servizi ausiliari. Tale suddivisione ha solo lo scopo di cogliere alcune peculiarità, ma non ha carattere limitativo, in quanto figure previste in uno dei comparti indicati possono essere presenti, operare e quindi essere oggetto di rapporti di apprendistato anche negli altri comparti.

Stabilimenti/laboratori

Cat.B: modellista-scultore

Cat.CS: programmatore sagomature-lucidatore su macchine computerizzate; ornatista, figurista, fiorista, pannista, puntatore, sbozzatore, di lavori ad alto contenuto artistico.

Cat.C : installatore finito; ornatista, figurista, fiorista, pannista, puntatore; operaio capo squadra-sottocapo-capomuta-capoturno; programmatore-sagomatore-lucidatore su macchine computerizzate, fresatore-sagomatore; lucidatore a mano di ornato e/o scultura, rifinitore; addetto alla composizione di un blocco di marmo

Cat.D: lavoratore che opera su macchine a guida computerizzata per la realizzazione di lavorazioni finalizzate all'ancoraggio di pannelli da rivestimento; segatore; scalpellino; primo fresatore; primo lucidatore; operatore sagomatore, lucidatore su macchine computerizzate o con lettura di sagoma; tornitore; stuccatore-riparatore; conduttore di impianti di selezione e frantumazione.

Settore: Produzione

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi,
Conoscenze generale dell'organizzazione dell' azienda
Conoscenza dei materiali in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche d'impiego
Conoscenza del ciclo di produzione e dei relativi macchinari
Conoscenza dei principi base del controllo di qualità di prodotto e di processo
Conoscenza della struttura e delle principali caratteristiche dei prodotti realizzati, delle relative tecnologie e dei principali processi di trattamento dei prodotti
Conoscenza delle operazioni dì base per l'avvio, la gestione, l'uso e la regolazione delle macchine in dotazione
Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
Attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro

Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

Cave

Cat.C: Filista armatore al monte o nelle cave "a pozzo"; operatore alla segatrice a catena; tecchiaiolo;

Cat.D: cavatore di alabastro; filista armatore di cave in piano; filista di cava di montagna; fuochino; minatore; operatore alla segatrice a catena; tagliatore-spiodatore alla cava; primo disgaggiatore-perforatore; primo cavatore-svuotatore di trincee

Settore: Produzione/escavazione
Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi, Conoscenze generale dell'organizzazione dell' azienda
Conoscenza dei materiali estratti in cava, caratteristiche geologiche, fisiche, merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche d'impiego
Conoscenza del ciclo di estrazione e dei relativi macchinari!
Conoscenza delle operazioni dì base per l'avvio, la gestione, l'uso e la regolazione delle macchine in dotazione
Conoscenza degli esplosivi di cava e relative modalità d'uso
Conoscenza delle procedure per l'interazione con i mezzi di movimentazione dei materiali
Attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

Movimentazione/manutenzione/servizi ausiliari.

Cat,Cs: elettricista/meccanico specializzato in entrambe le funzioni; operatore di grandi mezzi semoventi in cava, quali quelle di montagna

Cat.C: autista di cava; operatore di grandi mezzi semoventi; barconista o pontoniere; draglista

Cat.D: elettricista finito, meccanico finito, fresatore piallatore meccanico finito, tornitore meccanico finito, saldatore finito; conduttore di macchine operatrici semoventi-autotrenista;

Settore: movimentazione

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi.
Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
Conoscenza dei materiali lavorati in azienda o estratti in cava, caratteristiche geologiche, fisiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche d'impiego
Gestione dogli spazi di magazzino e conoscenza delle tecniche di magazzinaggio
Movimentazione interna delle merci
Acquisizione delle capacità all'utilizzo dei mezzi di movimentazione interna
Interazione delle attività di movimentazione con le attività produttive all'interno dei capannoni e sui piazzali
Per gli operatori in cava, conoscenza del particolare ambiente, acquisizione delle capacità di operare e interagire con le attività estrattive, operatività in cava e nelle strade di cava
Trattamento dei dati di magazzino e preparazione dei documenti per il trasporto
Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
Conoscenza di base delle normative relative al trasporto delle merci, inclusi gli aspetti relativi alla circolazione e sicurezza
Attività inerenti alla corretta gestione dei veicoli, compresi gli interventi di ordinaria manutenzione
Nozioni sulla movimentazione e trasporto delle merci pericolose
Attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

Settore: manutenzione

Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi.
Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
Conoscenza dei materiali lavorati in azienda o estratti in cava, caratteristiche geologiche, fisiche merceologiche, destinazione d'uso e caratteristiche d'impiego
Conoscenza del sistema di manutenzione ordinaria e straordinaria aziendale
Conoscenze di base delle principali macchine e attrezzature impiegate nell'azienda e relative tecniche di manutenzione
Messa a punto e regolazione dei parametri di qualità delle macchine
Individuazione ed eliminazione dei guasti e malfunzionamenti
Conoscenza delle macchine utensili
Interpretazione del disegno tecnico
Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del servizio
Attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro

Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi

Settore: servizi
Conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti / servizi.
Conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda
Conoscenza dell'organizzazione degli uffici e delle funzioni aziendali
Conoscenza dell'uso delle principali attrezzature d'ufficio e di lavoro
Conoscenza e utilizzo dei sistemi informativi e del software applicativo, in relazione alle esigenze del Servizio
Organizzazione e funzioni degli enti e uffici esterni con cui si rapporta l'azienda, quali società di sorveglianza, autorità di pubblica sicurezza, ecc.
Conoscenza delle norme riguardanti la privacy e la gestione degli impianti di videosorveglianza e controllo
Attenzione all'innovazione dei metodi e dell'organizzazione del lavoro
Capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro
Nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi






Allegato 1

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

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

1. Azienda

Ragione sociale _____

Sede (indirizzo) _____

CAP (Comune) _____

Partita IVA _____ Codice Fiscale _____

Telefono _____ Fax _____

e-mail _____

Legale rappresentante (nome e cognome) _____

2. Apprendista

Dati anagrafici

Cognome _____ Nome _____

C.F. _____

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

Nato a _____ il _____ Residenza/Domicilio _____

Prov. _____ Via _____

Telefono _____ Fax _____

E-mail _____

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

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

_____

Esperienze lavorative _____

periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a) _____

b) _____

c) _____

Aspetti normativi

Data di assunzione _____

Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire
_____

Durata _____

Categoria /Livello di inquadramento iniziale
_____

Categoria /Livello di inquadramento finale
_____

3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra _____

C.F. _____

Categoria/Livello di inquadramento
_____

Anni di esperienza _____

4. Contenuti formativi

Aree tematiche aziendali/professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore ad 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

6) _____

7) _____

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

- ☐ On the job
- ☐ Affiancamento
- ☐ Esercitazioni di gruppo
- ☐ Testimonianze
- ☐ Action learning
- ☐ Visite aziendali
- ☐ (.....altro)

Allegato 2

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

Dati apprendista/impresa

APPRENDISTA

NOME E COGNOME _____

CODICE FISCALE _____

LUOGO E DATA DI NASCITA _____

RESIDENTE IN _____

VIA _____

TITOLO DI STUDIO _____

ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

DAL _____ AL _____

PER CONSEGUIRE LA QUALIFICA DI

_____

IMPRESA

RAGIONE SOCIALE _____

INDIRIZZO _____

TELEFONO _____ FAX _____

E-MAIL _____

NOMINATIVO DEL TUTOR/REFENTE AZIENDALE _____

_____

Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato

Competenze generali / specifiche –Insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)	DURATA IN ORE/PERIODO	MODALITÀ ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	_____ ore Periodo _____ _____	■ On the job ■ Affiancamento ■ Altro	FIRMA TUTOR/REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	■ On the job ■ Affiancamento ■ Altro	FIRMA TUTOR /REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	■ On the job ■ Affiancamento ■ Altro	FIRMA TUTOR /REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	Totale ore____		

FIRMA TUTOR /REFERENTE AZIENDALE _____

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA_____

FIRMA APPRENDISTA _____Data_____



Allegato n. 1

ART. 38. - CONSIGLIO DI FABBRICA
(C.C.N.L. 19. XII.90)

… OMISSIS …

3) Per l'espletamento dei propri compiti o funzioni di cui al punto 1), il Consiglio di fabbrica può disporre di permessi retribuiti per un monte annuo di 2 ore per ogni dipendente in forza presso l'unità produttiva, con un minimo di:
   - 45 ore/anno per le unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti;
   - 72 ore/anno per le unità produttive che occupano più di 15 dipendenti.

Ai permessi retribuiti di cui al presente articolo si aggiungono ulteriori 15 minuti per ogni dipendente con un massimo di incremento - rispetto all'attuale situazione contrattuale - di 120 ore per stabilimento produttivo.

Il singolo dipendente potrà usufruire di tali ulteriori permessi retribuiti per non più di 40 ore,

Tali permessi assorbono, fino a concorrenza, quelli spettanti ai dirigenti la R.S.A. a norma dell'art. 23 della legge n. 300/1970, nonché quelli sinora concessi per consuetudine alla Commissione interna.

… OMISSIS …

Allegato n. 2

Testo Unico sulla Rappresentanza
Confindustria – Cgil, Cisl e Uil

Roma, 10 gennaio 2014

Indice:

- PARTE PRIMA: misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria.

- PARTE SECONDA: regolamentazione delle rappresentanze in azienda.

- PARTE TERZA: titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale.

- PARTE QUARTA: disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell' inadempimento.

- CLAUSOLE TRANSITORIE E FINALI

PARTE PRIMA:

MISURA E CERTIFICAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA AI FINI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA

Per la misura e la certificazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del presente Accordo, ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono i dati associativi (deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori) e i dati elettorali ottenuti (voti espressi) in occasione delle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie.

Il datore di lavoro provvederà, alle condizioni e secondo le modalità contenute nel presente accordo, ad effettuare la rilevazione del numero delle deleghe dei dipendenti iscritti alle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo.

La delega dovrà contenere l'indicazione della organizzazione sindacale di categoria e del conto corrente bancario al quale il datore di lavoro dovrà versare il contributo associativo.

Il contributo associativo non potrà essere inferiore ad un valore percentuale di una retribuzione convenzionale costituita dal minimo tabellare in vigore, nel mese di gennaio di ciascun anno, che ogni singolo ccnl individuerà.

Il lavoratore che intenda revocare la delega, dovrà rilasciare apposita dichiarazione scritta e la revoca, ai fini della rilevazione del numero delle deleghe, avrà effetto al termine del mese nel quale è stata notificata al datore di lavoro.

La raccolta delle nuove deleghe dovrà avvenire mediante l'utilizzo di un modulo suddiviso in due parti, la prima delle quali, contenente l'indicazione del sindacato beneficiario del contributo, sarà trasmessa al datore di lavoro e la seconda, sempre a cura del lavoratore, sarà inviata al medesimo sindacato.

Le imprese accetteranno anche le deleghe a favore delle organizzazioni sindacali di categoria che aderiscano e si obblighino a rispettare integralmente i contenuti del presente Accordo nonchè dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo 31 maggio 2013.
Il numero delle deleghe viene rilevato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens).
Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, tramite apposita convenzione, definiranno con l'INPS l'introduzione nelle dichiarazioni mensili Uniemens di una apposita sezione per la rilevazione annuale del numero delle deleghe sindacali relative a ciascun ambito di applicazione del CCNL. Per questo scopo, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo procederanno a catalogare i contratti collettivi nazionali di categoria, attribuendo a ciascun contratto uno specifico codice, che sarà comunicato anche al Cnel.
Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo attribuiranno uno specifico codice identificativo a tutte le organizzazioni sindacali di categoria interessate a partecipare alla rilevazione della propria rappresentanza per gli effetti della stipula dei contratti collettivi nazionali di lavoro e ne daranno tempestiva informativa all'INPS, alla Confindustria e al Cnel.
Ciascun datore di lavoro, attraverso il modulo Uniemens, indicherà nell'apposita sezione, il codice del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e il numero delle deleghe ricevute per ogni singola organizzazione sindacale di categoria con relativo codice identificativo nonché la forma di rappresentanza presente nelle unità produttive con più di quindici dipendenti. Ulteriori dati potranno essere rilevati secondo le modalità definite nella convenzione con l'INPS.
In forza della specifica convenzione, l'INPS elaborerà annualmente i dati raccolti e, per ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro, aggregherà il dato relativo alle deleghe raccolte da ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativamente al periodo gennaio – dicembre di ogni anno.

Il numero degli iscritti, ai fini delle rilevazione della rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria su base nazionale, sarà determinato dividendo il numero complessivo delle rilevazioni mensili, effettuate in virtù delle deleghe, per dodici.
Per l'anno 2014 si rileveranno le deleghe relative al secondo semestre.
I dati raccolti dall'INPS saranno trasmessi - previa definizione di un protocollo d'intesa con i firmatari del Protocollo del 31 maggio 2013 e del presente Accordo - al CNEL che li pondererà con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle Rappresentanze Sindacali Unitarie da rinnovare ogni tre anni.
I dati degli iscritti rilevati dall'Inps in relazione alle unità produttive che superino i quindici dipendenti e in cui siano presenti r.s.a. ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale saranno trasmessi, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di rilevazione, al CNEL.
Per consentire la raccolta dei dati relativi ai consensi ottenuti dalle singole organizzazioni sindacali di categoria in occasione delle elezioni delle r.s.u. nei singoli luoghi di lavoro, copia del verbale di cui al punto 19 della sezione terza della Parte Seconda del presente accordo dovrà essere trasmesso a cura della Commissione elettorale al Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo).
L'invio dei verbali è previsto sia per le rappresentanze sindacali unitarie che verranno elette successivamente all'entrata in vigore del presente accordo sia per quelle elette antecedentemente ancora validamente in carica.
Il Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) raccoglierà tutti i dati relativi alle r.s.u. validamente in carica alla data del 31 luglio di ogni anno, desumendoli dai singoli verbali elettorali pervenuti al Comitato medesimo, raggruppandoli per ciascuna organizzazione sindacale di categoria, e li trasmette al CNEL entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di rilevazione.

Il CNEL provvederà a sommare ai voti conseguiti da ciascuna organizzazione sindacale di categoria, il numero degli iscritti risultanti nelle unità produttive con più di 15 dipendenti ove siano presenti r.s.a..ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale.
Entro il mese di aprile il CNEL provvederà alla ponderazione del dato elettorale con il dato associativo – con riferimento ad ogni singolo c.c.n.l. - secondo quanto previsto ai punti 4 e 5 del Protocollo d'Intesa 31 maggio 2013, ossia determinando la media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle r.s.u. sul totale dei votanti, quindi, con un peso del 50% per ciascuno dei due dati.

Effettuata la ponderazione, il CNEL comunicherà alle parti stipulanti il presente accordo il dato di rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativo ai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro.
I dati sulla rappresentanza saranno determinati e comunicati dal CNEL entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello della rilevazione e, per l'anno 2015, saranno utili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5%:
a) per la verifica della maggioranza del 50% + 1, per tutti i rinnovi contrattuali che saranno sottoscritti dopo la comunicazione effettuata dal CNEL;
b) ai fini della misurazione delle maggioranze relative alle piattaforme di rinnovo per i contratti che scadono dal novembre 2015.

Successivamente e di regola, i dati comunicati dal CNEL saranno validamente utilizzabili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5% anche per la determinazione della maggioranza del 50% + 1:
a) ai fini della sottoscrizione dei ccnl, in base all'ultimo dato disponibile;
b) ai fini della presentazione delle piattaforme, in base al dato disponibile sei mesi prima della scadenza del contratto.

PARTE SECONDA:

REGOLAMENTAZIONE DELLE RAPPRESENTANZE IN AZIENDA

Sezione prima: regole generali sulle forme della rappresentanza in azienda
Le parti contraenti il presente accordo concordano che in ogni singola unità produttiva con più di quindici dipendenti dovrà essere adottata una sola forma di rappresentanza.
Nel caso di unità produttive con più di quindici dipendenti ove non siano mai state costituite forme di rappresentanza sindacale, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo concordano che, qualora non si proceda alla costituzione di rappresentanze sindacali unitarie ma si opti per il diverso modello della rappresentanza sindacale aziendale:
a) dovrà essere garantita l'invarianza dei costi aziendali rispetto alla situazione che si sarebbe determinata con la costituzione della rappresentanza sindacale unitaria;
b) alla scadenza della rsa, l'eventuale passaggio alle r.s.u. potrà avvenire se deciso dalle organizzazioni sindacali che rappresentino, a livello nazionale, la maggioranza del 50%+1 come determinata nella parte prima del presente accordo.

In tutti i casi in cui trova applicazione l'art. 2112 Cod. Civ. e che determinino rilevanti mutamenti nella composizione delle unità produttive interessate, ferma restando la validità della r.s.u. in carica fino alla costituzione della nuova r.s.u., si procederà a nuove elezioni entro tre mesi dal trasferimento.

Sezione seconda: modalità di costituzione e di funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

Premessa

Le seguenti regole in materia di rappresentanze sindacali unitarie, riprendono la disciplina contenuta nell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 con gli adeguamenti alle nuove intese interconfederali.

Le seguenti regole trovano applicazione per le procedure di costituzione delle nuove r.s.u. e per il rinnovo di quelle già esistenti.

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali il datore di lavoro occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente accordo interconfederale.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti i lavoratori con contratto di lavoro a part-time saranno computati in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale mentre i lavoratori con contratto a tempo determinato saranno computati in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Hanno potere di iniziativa anche le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, sezione terza, a condizione che abbiano comunque effettuato adesione formale al contenuto dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo.

L'iniziativa di cui al primo comma può essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla r.s.u. ove validamente esistente.

2. Composizione

Alla costituzione della r.s.u. si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Numero dei componenti

Il numero dei componenti le r.s.u. sarà pari almeno a:

a) 3 componenti per la r.s.u. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;

b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;

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

4. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle r.s.u. subentrano ai dirigenti delle r.s.a. nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti; per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai c.c.n.l. o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della r.s.a., diritti, permessi e libertà sindacali.
Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della r.s.u.
In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.
Sono fatti salvi in favore delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie il c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:
a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, l. n. 300/1970;
b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, l. n. 300/1970;
c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970.
5. Clausola di armonizzazione
Le r.s.u. subentrano alle r.s.a. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.
6. Durata e sostituzione nell'incarico
I componenti della r.s.u. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni, il componente sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.
Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le r.s.u. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della r.s.u.

con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.
Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della r.s.u. ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

7 . Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle r.s.u. sono assunte dalle stesse, a maggioranza, in base a quanto previsto nella parte terza del presente accordo che recepisce i contenuti dell'accordo interconfederale 28 giugno 2011.
Le r.s.u. costituite nelle unità produttive di imprese plurilocalizzate potranno dare vita ad organi o a procedure di coordinamento fissandone espressamente poteri e competenze.

8. Clausola di salvaguardia

Le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in essi contenuta partecipando alla procedura di elezione della r.s.u., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire r.s.a. ai sensi dell'art. 19, della legge 20 maggio 1970, n. 300
In particolare, le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo, o che comunque ad essi aderiscano, si impegnano a non costituire r.s.a. nelle realtà in cui siano state o vengano costituite r.s.u..
Il passaggio dalle r.s.a. alle r.s.u. potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie del Protocollo 31 maggio 2013.

Sezione terza: disciplina della elezione della r. s. u.

1. *Modalità per indire le elezioni*

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della r.s.u., le associazioni sindacali di cui al punto 1, sezione seconda, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la r.s.u. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della r.s.u. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2. *Quorum per la validità delle elezioni*

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le organizzazioni sindacali operanti all'interno dell'azienda prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. *Elettorato attivo e passivo*

Hanno diritto di votare tutti gli apprendisti, gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. Hanno altresì diritto al voto i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di categoria, che non abbia già regolato la materia in attuazione

dell'Accordo del 20 dicembre 1993, dovrà regolare l'esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

4. *Presentazione delle liste*

All'elezione della r.s.u. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) organizzazioni sindacali di categoria aderenti a confederazioni firmatarie del presente accordo oppure dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;

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

1) accettino espressamente, formalmente ed integralmente i contenuti del presente accordo, dell'Accodo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013;

2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto nelle aziende con oltre 60 dipendenti. Nelle aziende di dimensione compresa fra 16 e 59 dipendenti la lista dovrà essere corredata da almeno tre firme di lavoratori.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la r.s.u. da eleggere nel collegio.

5. *Commissione elettorale*
Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.
Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.
6. *Compiti della Commissione*
La Commissione elettorale ha il compito di:
a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
b) verificare la valida presentazione delle liste;
c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.
7. *Affissioni*
Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.
8. *Scrutatori*

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 non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9. *Segretezza del voto*

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per interposta persona.

10. *Schede elettorali*

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.
In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.
Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.
La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.
Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.
Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. *Preferenze*

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.
Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a

fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.
L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.
Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.
12. *Modalità della votazione*
Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro 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 nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.
13. *Composizione del seggio elettorale*
Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8, parte terza, del presente Accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.
14. *Attrezzatura del seggio elettorale*
A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15. *Riconoscimento degli elettori*

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. *Compiti del Presidente*

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 14, la firma accanto al suo nominativo.

17. *Operazioni di scrutinio*

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato – 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 r.s.u. sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

18 . *Attribuzione dei seggi*

Ai fini dell'elezione dei componenti della r.s.u., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.
Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

19. *Ricorsi alla Commissione elettorale*

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.
Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra, che sarà trasmesso al comitato provinciale dei Garanti (o analogo organismo costituito per lo scopo di rilevare i risultati elettorali).
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 ovvero a mezzo posta elettronica certificata, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, al Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) e alla Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

20. *Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo)*
Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo). Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore della DTL o da un suo delegato.
Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.
21. *Comunicazione della nomina dei componenti della r.s.u.*
La nomina dei componenti della r.s.u., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.
22. *Adempimenti della Direzione aziendale*
La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

PARTE TERZA:

TITOLARITA' ED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA E AZIENDALE.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.
Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo e dell'Accordo 20

Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013, che abbiano, nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tale fine la media fra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi) come risultante dalla ponderazione effettuata dal Cnel.

Nel rispetto della libertà e autonomia di ogni Organizzazione Sindacale, le Federazioni di categoria - per ogni singolo CCNL - decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento.

In tale ambito, e in coerenza con le regole definite nella presente intesa, le Organizzazioni Sindacali favoriranno, in ogni categoria, la presentazione di piattaforme unitarie.

Ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali previsti dalla legge, ai sensi dell'art. 19 e ss della legge 20 maggio 1970, n. 300, si intendono partecipanti alla negoziazione le organizzazioni che abbiano raggiunto il 5% di rappresentanza, secondo i criteri concordati nel presente accordo, e che abbiano partecipato alla negoziazione in quanto hanno contribuito alla definizione della piattaforma e hanno fatto parte della delegazione trattante l'ultimo rinnovo del c.c.n.l. definito secondo le regole del presente accordo.

Fermo restando quanto previsto al secondo paragrafo, in assenza di piattaforma unitaria, la parte datoriale favorirà, in ogni categoria, che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma presentata da organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% +1.

I contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza, come sopra determinata, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice - le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto – saranno efficaci ed esigibili. La sottoscrizione formale dell'accordo, come sopra descritta, costituirà l'atto vincolante per entrambe le Parti.

Il rispetto delle procedure sopra definite comporta che gli accordi in tal modo conclusi sono efficaci ed esigibili per l'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici nonchè pienamente esigibili per tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie della presente intesa.
Conseguentemente le parti firmatarie e le rispettive Federazioni si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti.
La contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate e con le modalità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge.
I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del presente Accordo, o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, operanti all'interno dell'azienda, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali convenute con il presente Accordo.
In caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati ai sensi della presente intesa. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere

sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.
I contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le relative organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo.

PARTE QUARTA:

DISPOSIZIONI RELATIVE ALLE CLAUSOLE E ALLE PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E ALLE CLAUSOLE SULLE CONSEGUENZE DELL'INADEMPIMENTO

Le parti firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 ovvero del presente Accordo convengono sulla necessità di definire disposizioni volte a prevenire e a sanzionare eventuali azioni di contrasto di ogni natura, finalizzate a compromettere il regolare svolgimento dei processi negoziali come disciplinati dagli accordi interconfederali vigenti nonché l'esigibilità e l'efficacia dei contratti collettivi stipulati nel rispetto dei principi e delle procedure contenute nelle intese citate.

Pertanto i contratti collettivi nazionali di categoria, sottoscritti alle condizioni di cui al Protocollo d'intesa 31 maggio 2013 e del presente accordo, dovranno definire clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantire, per tutte le parti, l'esigibilità degli impegni assunti con il contratto collettivo nazionale di categoria e a prevenire il conflitto.

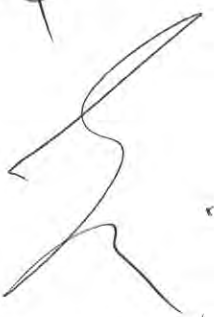
I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro dovranno, altresì, determinare le conseguenze sanzionatorie per gli eventuali comportamenti attivi od omissivi che impediscano l'esigibilità dei contratti collettivi nazionali di categoria stipulati ai sensi della presente intesa.

Le disposizioni definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro, al solo scopo di salvaguardare il rispetto delle regole concordate nell'accordo del 28 giugno 2011, del Protocollo del 31 maggio 2013 e nel presente accordo, dovranno riguardare i comportamenti di tutte le parti contraenti e prevedere sanzioni, anche con effetti pecuniari, ovvero che comportino la temporanea sospensione di diritti sindacali di fonte contrattuale e di ogni altra agibilità derivante dalla presente intesa.

I contratti collettivi aziendali, approvati alla condizioni previste e disciplinate nella parte terza del presente accordo, che definiscono clausole di tregua sindacale e sanzionatorie, finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante, oltre che per il datore di lavoro, per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori nonché per le associazioni sindacali espressioni delle confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo, o per le organizzazioni che ad esso abbiano formalmente aderito, e non per i singoli lavoratori.















CLAUSOLE TRANSITORIE E FINALI

Le parti firmatarie della presente intesa si impegnano a far rispettare le regole qui concordate e si impegnano, altresì, affinché le rispettive organizzazioni di categoria ad esse aderenti e le rispettive articolazioni a livello territoriale e aziendale si attengano a quanto pattuito nel presente accordo.
In via transitoria, ed in attesa che i rinnovi dei contratti nazionali definiscano la materia disciplinata dalla parte quarta del presente accordo, le parti contraenti concordano che eventuali comportamenti non conformi agli accordi siano oggetto di una procedura arbitrale da svolgersi a livello confederale.
A tal fine, le organizzazioni di categoria appartenenti ad una delle Confederazioni firmatarie del presente accordo, ovvero che comunque tale accordo abbiano formalmente accettato, sono obbligate a richiedere alle rispettive Confederazioni la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato composto, pariteticamente, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali confederali interessate e da altrettanti rappresentanti della Confindustria, nonché da un ulteriore membro, che riveste la carica di Presidente, individuato di comune accordo o, in mancanza di accordo, a sorteggio fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo, entro 30 giorni, dalle parti stipulanti il presente accordo.
Nella decisone del collegio, che dovrà intervenire entro dieci giorni dalla sua composizione, dovranno essere previste le misure da applicarsi nei confronti delle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro in caso di inadempimento degli obblighi assunti con il presente accordo e, in particolare, dell'obbligo di farne rispettare i contenuti alle rispettive articolazioni, a tutti i livelli.
Viene poi istituita, a cura delle parti firmatarie del presente accordo, una Commissione Interconfederale permanente con lo scopo di favorirne e monitorarne l'attuazione, nonché di garantirne l'esigibilità.
La Commissione sarà composta, pariteticamente, da sei membri, designati da Confindustria e dalle tre organizzazioni sindacali più rappresentative al momento della composizione della Commissione, tra esperti in materia di diritto del lavoro e

di relazioni industriali. Un settimo componente della Commissione Interconfederale, che assumerà funzioni di Presidente, sarà individuato fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo. La Commissione potrà avvalersi della consulenza di esperti. Ai componenti non spetta alcuna indennità.
La Commissione è nominata per un triennio e i suoi membri possono essere confermati una sola volta.
Fatte salve le clausole che disciplinano l'esigibilità per i singoli contratti collettivi nazionali di categoria, la Commissione Interconfederale stabilisce, con proprio regolamento, da definire entro tre mesi dalla stipula del presente accordo, le modalità del proprio funzionamento ed i poteri di intervento per garantire l'esigibilità dei contenuti del presente accordo, definendo ogni controversia anche attraverso lo svolgimento di un giudizio arbitrale.
La Commissione Interconfederale provvede all'autonoma gestione delle spese relative al proprio funzionamento, nei limiti degli stanziamenti previsti da un apposito fondo istituito a tale scopo dalle parti stipulanti il presente accordo.
Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta e recesso ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Roma, 10 gennaio 2014

CONFINDUSTRIA

CGIL

CISL

UIL

Allegato n. 3

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

In data 10 settembre 1998, presso la sede dell'Assomarmi, si sono incontrati Assomarmi, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil.

In relazione a quanto previsto dal punto "Previdenza integrativa e complementare" del capitolo "sistema di relazioni sindacali e contrattuali" del C.c.n.l. 24 ottobre 1994 e dal punto "Previdenza Complementare" dell'accordo 20 marzo 1997, la Commissione Paritetica – avente il compito di approfondire il quadro normativo vigente in materia di Previdenza Complementare e di esaminare le soluzioni tecniche già adottate in altri settori per la costituzione e la gestione, a livello di settore, della Previdenza Complementare a capitalizzazione su base volontaria – ha individuato nell'accordo raggiunto in materia, tra Federlegno-Arredo, Unionlegno e Feneal, Filca e Fillea, una base utile per l'applicazione della Previdenza Complementare anche al settore dei materiali lapidei.

Pertanto Assomarmi, previa delibera dei propri Organi Direttivi, avvierà le opportune iniziative per verificare la possibilità di aderire, nella fase costitutiva, all'accordo istitutivo del suddetto Fondo che acquisirà le caratteristiche di intersettorialità.

° - ° - °

In data 23 novembre 1998 presso la sede dell'Assomarmi si sono incontrati Assomarmi e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil.

Le parti confermano le valutazioni e gli orientamenti espressi dalla Commissione Paritetica istituita per valutare le forme di Previdenza Complementare più adeguate per il settore con il verbale del 10 settembre 1998.

Le parti inoltre si adopereranno per quanto di propria competenza per accelerare le necessarie verifiche tra le Associazioni datoriali interessate ad Arco per garantire rapidamente ai lavoratori del settore la propria previdenza complementare.

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 22 febbraio 1999

tra

ASSOMARMI (Associazione dell'Industria Marmifera Italiana e delle Industrie Affini)

e

Feneal-UIL, Filca-CISL, Fillea-CGIL

premesso

che nel contratto collettivo nazionale di lavoro 24/10/94 e nel verbale di accordo 20/03/97 è prevista l'istituzione di un fondo di Previdenza Integrativa Volontaria per i lavoratori dipendenti dalle aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei di cui alla sfera di applicazione del C.c.n.l. 24/10/94;

che con verbale del 10/09/98 era stato individuato nel Fondo Arco, costituito tra Federlegno Arredo e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil, cui aderiscono anche Andil e Assobeton, il possibile strumento per l'applicazione della Previdenza Complementare anche al settore materiali lapidei e affini;

preso atto degli approfondimenti nel frattempo intervenuti in materia tra Assomarmi e le predette Organizzazioni;

si conviene quanto segue

1) Assomarmi e Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil riconoscono il Fondo Arco, come sopra individuato, quale Fondo per la Previdenza Complementare del settore materiali lapidei e affini;
2) la contribuzione a carico dei lavoratori e delle aziende del settore materiali lapidei e affini rispetterà quanto stabilito in materia di contributi e decorrenza dal verbale di accordo del 20/03/97;
3) con riferimento a tutti i lavoratori occupati nel settore, cui è applicabile la normativa relativa al Fondo, verrà riconosciuta una quota una tantum per l'istituzione del Fondo stesso di L. 4.000= (50% a carico del lavoratore e 50% a carico dell'azienda), così come previsto dal protocollo istitutivo del Fondo Arco.

La somma in questione verrà conteggiata e versata al Fondo stesso con la retribuzione del mese di aprile 1999.

Allegato n. 4

REGOLAMENTO DEL
COMITATO PARITETICO NAZIONALE LAPIDEI (CPNL)

1) Il Comitato Paritetico Nazionale Lapidei (CPNL), previsto dal Sistema di Relazioni Industriali – livello nazionale della Disciplina Generale del C.c.n.l. 03.05.2013 per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, è formato da dodici rappresentanti, di cui sei designati da FENEAL UIL, FILCA CISL, FILLEA CGIL, e sei da CONFINDUSTRIA MARMOMACCHINE (quattro) e A.N.E.P.L.A (due).

Per ciascun titolare potrà essere designato dall'Organizzazione di appartenenza anche un supplente, che potrà sostituirlo nei casi di impedimento.

I membri del CPNL restano in carica per la durata di vigenza del C.c.n.l.

E' data però facoltà a ciascuna Organizzazione di provvedere alla sostituzione del rispettivo rappresentante e/o supplente anche prima della scadenza del C.c.n.l.. In tal caso i membri del CPNL che subentrano restano in carica fino alla scadenza del C.c.n.l.

L'attività dei membri del CPNL è a titolo gratuito.

2) La sede del CPNL è in Milano

3) L'attività del CPNL ha per oggetto le seguenti tematiche:

- assetto del settore in relazione alle tendenze del mercato e con riferimento alla situazione occupazionale;
- censimento aziendale, valutazione nuove forme strutturali e di aggregazione delle stesse e riflessi sulla occupazione;
- evoluzione legislativa per le materie di interesse del comparto e per l'attività estrattiva;
- mercato del lavoro, ricerca ed innovazioni di prodotto, qualità, produttività e costo del lavoro;
- formazione professionale, sulla base di quanto previsto all'art. 5 del C.c.n.l.;
- acquisizione dati sugli orari di fatto attuati nel comparto, con approfondimenti distinti per le attività di cava e di produzione, con riferimento alla normativa di legge in materia di orario di lavoro e di attività in cava;

- ambiente e sicurezza e sistemi di soccorso, come previsto dall'art. 27 – ambiente di lavoro;
- sviluppo sostenibile e responsabilità sociale d'impresa;
- fattori energetici;
- produzione di ricerche e studi di carattere statistico e congiunturale.

Il CPNL si occuperà, oltre agli argomenti suindicati, anche dal fenomeno del mobbing, con l'intento di pervenire ad una ricognizione di tale fenomeno nel settore tenendo anche conto della legislazione vigente.

4) A tali fini il CPNL opera utilizzando dati conoscitivi che saranno forniti dalle parti medesime o provenienti o elaborati da Enti esterni pubblici e privati concordemente individuati e potrà esprimere indirizzi o orientamenti sulle materie oggetto di esame. In particolare verranno utilizzati dati provenienti dall'ICE, dalle camere di Commercio, dalle Amministrazioni pubbliche regionali, provinciali e comunali, dai Ministeri competenti, dalle UU.SS.LL., dalle Associazioni di costruttori e di operatori, dagli Enti di formazione e dall'ISTAT.

Le parti si attiveranno, pertanto, sia singolarmente che congiuntamente, per la raccolta delle varie fonti dei dati che di volta in volta saranno ritenuti utili.

Il CPNL potrà individuare eventuali fonti di finanziamento pubblico da utilizzare per progetti specifici.

Un rapporto particolare di scambio e collaborazione sarà tenuto con i Distretti industriali di settore, nonché, per le materie di specifica competenza, con gli Organismi paritetici territoriali di comparto, ove costituiti o da costituire. Nei rapporti con i predetti organismi il CPNL potrà svolgere azione di coordinamento e di indirizzo per la individuazione di progetti da definire e sostenere a livello locale.

5) Il CPNL si avvarrà, per il suo funzionamento, di risorse economiche provenienti da un fondo specifico, attivato contestualmente all'entrata in vigore del presente CCNL, attraverso il versamento da parte delle aziende che applicano il Ccnl materiali lapidei di un importo di € 5,00 annui, per ciascuno degli anni di validità del contratto, da computarsi per ogni dipendente in forza al 31 dicembre di ogni anno. I versamenti verranno effettuati entro il 31 marzo di ciascun anno. Le aziende operanti in territori ove vigono accordi sindacali che prevedono contributi a carico azienda per il finanziamento di Comitati paritetici territoriali o organismi paritetici comunque denominati. Verseranno un importo di € 1,00 annuo, per ciascuno degli anni di validità del contratto, da computarsi per ogni dipendente in forza al 31 dicembre di ogni anno.
Le Aziende provvederanno, in occasione della elaborazione del cedolino paga relativo al mese di marzo di ciascun anno, ad annotare in busta paga l'avvenuto versamento del

contributo relativo al finanziamento del CPNL negli importi così come sopra specificati e diversificati.

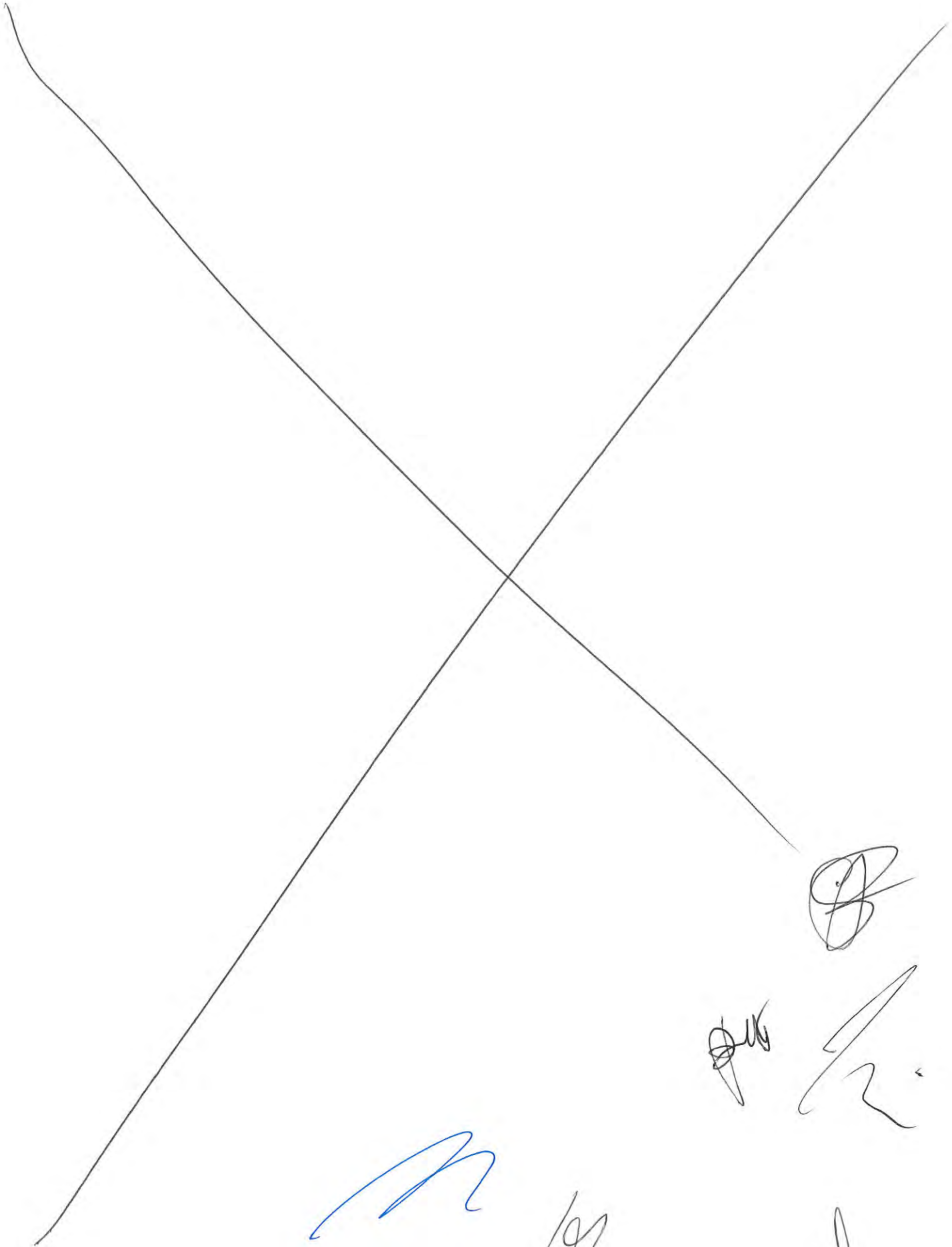
6) Il CPNL si riunirà, anche fuori della propria sede, di norma semestralmente nei mesi di aprile e ottobre di ciascun anno e, in via straordinaria e comunque ogni qual volta se ne ravvisi la necessità, su richiesta di una delle due componenti.
Il CPNL pertanto potrà stabilire, se del caso, al termine di ogni riunione la data della prossima convocazione e convocazioni straordinarie potranno essere richieste, con un preavviso di almeno trenta giorni, da Confindustria Marmomacchine, Anepla o congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.
Nell'ambito del CPNL potranno essere costituiti gruppi di lavoro paritetici per l'approfondimento di specifiche tematiche.

7) Per la validità delle riunioni del CPNL e delle deliberazioni relative è necessaria la presenza di almeno 2/3 dei componenti.
Le decisioni del Comitato saranno assunte a maggioranza secondo le modalità definite dallo Statuto. Delle decisioni e di quanto altro ritenuto opportuno si redigerà verbale da sottoscrivere da un componente di parte imprenditoriale e uno di parte sindacale.

8) Alle riunioni del Comitato potranno partecipare tecnici di parte (che per tale natura non potranno essere pubblici funzionari), qualificati nella materia da esaminare, della cui partecipazione l'Organizzazione invitante dovrà preavvertire tempestivamente le altre.

La partecipazione di altre persone (es. funzionari o tecnici di servizi pubblici, docenti universitari, ecc.) a determinate riunioni dovrà essere di volta in volta decisa dal CPNL.

I membri del CPNL ed ogni altra persona che partecipi alle riunioni del CPNL medesimo sono tenuti a rispettare il segreto d'ufficio sulle questioni che vengono trattate nel corso delle riunioni suddette.



Allegato n. 5

QUADRO A

LAVORATORI INTERESSATI

INFORMAZIONE per moduli minimo di 1 ora Ad opera dell'azienda	SOGGETTO OGGETTO NOTA: L'informazione può essere com-pletata ai lavora-tori anche con l'ausilio di opu-scoletti, even-tualmente mono-grafici e mirati	LAVORATORI IN FORZA DA ALMENO 1 ANNO (Norma transitoria; vale per 1° applicazione) A) Sintesi delle principali disposizioni legislative sulla materia B) Contenuti art. 21/626 con specifico riferimento ai rischi a cui il lavoratore interessato è esposto ed alla mansione e funzione aziendale da questo ricoperta	LAVORATORI IN FORZA DA MENO 1 ANNO (Noma transitoria; vale per la 1° applicazione, a regime: nuovi assunti) A) (Idem) B) (Idem)	a) TRASF. REPARTO b) CAMBIO MANSIO-NE A) (Idem: Cenni) B) (Idem: Richiami) C) Indicazioni ed ele-menti relativi ai rischi ed alle problematiche concernenti il nuovo reparto o la nuova mansione	INTRODUZIONE: a) NUOVE TECNO-LOGIE b) NUOVE SOSTAN-ZE A) (Idem: Cenni) B) (Idem: Richiami) C) Indicazioni ed ele-menti relativi ai rischi ed alle problematiche connessi alle nuove sostanze introdotte ed alle nuove tecnologie	SPECIALISTI: a) PRONTO SOCCORSO b) PREVENZIONE IN-CENDI c) ECC. A) (Idem) B) (Idem) C) Elementi riguardanti la funzione aziendale specifica di loro interesse	RAPPRESENTANTE SICUREZZA A) (Idem) B) (Idem) C) Indicazioni sinte-tiche sui contenuti degli specifici rischi delle varie lavorazioni in atto nell'Azienda
FORMAZIONE Ad opera dell'azienda	CRITERI DI AGGREGAZIONE DEI LAVO-RATORI CONTENUTI DURATA NOTE	1) Gruppi di rischio 2) Mansioni omogenee 3) Mansioni particolari Richiami sui comporta-menti da tenere: a) normalmente b) in relazione a rischi specifici e particolari c) in caso di eventi anomali 4 ORE	1) Idem 2) Idem 3) Idem Comportamenti da tenere a) normalmente b) in relazione ai rischi specifici e particolari c) in caso di eventi anomali 8 ORE	1) Idem 2) Idem 3) Idem Idem, con specifico riferimento alla fattispe-cie di interesse 2 ORE salvo che per la destinazione ad attività "specialisti"	1) Idem 2) Idem 3) Idem Idem 4 ORE	"Ad hoc" diversificato per specifica funzione azienda-le Nozioni necessarie e sufficienti per lo svolgi-mento della specifica funzione aziendale 4 ORE Per specializzazione In attesa dell'eventuale emanazione del decreto interministeriale contenen-te tra l'altro, indicazioni sulla formazione (previsto dagli artt. 13 e 15)	"Ad hoc" (come da accordo interconfederale del 22 giugno 1995 punto 3) v. quadro B 32 ORE (come da Accordo interconfederale) v. quadro B

QUADRO B

- *Conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;*
- *Conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;*
- *Metodologie sulla valutazione del rischio;*
- *Metodologie minime di comunicazione.*

Allegato n. 6

Spett. Feneal-Uil
Spett. Filca-Cisl
Spett. Fillea-Cgil

In relazione a quanto previsto dall'art. 27- ambiente di lavoro del C.c.n.l. materiali lapidei in merito al Rappresentante per la sicurezza, precisiamo che per unità produttiva si deve intendere anche ogni singola cava autonoma, pur se appartenente alla stessa azienda, escludendosi peraltro i singoli fronti della medesima cava.

Assomarmi

Roma, 10/02/2004

Allegato n. 7

AUMENTI RETRIBUTIVI – NUOVI MINIMI TABELLARI MENSILI

CCNL INDUSTRIA DEI MATERIALI LAPIDEI **

Aumenti retributivi

Categorie	Parametri	**01/06/2016**	**01/12/2017**	**01/01/2019**	Totale
As	200	44,12	29,41	77,94	151,47
A	184	40,59	27,06	71,71	139,35
B	150	33,09	22,06	58,46	113,60
CS	144	31,76	21,18	56,12	109,06
C	136	30,00	20,00	53,00	**103,00**
D	128	28,24	18,82	49,88	96,94
E	118	26,03	17,35	45,99	89,37
F	100	22,06	14,71	38,97	75,74

Nuovi minimi tabellari mensili

Categorie	Importo al 31.03.2016	**01/06/2016**	**01/12/2017**	**01/01/2019**
As	1.734,50	1.778,62	1.808,03	1.885,97
A	1.595,65	1.636,24	1.663,30	1.735,00
B	1.300,82	1.333,91	1.355,97	1.414,42
CS *	1.249,03	1.280,79	1.301,97	1.358,09
C	1.179,64	1.209,64	1.229,64	1.282,64
D	1.113,04	1.141,28	1.160,10	1.209,98
E	1.026,06	1.052,09	1.069,44	1.115,43
F	868,53	890,59	905,29	944,27

* valore indennità di contingenza cat. CS 520,13

** salvo errori e omissioni

Allegato n. 8

PREMIO APPLICABILE ALLE IMPRESE DI CUI ALL'ULTIMO COMMA DELL'ARTICOLO 24 CCNL 17.04.2008

(tale premio è da aggiungere agli importi congelati di cui all'ottavo comma dell'art. 24)

Cat.	Decorrenza 1/4/2008 € mensili
AS	14,00
A	12,88
B	10,50
CS	10,08
C	9,94
D	8,96
E	8,26
F	7,30

Cat.	Decorrenza 1/4/2009 € mensili
AS	15,20
A	13,98
B	11,40
CS	10,94
C	10,44
D	9,73

E	**8,97**
F	**7,60**



Allegato n. 9

ACCORDO INTERCONFEDERALE FRA CONFINDUSTRIA

e CGIL, CISL e UIL

SULLA RAPPRESENTATIVITA' del 28 giugno 2011

Le parti

premesso che

□ è interesse comune definire pattiziamente le regole in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori;

□ è obiettivo comune l'impegno per realizzare un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni;

□ la contrattazione deve esaltare la centralità del valore del lavoro anche considerando che sempre più è la conoscenza, patrimonio del lavoratore, a favorire le diversità della qualità del prodotto e quindi la competitività dell'impresa;

□ la contrattazione collettiva rappresenta un valore e deve raggiungere risultati funzionali all'attività delle imprese ed alla crescita di un'occupazione stabile e tutelata e deve essere orientata ad una politica di sviluppo adeguata alle differenti necessità produttive da conciliare con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone;

□ è essenziale un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite;

□ fermo restando il ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro, è comune l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello per cui vi è la necessità di promuoverne l'effettività e di garantire una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra aziende e rappresentanze sindacali dei lavoratori,

tutto ciò premesso le parti convengono che:

1. ai fini della certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono come base i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori. Il numero delle deleghe viene certificato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens) che verrà predisposta a seguito di convenzione fra INPS e le parti stipulanti il presente accordo interconfederale. I dati così raccolti e certificati, trasmessi

complessivamente al CNEL, saranno da ponderare con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle rappresentanze sindacali unitarie da rinnovare ogni tre anni, e trasmessi dalle Confederazioni sindacali al CNEL. Per la legittimazione a negoziare è necessario che il dato di rappresentatività così realizzato per ciascuna organizzazione sindacale superi il 5% del totale dei lavoratori della categoria cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro;

2. il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale;

3. la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge;

4. i contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti;

5. in caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione firmataria del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti;

6. i contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni di cui sopra, che definiscono clausole di tregua sindacale finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante esclusivamente per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori ed associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda e non per i singoli lavoratori;

7. i contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente accordo interconfederale, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo;

8. le parti con il presente accordo intendono dare ulteriore sostegno allo sviluppo della contrattazione collettiva aziendale per cui confermano la necessità che il Governo decida di incrementare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure – che già hanno dimostrato reale efficacia – volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti in sede aziendale.

martedì 28 giugno 2011

CONFINDUSTRIA

CGIL

CISL

UIL

Intesa CGIL-CISL-UIL su accordi sindacali con valenza generale

Le piattaforme sindacali vengono proposte unitariamente dalle Segreterie e dibattute negli organismi direttivi interessati, i quali approvano le piattaforme da sottoporre successivamente alla consultazione dell'insieme dei lavoratori e dei pensionati.

Tutto il percorso negoziale dalla piattaforma alla firma è accompagnato da un costante coinvolgimento degli organismi delle Confederazioni, prevedendo momenti di verifica con gli iscritti e assemblee di tutti i lavoratori e i pensionati.

Le Segreterie assumono le ipotesi di accordo e le sottopongo alla valutazione e approvazione dei rispettivi organismi direttivi per la firma da parte delle stesse, previa consultazione certificata tra tutti i lavoratori, le lavoratrici, le pensionate e i pensionati, come già avvenuto nel 1993 e nel 2007.

Accordi di categoria

Le Federazioni di categoria nel quadro delle scelte di questo documento, definiranno specifici regolamenti sulle procedure per i loro rinnovi contrattuali, al fine di coinvolgere sia gli iscritti che tutti i lavoratori e le lavoratici. Tali regolamenti dovranno prevedere sia il percorso per la costruzione delle piattaforme che per l'approvazione delle ipotesi di accordo.

Queste intese potranno prevedere momenti di verifica per l'approvazione degli accordi mediante il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori in caso di rilevanti divergenze interne alle delegazioni trattanti.

Le categorie definiranno, inoltre, regole e criteri per le elezioni delle RSU e per la consultazione dei lavoratori e delle lavoratrici per gli accordi di II livello.

Allegato n. 10

ACCORDO INTERCONFEDERALE FRA CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL SULLA DETASSAZIONE DEL SALARIO DI PRODUTTIVITA' del 24 Aprile2013

Addì 24 aprile 2013 in Roma

Tra

CONFINDUSTRIA
e
CGIL, CISL e UIL

premesso

che le parti, anche in considerazione dei contenuti della circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 15 del 3 aprile 2013, ritengono opportuno favorire il miglior perseguimento degli obiettivi definiti dall'art. 1, comma 481, della legge 24 dicembre 2012, n. 228 (legge di stabilità 2013), e dal successivo DPCM 22 gennaio 2013, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 75 del 29 marzo 2013

convengono

in attuazione del DPCM 22 gennaio 2013 - che prevede l'applicazione di una agevolazione fiscale alla retribuzione di produttività erogata in esecuzione di contratti sottoscritti a livello territoriale o aziendale - che l'allegato accordo quadro territoriale, tenendo conto del ruolo e dei contenuti dei contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché del suo carattere cedevole rispetto ad eventuali e specifiche intese aziendali o pluriaziendali, costituisce un modello utile per l'attuazione delle finalità perseguite dalla legislazione in materia di misure per l'incremento della produttività del lavoro e, pertanto, per il conseguimento dei relativi benefici per i lavoratori.

Nel definire il presente accordo, le parti intendono confermare il modello e la funzione dei due livelli di contrattazione, così come esplicitato nell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, anche con riferimento alle procedure per l'efficacia delle intese modificative.

Le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una corretta applicazione.

CONFINDUSTRIA

CGIL

CISL

UIL

Addì ..... in .....

Tra

Associazione territoriale di Confindustria

E

C.G.I.L. territoriale

C.I.S.L. territoriale

U.I.L. territoriale ,

premesso che

- che l'art. 1, comma 481, della legge 24 dicembre 2012 n. 228 (legge di stabilità 2013), ha previsto la proroga, per il periodo d'imposta 2013, di misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, introducendo una speciale agevolazione fiscale;

- che è stato successivamente emanato, in attuazione di tale norma, il DPCM 22 gennaio 2013;

- che è stata successivamente emanata la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 15 del 3 aprile 2013;

- che è volontà delle parti favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva aziendale quale strumento per perseguire la crescita della competitività e della produttività nelle imprese;

si conviene quanto segue

1. per l'attuazione delle normative di cui in premessa, le imprese aderenti al Sistema di rappresentanza di Confindustria nella provincia o nel territorio di ....., prive di rappresentanze sindacali operanti in azienda, possono - con l'assistenza delle associazioni aderenti al Sistema di rappresentanza di Confindustria, aventi competenza sindacale - stipulare accordi aziendali - che si applicano a tutti i dipendenti dell'impresa - con le organizzazioni territoriali di categoria delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo;

2. fermo il contenuto dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, anche con riferimento alle procedure previste al punto 7 per l'efficacia delle intese modificative, per l'anno 2013, le imprese aderenti al Sistema di rappresentanza di Confindustria nella provincia o nel territorio di ....., che non si avvalgano della procedura di cui al punto 1, potranno applicare l'agevolazione fiscale prevista dal DPCM 22 gennaio 2013, in relazione alle voci retributive - così come previste nella circolare n. 15/2013 - erogate a fronte di prestazioni lavorative diverse da quelle rese in osservanza degli orari di lavoro applicati in azienda. Dovranno, in ogni caso, essere rispettati gli obblighi di contrattazione previsti dal CCNL applicato in azienda;

3. salva diversa previsione degli accordi aziendali, le imprese applicheranno le agevolazioni fiscali derivanti dalla presente intesa territoriale a tutti i loro dipendenti, anche se occupati presso sedi o stabilimenti situati al di fuori della provincia o dal territorio di....., che svolgono le prestazioni lavorative di cui al precedente punto 2, prestazioni che le parti contraenti riconoscono utili, coerenti e conformi alle finalità delle norme richiamate in premessa, anche ai fini del disposto dell'art. 3 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013;

4. l'agevolazione sarà riconosciuta sulla quota di retribuzione corrisposta, con le relative eventuali maggiorazioni, come conseguenza della modifica dell'orario attuata in azienda, modifica che costituisce l'indicatore quantitativo di riferimento sulla base del quale applicare il regime fiscale di cui alle norme richiamate in premessa;

5. la stessa agevolazione sarà riconosciuta ai lavoratori inviati in missione in virtù di contratto di somministrazione;

6. le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una corretta applicazione;

7. quanto convenuto ha carattere cedevole rispetto ad eventuali intese aziendali o pluriaziendali.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. (associazione di CONFINDUSTRIA)

p. la CGIL

p. la CISL

p. la UIL

Allegato n. 11

ALL. 11

CONFINDUSTRIA CGIL CISL UIL

ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL

preso atto dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro", in qualità di organizzazioni italiane affiliate a Businesseurope e CES, hanno proceduto alla traduzione e recepimento dell' articolato (All. A).

In attuazione dell'Accordo le parti ribadiscono che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;
- è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Confindustria e Cgil, Cisl e Uil s'impegnano a dare un'ampia diffusione all'accordo, a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate, e all'adozione della dichiarazione (All. B) all'interno delle unità produttive.

Al fine di gestire le suddette situazioni, le parti concordano che le rispettive associazioni datoriali e organizzazioni sindacali sul territorio, entro tre mesi dalla sottoscrizione della presente dichiarazione, si incontrino per individuare, attuando se del caso anche una procedura informale ai sensi del Punto 4 dell'Accordo, le strutture più adeguate al fine di assicurare una assistenza, sia dal punto di vista psicologico che dal punto di vista legale, a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

Inoltre, alla luce di quanto previsto dall'Accordo, si allega un modello di dichiarazione riferito alla non tollerabilità di certi comportamenti (molestie e/o violenza), che potrà essere direttamente adottato in azienda.

Resta salva, in ogni caso, la facoltà per ogni singola impresa di adottare autonome procedure e dichiarazioni interne, nel rispetto dei contenuti dell'Accordo.

CONFINDUSTRIA

CGIL

CISL

UIL

All. A

ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

26 aprile 2007

1. INTRODUZIONE

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Questa è la ragione per cui le molestie e la violenza sono inaccettabili. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) le condannano in tutte le loro forme. Ritengono che sia interesse reciproco dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle lavoratrici affrontare tale questione, che può avere delle gravi conseguenze di carattere sociale ed economico.

La legislazione comunitaria e quella nazionale stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza nel luogo di lavoro.

Differenti forme di molestie e di violenza possono presentarsi sul luogo di lavoro. Queste possono:

- essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale;

- costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici;

- avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi,come ad esempio, clienti, pazienti, studenti, ecc.;

- andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi i reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

Le parti sociali europee riconoscono che le molestie e la violenza possono potenzialmente presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratore o lavoratrice, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro. Tuttavia, alcuni gruppi e settori possono essere più a rischio. Ciò non significa che tutti i posti di lavoro e tutti i lavoratori e le lavoratrici sono a rischio.

Il presente accordo riguarda quelle forme di molestie e di violenza di competenza delle parti sociali che corrispondono alla descrizione fatta al paragrafo 3 sotto riportato.

2. FINALITA'

La finalità del presente accordo è di :

- aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro,dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luogo di lavoro;

- fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e alle lavoratrici e ai loro rappresentanti ad ogni livello, un quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire i problemi derivanti da molestie e violenza nei luogo di lavoro.

3. DESCRIZIONE

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla sua salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

4. PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE I CASI DI MOLESTIE E DI VIOLENZA

La maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei superiori e dei lavoratori e delle lavoratrici, possono ridurre l'eventualità di molestie e di violenza nei luoghi di lavoro.

Le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate.

La dichiarazione specificherà le procedure da seguire qualora si verifichino dei casi di incidenti.

Le procedure possono includere una fase informale nella quale una persona indicata di comune accordo dalle parti sociali sia disponibile a fornire consulenza e assistenza. Procedure già adottate possono essere idonee per affrontare le molestie e la violenza.

Una adeguata procedura sarà ispirata, ma non limitata, ai seguenti aspetti:

- é interesse di tutte le parti procedere con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno;

- nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso;

- i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo;

- tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza ed imparzialità;

- i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate;

- le false accuse non devono essere tollerate e possono dare luogo ad un'azione disciplinare;

- può rivelarsi utile un'assistenza esterna.

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Ciò può includere un'azione disciplinare che può comprendere il licenziamento.

Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

I datori di lavoro, consultati i lavoratori e le lavoratrici e/o i loro rappresentanti, elaborano, attuano e verificano, l'efficacia di queste procedure per prevenire ed affrontare i problemi che si dovessero presentare.

Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti, pazienti e studenti ecc...

5. ATTUAZIONE E FOLLOW-UP

Ai sensi dell'articolo 139 del Trattato, il presente accordo quadro volontario a livello europeo impegna i membri di BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ed ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) ad attuarlo in conformità alle specifiche procedure e prassi delle parti sociali in ciascuno Stati Membro e nei Paesi dello spazio economico europeo.

Inoltre, le parti firmatarie invitano le rispettive organizzazioni affiliate nei paesi candidati ad applicare il presente accordo.

Le organizzazioni affiliate forniranno un resoconto sull'applicazione del presente Accordo al Comitato per il dialogo sociale. Nei primi tre anni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il comitato per il dialogo sociale predisporrà annualmente una tabella riepilogativa sull'evoluzione in corso relativamente all'applicazione dell'Accordo. Un rapporto completo sulle misure attuative adottate sarà predisposto dal Comitato per il dialogo sociale e verrà adottato dalle parti sociali europee nel corso del quarto anno.

Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo in qualsiasi momento a decorrere dal quinto anno dalla data della firma, se richiesto da una di esse.

In caso di controversie sul contenuto del presente accordo, le organizzazioni affiliate interessate possono, congiuntamente o separatamente , rivolgersi alle parti firmatarie, che risponderanno congiuntamente o separatamente.

Nell'applicazione del presente accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese.

L'applicazione del presente accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori ed alle lavoratrici nell'ambito dello stesso.

Il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, a livello adeguato, incluso quello europeo, accordi che lo adattino e/o integrino in modo da tenere conto di specifiche necessità delle parti sociali interessate.

Firme:

John Monks

Segretario generale ETUC (per conto della delegazione sindacale)

Philippe de Buck

Segretario generale BUSINESSEUROPE

Hans-Werner Muller

Segretario generale UEAPME

Rainer Plassmann

Segretario generale CEEP

All.B

DICHIARAZIONE

"ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro"

del 26 aprile 2007

L'azienda ..... ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo e qui di seguito riportato:

> "Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.
>
> La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.
>
> Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del ..... 2016.

Firma del datore di lavoro

_____

INDICE

PARTI STIPULANTI E SFERA DI APPLICAZIONE		pag.	III
PREMESSA		"	VI
DISCIPLINA GENERALE			
Sistema di relazioni industriali		"	1
Sistema di relazioni sindacali e contrattuali.		"	7
Sviluppo sostenibile e responsabilità sociale d'impresa		"	9
Previdenza complementare		"	10
Welfare contrattuale - Assistenza sanitaria integrativa		"	12
PARTE PRIMA – NORME COMUNI			
Art. 1.	– Assunzione	"	13
Art. 2.	– Periodo di prova	"	13
Art. 3.	– Lavoro delle donne e dei minori	"	14
Art. 4.	– Tutela della maternità	"	14
Art. 5.	– Classificazione del personale	"	15
Art. 6.	– Formazione professionale	"	25
Art 6 bis	– Responsabilità sociale d'impresa	"	27
Art. 7.	– Cumulo di mansioni	"	28
Art. 8.	– Minimi tabellari mensili	"	28
Art. 9.	– Indennità di contingenza – EDR	"	28
Art. 10.	– Determinazione della retribuzione oraria	"	29
Art. 11.	– Pagamento della retribuzione	"	29
Art. 12.	– Orario di lavoro - Riduzione orario di lavoro – Trattamento delle festività soppresse – Banca ore	"	30
Art. 13.	– Contratto di lavoro a tempo parziale (Part-time)	"	34
Art. 14.	– Contratto a tempo determinato	"	35
Art. 15.	– Contratto di fornitura di lavoro temporaneo	"	38
Art. 16.	– Distacco	"	40
Art. 17.	– Lavoro straordinario, festivo e notturno	"	40
Art. 18.	– Giorni festivi	"	41
Art. 19.	– Riposo settimanale	"	42
Art. 20.	– Congedi	"	42
Art. 21.	– Aspettativa per motivi personali	"	46
Art. 22.	– Aumenti periodici di anzianità	"	46
Art. 23.	– Passaggi di qualifica	pag.	47

Art. 24.	– Premio di risultato	"	48
Art. 24bis.	– Elemento di garanzia retributiva	"	50
Art. 25.	– Lavori speciali e disagiati	"	51
Art. 26.	– Prevenzione infortuni – Mezzi protettivi	"	51
Art. 27.	– Ambiente di lavoro	"	51
Art. 28.	– Indumenti	"	58
Art. 29.	– Mensa	"	58
Art. 30.	– Appalti	"	58
Art. 31.	– Chiamata e richiamo alle armi	"	59
Art. 32.	– Congedo matrimoniale	"	59
Art. 33.	– Tossicodipendenti e loro familiari	"	60
Art. 34.	– Movimenti irregolari di schede o di medaglie	"	60
Art. 35.	– Provvedimenti disciplinari e risarcimento danni	"	61
Art. 36.	– Multe e sospensioni	"	62
Art. 37.	– Licenziamento per mancanze	"	62
Art. 38.	– Trasferimenti	"	63
Art. 39.	– Missioni temporanee e trasferte	"	64
Art. 40.	– Cessione, trasformazione e fallimento dell'azienda	"	65
Art. 41.	– Disposizioni speciali - Regolamento aziendale	"	65
Art. 42.	– Indennità in caso di morte	"	65
Art. 43.	– Accordi interconfederali	"	65
Art. 44.	– Inscindibilità delle disposizioni del contratto – trattamento di miglior favore	"	66
Art. 45.	– Reclami e controversie	"	66
Art. 46.	– Normalizzazione dei rapporti sindacali	"	66
Art. 47.	– Estensioni di contratti stipulati con altre Organizzazioni	"	67
Art. 48.	– Gestione delle crisi occupazionali	"	67
Art. 49.	– Facilitazioni per i lavoratori studenti	"	68
Art. 50.	– Rappresentanze Sindacali Unitarie	"	69
Art. 51.	– Rappresentanza Sindacale	"	72
Art. 52.	– Assemblea sindacale	"	73
Art. 53.	– Permessi per cariche sindacali	"	73
Art. 54.	– Affissioni	"	74
Art. 55.	– Aspettative per cariche pubbliche o sindacali	"	74
Art. 56.	– Versamento di contributi sindacali	"	75
Art. 57.	– Patronati	"	75
Art. 58.	– Decorrenza e durata	"	76

PARTE SECONDA – NORME OPERAI

Art. 59.	– Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia	pag.	77

Art. 60.	– Modalità di corresponsione della retribuzione agli operai	"	78
Art. 61.	– Passaggio di mansioni	"	78
Art. 62.	– Interruzione e sospensione di lavoro	"	79
Art. 63.	– Divieti	"	80
Art. 64.	– Recuperi	"	80
Art. 65.	– Riduzione di lavoro	"	80
Art. 66.	– Cottimi	"	80
Art. 67.	– Indennità speciale cavatori	"	81
Art. 68.	– Conservazione degli utensili	"	82
Art. 69.	– Visite di inventario e visite personali	"	82
Art. 70.	– Permessi di entrata e di uscita	"	82
Art. 71.	– Assenze	"	82
Art. 72.	– Malattia	"	82
Art. 73.	– Infortuni sul lavoro e malattie professionali	"	85
Art. 74.	– Anticipazioni indennità infortunio	"	86
Art. 75.	– Permessi	"	87
Art. 76.	– Ferie	"	87
Art. 77.	– Tredicesima mensilità (ex gratifica natalizia)	"	88
Art. 78.	– Preavviso di licenziamento o di dimissioni	"	88
Art. 79.	– Trattamento di fine rapporto	"	88
Art. 80.	– Certificato di lavoro	"	89

PARTE TERZA - NORME INTERMEDI

Art. 81.	– Passaggio temporaneo di mansioni	"	90
Art. 82.	– Sospensione o riduzione di lavoro	"	90
Art. 83.	– Ferie	"	90
Art. 84.	– Malattia	"	91
Art. 85.	– Infortuni sul lavoro e malattie professionali	"	94
Art. 86.	– Doveri del lavoratore	"	95
Art. 87.	– Permessi e brevi congedi	"	95
Art. 88.	– Tredicesima mensilità	"	95
Art. 89.	– Preavviso di licenziamento e di dimissioni	"	96
Art. 90.	– Trattamento di fine rapporto	pag.	97

PARTE QUARTA – NORME IMPIEGATI

Art. 91.	– Mutamento di mansioni	"	98
Art. 92.	– Indennità di cassa	"	98

Art. 93.	– Ferie	"	98
Art. 94.	– Tredicesima mensilità	"	100
Art. 95.	– Malattia	pag.	100
Art. 96.	– Infortuni sul lavoro e malattie professionali	"	102
Art. 97.	– Doveri dell'impiegato	"	103
Art. 98.	– Preavviso di licenziamento e di dimissioni	"	104
Art. 99.	– Trattamento di fine rapporto	"	104
Art. 100.	– Certificato di lavoro	"	105

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE NELL'INDUSTRIA DEI MATERIALI LAPIDEI " 106

PROFILI FORMATIVI PER L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE NELL'INDUSTRIA DEI MATERIALI LAPIDEI " 112

Allegato n. 1 – Art. 38 Consiglio di fabbrica " 125

Allegato n. 2 – Accordo Interconfederale per la costituzione Rappresentanze Sindacali Unitarie " 126

Allegato n. 3 – Previdenza complementare 127

Allegato n. 4 – Regolamento del Comitato Paritetico Nazionale Lapidei (CPNL) 136

Allegato n. 5 – Lavoratori interessati – Quadro A e B " 139

Allegato n. 6 – Lettera Assomarmi a Feneal –Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil " 140

Allegato n. 7 – Aumenti retributivi – nuovi minimi tabellari mensili " 141

Allegato n. 8 – Premio applicabile alle imprese di cui all'ultimo comma dell'art 24 ccnl 17/04/2008 " ....

Allegato n. 9- Accordo interconfederale fra CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL sulla Rappresentatività del 28 giugno 2011 " .....

Allegato n. 10- Accordo interconfederale fra CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL sulla detassazione del salario di produttività del 24 Aprile 2013 " .....