



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

29 maggio 2019

per i dipendenti dalle Aziende esercenti la produzione del cemento,
della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti,
delle malte e dei materiali di base per le costruzioni nonché
la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte



INDICE

ccnl 29 maggio 2019

Industria del cemento, calce, gesso e malte

INDICE

pagina

Costituzione delle parti

I-IV

DISPOSIZIONI GENERALI E SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 1 Sistema contrattuale	1
Art. 2 Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) - Sistema di relazioni industriali- Sviluppo sostenibile e Responsabilità sociale d'Impresa	4
Art. 2 bis Azioni positive per le pari opportunità e contrasto alle discriminazioni di genere	15
Art. 3 Formazione e crescita professionale - Fondimpresa	16
Art. 4 Gestione delle crisi occupazionali	17
Art. 5 Appalti	17
Art. 6 Tutela salute dei lavoratori e tutela ambientale - Prevenzione e sicurezza sul lavoro	18
Art. 7 Trasferimento - Trasformazione - Cessazione o fallimento di Azienda	27
<i>Art. 8 Azioni positive per le pari opportunità: confluito nell'art.61 (Benessere organizzativo)</i>	
<i>Art. 9 Tutele alle categorie dello svantaggio sociale: confluito nell'art.61 (Benessere organizzativo)</i>	
Art. 10 Accordi interconfederali	27
Art. 11 Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore	27
Art. 12 Estensione di contratti stipulati con altre Associazioni	28
Art. 13 Reclami e controversie - Procedura di conciliazione e di arbitrato irrituale	28
Art. 14 Relazioni aziendali e conflittualità	32
Art. 15 Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.)	32
Art. 16 Assemblea	35
Art. 17 Permessi per cariche sindacali – Aspettativa per cariche pubbliche elettive e sindacali	36
Art. 18 Affissioni	37
Art. 19 Versamento dei contributi sindacali	38
Art. 20 Istituti di patronato	39

INDICE

pagina

DISCIPLINA COMUNE	
Art. 21 Periodo di prova	40
Art. 22 Assunzione – Documenti	40
<i>Art. 23 Assunzione delle donne e dei fanciulli: confluito nell'art.61 (Benessere organizzativo)</i>	
Art. 24 Visita medica e accertamenti sanitari	42
Art. 25 Apprendistato professionalizzante	42
<i>Art. 26 Contratto di inserimento: articolo eliminato</i>	
Art. 27 Contratto di lavoro a tempo determinato	71
Art. 28 Lavoro a tempo parziale	73
Art. 29 Classificazione del personale	75
Art. 30 Passaggi di categoria	88
Art. 31 Mutamento di mansioni	89
Art. 32 Mansioni promiscue	90
Art. 33 Orario di lavoro	90
Art.34 Lavoro a turni	96
Art. 35 Addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia	100
Art. 36 Interruzione di lavoro e recuperi	102
Art. 37 Riduzione di lavoro	102
Art. 38 Assenze e permessi	104
Art. 39 Congedi	104
Art. 40 Aspettativa	109
Art. 41 Interruzioni di anzianità	109
Art. 42 Determinazione quote orarie	109
Art. 43 Corresponsione delle competenze	110
Art. 44 Aumenti retributivi e nuovi minimi tabellari contrattuali mensili	111
Art. 45 Indennità di contingenza – EDR	113
Art. 46 Ferie	114
Art. 47 Giorni festivi	116
Art. 48 Aumenti periodici di anzianità	117
Art. 49 Tredicesima mensilità o gratifica natalizia	119
Art. 50 Trattamento di fine rapporto	119

INDICE

	<i>pagina</i>
Art. 51 Premio di risultato	120
Art. 51 bis Elemento di garanzia retributiva	122
Art. 52 Mensa	123
Art. 53 Congedo matrimoniale	124
Art. 54 Indennità di testimonianza	125
Art. 54 bis Assistenza legale	125
Art. 55 Malattia e infortunio non sul lavoro	125
Art. 56 Infortunio sul lavoro e malattia professionale	130
Art. 57 Richiamo alle armi	132
Art. 58 Tutela maternità e paternità	132
Art. 59 Trasferimenti	133
Art. 60 Lavoratori studenti – Diritto allo studio	136
Art. 61 Benessere organizzativo ¹	138
<i>Art. 62 Assistenza sanitaria integrativa: confluito nell'art.61 (Benessere organizzativo)</i>	
Art. 63 Programmi di assistenza terapeutici e riabilitativi	141
Art. 64 Conservazione strumenti di lavoro e visite d'inventario e di controllo	142
Art. 65 Norme comportamentali	143
Art. 66 Provvedimenti disciplinari	144
Art. 67 Licenziamento per mancanze	145
Art. 68 Certificato di lavoro	146
Art. 69 Caso di morte del lavoratore	146
Art. 70 Decorrenza e durata	147

1. Nel nuovo art. 61 Benessere organizzativo, sono confluiti i seguenti ex articoli del CCNL 24 novembre 2015: art.8 (Azioni positive per le pari opportunità); art.9 (Tutele alle categorie dello svantaggio sociale); art.23 (Assunzione delle donne e dei fanciulli); art.61 (Previdenza Complementare) e art.62 (Assistenza Sanitaria Integrativa).

INDICE

pagina

DISCIPLINA SPECIALE

Soggetti destinatari della disciplina speciale: operai, intermedi e impiegati

Art. 71 Lavoro straordinario, festivo e notturno	148
Art. 72 Modalità per la mensilizzazione (profilo operai)	151
Art. 73 Lavori pesanti e disagiati	152
Art. 74 Premio di anzianità	155
Art. 75 Trasferte	156
Art. 76 Preavviso di licenziamento e di dimissioni	157
Art. 77 Lavoratori laureati e diplomati (profilo impiegati)	159
Art. 78 Alloggio	160
Art. 79 Indennità varie	160

ALLEGATI

All. 1 Art. 15 (passaggi di qualifica) punto 2 lett. B c.c.n.l. 30 settembre 1994	162
All. 2 Articoli 66, 91 e 116 (indennità di anzianità) c.c.n.l. 21 luglio 1979	164
All. 3 Apprendistato professionalizzante - Esempi di linee guida su: piano formativo individuale, capacità formativa dell'impresa e attestazione dell'attività formativa svolta	171
All. 4 Verbale di Accordo 9 maggio 2014 tra Federmaco e Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil sull'avvio dell'assistenza sanitaria integrativa nelle aziende che applicano ai propri dipendenti il ccnl 20 marzo 2013	177
All. 5 Avviso Comune 24 novembre 2015 tra Federmaco e Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil sull'Utilizzo dei combustibili alternativi	179
All. 6 Avviso comune 24 novembre 2015 tra Federmaco e Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil sull'Utilizzo delle cave	182
All. 7 Altea - Fondo di assistenza sanitaria nazionale per l'erogazione di prestazioni sanitarie integrative e sociosanitarie	184
All. 8 CONCRETO - Fondo Pensione Complementare Nazionale a Capitalizzazione per i lavoratori dell'industria del cemento, (...)	185
All. 9 Testo Unico sulla Rappresentanza (Confindustria - Cgil, Cisl e Uil) Roma, 10 gennaio 2014	188
All. 10 L. 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori)	210



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI LA PRODUZIONE DEL CEMENTO, DELLA CALCE E SUOI DERIVATI, DEL GESSO E RELATIVI MANUFATTI, DELLE MALTE E DEI MATERIALI DI BASE PER LE COSTRUZIONI NONCHE' LA PRODUZIONE PROMISCUA DI CEMENTO, CALCE, GESSO E MALTE

Roma, 29 maggio 2019

tra

la **Federmaco Federazione Italiana dei Materiali di Base per le Costruzioni** - per mandato ricevuto dalle associazioni aderenti Aitec e Cagemma e dalle Aziende socie aggregate - rappresentata dal Presidente della Cprs Commissione permanente per i rapporti sindacali Sergio Salvi, assistito dal Segretario Giovanni Ricci Curbastro e da una Delegazione di rappresentanti aziendali composta da: Giuseppe Agate, Massimo Angeli, Antonello Carraro, Andrea Cescon, Massimo Cunico, Giuseppe Gallinari, Stefania Isabella Massoni, Massimo Quintavalle, Paolo Rogari ed Edoardo Sirchia;

e

la **Federazione Nazionale Lavoratori Edili e Affini del Legno - Feneal**, aderente alla UIL, Federazione Nazionale Lavoratori Edili Affini e del Legno, rappresentata dal Segretario Generale Vito Panzarella; dai componenti la Segreteria Nazionale: Mauro Franzolini, Pierpaolo Frisenna, Fabrizio Pascucci, Francesco Sannino; il Tesoriere Vincenzo Mudaro; dai componenti dell'Esecutivo Nazionale: Angileri Giovanni, Bevilacqua Salvatore, Calcagno Giovanni, Cirillo Antonio, Colangelo Roberto, Costa Stefano, Cutaia Riccardo, Cutaia Salvatore, D'Aloia Roberto, D'Anna Ernesto, D'Aurelio Maurizio, De Angelis Pietro, De Martino Francesco, De Vardo Pasquale, Del Bello Tiziana, Faretta Flavio, Fioretti Luciano, Foddai Marco, Franceschilli Fabrizio, Galasso Juri, Galasso Riccardo, Galiero Ersilia, Gregnanin Gino, Lanzetta Andrea, Librando Giovanni, Lonardi Francesca, Maffè Chiara, Mancin Giuseppe, Mangiardi Cosimo, Manta Giuseppe, Marconi Enrico, Marte Bruno, Medici Valerio, Meglio Giuseppe, Merigo Raffaele, Merli Andrea, Minen Massimo, Olla Giovanni, Palese Francesco, Paloni Stefano, Panza Giovanni, Paolicelli Damiano, Pappolla

I

Francesco, Potenza Antonino, Quatrate Gianluca, Rossi Paolo, Salvetti Matteo, Scutaro Donato, Senese Mariaelena, Spinelli Patrizia, Trapasso Mirko, Vizza Enrico; dai componenti la delegazione trattante: Andriani Giuseppe, Antonucci Giuseppe, Arzu Mario, Battista Nicolino, Biscaglia Valentino, Bonafè Massimiliano, Bortolato Gino, Bozzetto Guerrino, Capiaghi Mauro, Cardone Francesco, Carletto Roberto, Carpigna Claudio, Carrassi Vito, Cenni Giuseppe, Ciampi Giovanni, D'Acunto Silvio, Delli Arpini Antonio, Degli Innocenti Daniele, Di Donato Luigi, Di Francesco Armando, Di Rofi Massimo, Di Santi Marco, Dominici Gianluca, Esposito Paola, Forte Roberto, Franceschilli Fabrizio, Franceschini Vincenzo, Frascino Raffaele, Galluccio Francesco, Giacomobono Fabio, Gintoli Giorgio, Grassano Maria, Gregnanin Gino, Lingua Riccardo, Malagiorgio Antonio, Marconi Enrico, Merlo Alessandro, Migliorelli Alessandro, Milli Andrea, Paglialonga Achille, Pau Domenico, Pentrella Giuseppe, Putzu Pietro, Rosato Federico, Scattoni Astrid, Schifano Federico, Sciarra Antonino, Silvestri Giuseppe e Suman Nicola;

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 Turri Franco; dal Segretario Generale Aggiunto Pelle Enzo; dai Segretari Nazionali : De Luca Ottavio, Federico Salvatore, Macale Stefano; dagli operatori nazionali: Bettin Luciano e Del Carro Fabio; dai componenti l'Esecutivo Nazionale: Alloni Simone, Bignotti Fabrizio, Castelli Gerlando, Congedo Donato, Corrado Simona, D'Anca Paolo, De Blasio Ferdinando, Delle Noci Antonio, Federiconi Marco, Franzo Alberto, Gallo Paolo, Girinelli Lucio, Gracic Alem, La Torre Michele, Matta Giovanni, Menici Enrico, Orrù Francesco, Perboni Remo, Piazza Sara, Potente Marco, Raghitta Cristina, Raveane Michael, Ribelli Angelo, Riccio Simona, Tafaria Andrea, Tarizzo Piero, Tassi Luca, Turco Fabio, Turrisi Nunzio M, Venulejo Mauro; dai Componenti della Consulta Cemento: Barunzia Cristian, Biasini Alessandro, Busnelli Armando, Cogniglio Rosolino, D'Agostino Antonio, D'Ambrosio Davide, Dessì Angelo, Di Natale Pietro, Galisai Raffaele, Garritano Francesco, Gintili Luca, Guerini Francesco, Lasca Iacopo, Marcato Alessandro, Marco Boveri, Mirante Gianluca, Petrini Emanuele, Pittarello Gilberto, Quatrada Sonia, Rimoldi Massimo, Rinaldi Alessandro, Senneca Santo, Spagnolo Cesare, Strignano Alberto, Tricoli Giuseppe e Tuzi Gianni;

la **Federazione Italiana Lavoratori Legno Edilizia Affini ed estrattive (FILLEA Costruzioni e Legno)**, aderente alla CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Alessandro Genovesi; dai Segretari Nazionali: Gianni Fiorucci, Antonio Di Franco, Ermira Beheri, Graziano Gorla, Tatiana Fazi, Maurizio Maurizzi; dai responsabili del settore: Gianni Fiorucci e Riccardo Zelinotti; dai componenti del Gruppo ristretto: Ivano Comotti, Giovanni Fruciano, Antonella Pagliantini; dai componenti del Comitato Direttivo Nazionale: Adami Sara, Aggio Franco, Aloumon Dovi, Altavilla Giuseppe, Amicucci Ioannone Silvio, Andrisani Francesco, Bartoli Giulia, Beccati Marcello, Behri Ermira, Bello Mariella, Berradi Abdelaziz, Boccetti Daniele, Bosio Marco, Bracone Sonia, Braile Giuseppe, Brundu Giovanni, Burrai Marco, Busquet Jorge Daniel, Calabretta Katiuscia, Calandra Filippo, Cancelli Simona, Caprini Diego, Carassale Gianni, Cardone Rita, Carletti Marco, Carnevale Salvatore, Carzedda Francesco, Cascone Francesco, Cavallini Manola, Celebre Simone, Ceraulo Piero, Chiarotto Simonetta, Cocivera Enzo, Cogliandro Massimo, Collu Erika, Comotti Ivano, Conti Davide, Corciulo Teresa, Dal Farra Rodolfo, Daniele Luca, De Cristofaro Angela Pina, De Luca Mauro, Di Franco Antonio, Dufour Ezio, Fazi Tatiana, Ferrari Giovanni, Ferrari Sandra, Fiorucci Gianni, Fratus Luciana, Gallina Veronica, Gambassi Alessia, Gamper Irmgard, Genovesi Alessandro, Gervasi Francesco, Giacomini Giuseppe, Giareghi Emiliano, Gorla Graziano, Hasani Arben, Izzo Beniamino, Landolfi Mercedes, Leoni Francesca, Lombardo Giovanni, Lorandi Ada, Luzi Laura, Maio Vincenzo, Mancini Paolo, Mangione Anna, Masciarri Elisabetta, Maurizzi Maurizio, Mega Fernando, Merlo Lucia, Molinese Daniela, Monchieri Antonella, Mori Giovanna, Naletto Alessandra, Nardini Marco, Niane Ibrahima, Padrut Arianna, Pagliantini Antonella, Paolucci Augusto, Passaro Giovanni, Pedicini Maria Teresa, Penna Silvano, Pezzoli Federico, Piangatello Daniele, Pirroni Celestino, Pistorio Giovanni, Pittera Paola, Politi Rocco, Ridolfo Mario, Savino Ignazio, Scalese Enzo, Sghirinzetti Giuliano, Simula Stefano, Soliberto Massimiliano, Spoldi Maurizio, Truppa Benedetto, Velotti Irene, Verrocchi Emanuele, Versace Veronica, Wibabara Eric; dai componenti della Delegazione trattante: Andreotti Renzo, Anguilla Gerlando, Austini Marco, Bartolini Antonio, Bassignano Marco, Bettoni Romualdo, Bianchi Donato, Bonari Filippo, Bozzato Luigi, Bracchi Carlo, Cappai Luigi, Cioncolini Simone, Coltella Claudio, Consolati Riccardo, De Lorenzo Giuseppe, Della Monica Raffaele, Di Vece Ernesto, Disabato

Nico, Forner Ivan, Fruciano Giovanni, Gagino Nicola, Grilli Marco, Grimaldi Elisabetta, Malorgio Rosario, Marinucci Gino, Mariucci Pietro, Marocchi Maurizio, Masci Domenico, Muccino Antonio, Mura Rita, Nicoletti Bernardo, Nucci Giampiero, Paris Fabio, Picotti Gianluca, Pierotti Christian, Polizzi Pietro, Rigamonti Marco, Rizzi Stefano, Sabatini Fabio, Sala Carlo, Santella Cristina, Savastano Sergio, Scasciamacchia Angelo, Serraglio Gabriele, Servadei Alberto, Silvi Fernando, Spadini Gabriele, Verdicchio Dario, Vinciguerra Francesco e Zavagli Nico;

è stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per i dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del cemento, della calce, e dei suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte.

DISPOSIZIONI GENERALI E SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Art.1 Sistema contrattuale

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.

Le Parti realizzano e confermano con il presente ccnl una struttura contrattuale su due livelli: nazionale e aziendale.

A) Contratto collettivo nazionale di lavoro

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata triennale tanto per la parte economica che per quella normativa.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro garantisce la certezza e l'uniformità dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale.

La disdetta del ccnl - da darsi con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o con posta elettronica certificata (PEC) - e le richieste per il rinnovo, saranno presentate dalle organizzazioni sindacali in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa sei mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di modifica darà riscontro entro 20 giorni 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 delle proposte di modifica, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso, 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 ccnl e la data del rinnovo.

B) Contrattazione aziendale

La contrattazione a livello aziendale riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto collettivo nazionale di lavoro e sarà pertanto svolta solo per le materie per le quali nel contratto nazionale è prevista tale possibilità di regolamentazione nei limiti e secondo le procedure specificamente indicate.

Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente ccnl, ha la funzione di negoziare erogazioni economiche correlate a risultati aziendali 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 dell'impresa. La relativa disciplina è contenuta nell'art. 51 (Premio di risultato) del presente ccnl.

I contratti collettivi aziendali hanno durata triennale.

La contrattazione aziendale si svolge secondo il principio della non sovrapponibilità nell'anno dei cicli negoziali, ivi comprese le relative erogazioni iniziali.

Titolari e competenti per questo livello di contrattazione, in rappresentanza rispettivamente dei lavoratori e delle aziende, saranno da un lato le R.S.U. - costituite ai sensi dell'Accordo interconfederale 10 gennaio 2014 (Testo Unico sulla Rappresentanza) assistite dai sindacati territoriali delle Organizzazioni stipulanti e, dall'altro, le Direzioni aziendali assistite dalle Associazioni imprenditoriali territorialmente competenti. I contratti collettivi aziendali sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza a cui gli stessi contratti sono riferiti, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle R.S.U. elette secondo le regole del Testo Unico sulla Rappresentanza sopra citato. Per i Gruppi la titolarità e la competenza della contrattazione collettiva di

secondo livello appartengono, da una parte, al Coordinamento delle R.S.U. ovvero alle R.S.U. assistiti dalle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria e, dall'altra, alle Direzioni aziendali assistite dalla Federmaco.

Fermo restando quanto sopra, le richieste di rinnovo degli accordi aziendali dovranno essere sottoscritte congiuntamente dai soggetti individuati nel comma precedente e presentate all'azienda
- per i Gruppi contestualmente alla Federmaco - in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza degli accordi stessi.

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

Durante i due mesi dalla data di presentazione delle piattaforme 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.

C) Impegni delle parti

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 presente contratto e le norme applicative aziendali da esso previste. A tale fine l'Associazione industriali è impegnata 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.

Nel quadro di quanto sopra convenuto, si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per i lavoratori dipendenti dalle aziende che producono cemento, calce e suoi derivati (es.: premiscelati) gesso e relativi manufatti, malte e materiali di base per le costruzioni nonché abbiano la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte.

Nota a verbale

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 istituire, entro il 31 dicembre 2019, una Commissione paritetica composta da sei componenti (tre nominati da Federmaco e tre da Feneal – Uil, Filca – Cisl, Fillea – Cgil). Tale Commissione avrà il compito di sottoporre - alla valutazione delle parti stipulanti il presente ccnl - una disciplina compiuta sulla individuazione delle materie di esclusiva competenza della contrattazione nazionale, quelle della sola contrattazione aziendale, e le materie su cui si esercita una competenza concorrente.

Chiarimenti a verbale

Le Parti stipulanti il presente ccnl – in considerazione delle possibili evoluzioni normative anche di carattere fiscale e previdenziale volte a incentivare la contrattazione di secondo livello – qualora durante la vigenza del presente ccnl intervengano modifiche normative o a livello interconfederale, si impegnano a incontrarsi per valutare gli impatti e le eventuali opportunità che potrebbero essere generati da misure incentivanti la produttività e la competitività.

Art. 2 Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) - Sistema di relazioni industriali - Sviluppo sostenibile e Responsabilità sociale d'impresa

1. Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC)

Le Parti - nel convenire sull'utilità di procedere a un ulteriore rafforzamento del sistema di relazioni sindacali in atto nelle Aziende che applicano il vigente ccnl attraverso la costruzione di un compiuto sistema partecipativo in sede di categoria fondato anche sulla bilateralità - istituiscono il "Gruppo di lavoro sulla bilateralità" che dovrà presentare alle parti medesime, entro la vigenza del ccnl, un progetto riguardante la costituzione di un Organismo bilaterale nel settore dell'industria del

cemento e dei materiali da costruzione, denominato Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) che assorba anche le funzioni a suo tempo affidate al Comitato Paritetico Nazionale (CPN).

Il “Gruppo di lavoro sulla bilateralità” sarà formato da sei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali e da sei rappresentanti di Federmaco. Il progetto elaborato congiuntamente dovrà contenere:

- a. i presupposti contrattuali, gli aspetti costitutivi, organizzativi e funzionali, gli eventuali adempimenti propedeutici all’operatività dell’organismo bilaterale;
- b. i compiti e l’individuazione delle materie di attribuzione quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - il mercato del lavoro (in relazione alle normative introdotte a partire dalla Legge 28 giugno 2012 n. 92 e successive modifiche e integrazioni);
 - la formazione professionale e l’occupabilità nel settore anche nel contesto di impresa 4.0;
 - la sicurezza sul lavoro, il sistema degli ammortizzatori sociali,
 - il welfare integrativo/generativo e la responsabilità sociale d’impresa, la partecipazione dei lavoratori (al fine di determinare possibili posizioni condivise);
 - gli aspetti legati alle dismissioni degli impianti e alle relative conseguenze sui territori; oltre ai compiti e alle funzioni già oggi attribuite dall’art. 2 del ccnl al Comitato Paritetico Nazionale (CPN) e in seguito ribadite.

Le Parti, ferme 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 e continuative, indicano fin da ora che nel CBMC dovrà potersi concretizzare il confronto su conoscenze e su autonome valutazioni per tematiche suscettibili di incidere sulla situazione complessiva dei settori cui si applica il presente contratto, sia in termini di occasioni positive e di sviluppo che di fattori di criticità dei settori stessi.

Il CBMC, al momento della costituzione, sarà composto da sei rappresentanti le Organizzazioni sindacali e da sei rappresentanti Federmaco.

Il CBMC si riunirà, in via ordinaria, due volte l'anno e, in via straordinaria, ogniqualevolta se ne ravvisi la necessità, su richiesta di una delle due componenti.

Come sopra menzionato, il programma dei lavori del CBMC verterà sui seguenti temi, in linea con quanto disposto precedentemente per il Comitato Paritetico Nazionale (CPN):

- l'andamento congiunturale dei settori anche con riferimento alle importazioni e alle esportazioni dei prodotti;
- l'approvvigionamento della materia prima con riferimento alle norme di legge sull'attività estrattiva e la loro applicazione in sede amministrativa;
- l'utilizzo dei combustibili non convenzionali e il risparmio energetico con riguardo alla stima degli effetti indotti sull'occupazione;
- le possibilità di sviluppo del settore sia in termini di modalità di produzione che di possibilità di impiego del prodotto;
- la formazione professionale sulla base di quanto convenuto all'art. 3 (Formazione e crescita professionale – Fondimpresa);
- le tematiche della sicurezza sul lavoro e della tutela dell'ambiente esterno, anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni, nonché le problematiche eventualmente poste dal recepimento in legge delle direttive dell'Unione europea in materia. Per tali materie vedasi inoltre quanto previsto all'art. 6 (Tutela salute dei lavoratori e tutela ambientale – Prevenzione e sicurezza sul lavoro);
- la verifica dell'applicazione, per le Aziende del settore cemento, dell'Accordo Europeo Multisetoriale, sottoscritto il 25 aprile 2006, sulla protezione dei lavoratori che manipolano e utilizzano la silice cristallina e i prodotti che la contengono, il cui testo le parti recepiscono nel presente contratto collettivo nazionale di lavoro;
- il monitoraggio degli andamenti occupazionali e delle tipologie contrattuali presenti nelle Aziende;
- monitoraggio sull'andamento e copertura del secondo livello di contrattazione.

Sono introdotte, inoltre, le seguenti aree di attività:

1. monitoraggio dell'evoluzione tecnologica (Impresa 4.0), del settore e sue ricadute su riconversione, formazione, riqualificazione e occupazione;

2. avvicendamento generazionale, attività di tutoraggio formativo, alternanza scuola lavoro;
3. lo sviluppo sostenibile, la tutela ambientale e le relazioni con il territorio nel quale gravitano le attività industriali dei settori rappresentati.

Al fine di valorizzare nel più breve tempo possibile il contributo del costituendo CBMC, le Parti affidano - quale primo argomento di studio - l'analisi dell'inquadramento professionale dei settori ai quali si applica il presente ccnl, con particolare riferimento all'adeguatezza della descrizione dei profili, al rispetto parità uomo/donna, alla mutata struttura produttiva dei settori rappresentati e alle innovazioni tecnologiche venutesi a determinare dall'entrata in vigore dell'attuale classificazione in Aree Professionali e Livelli.

Il "Gruppo di lavoro sulla bilateralità" provvederà pertanto, a individuare un gruppo di lavoro paritetico, al fine di realizzare l'analisi suddetta e proporre alle Parti stipulanti il presente ccnl gli esiti dell'analisi stessa.

Si precisa che gli articoli del ccnl 24 novembre 2015 interessati a questa materia sono: art. 25 (Apprendistato professionalizzante); art. 29 (Classificazione del personale); art. 31 (Mutamento di mansioni).

Qualora insorgessero problemi per la costituzione o il funzionamento del CBMC, le Parti stipulanti il presente ccnl interverranno per individuare le relative soluzioni.

Le Parti potranno inoltre esprimere autonome valutazioni sulle iniziative di politica legislativa e regolamentare concernenti il mercato del lavoro.

Il CBMC, per la sua attività, si avvarrà di dati forniti dalle Parti stipulanti o provenienti da istituzioni o enti pubblici ovvero da organismi specializzati sulle specifiche materie, concordemente individuati e potrà esprimere indirizzi ed orientamenti sulle materie oggetto di esame.

Alle riunioni del CBMC, in relazione alle materie all'esame, potranno prendere parte tecnici esterni (es. funzionari o tecnici di servizi pubblici, docenti universitari, ecc.) preventivamente scelti dalle Parti stipulanti il presente ccnl.

II. Sistema di relazioni industriali

A) Settore cemento

1. I risultati delle attività di monitoraggio del Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) saranno oggetto di esame delle Parti stipulanti in apposito incontro a livello nazionale nel corso del quale saranno altresì fornite, e costituiranno oggetto di specifico esame e di autonome valutazioni delle parti, informazioni complessive riguardanti:

- i dati di aggiornamento annuale sulla struttura del settore e i loro riflessi sull'occupazione;
- le previsioni annuali degli investimenti nel settore, classificati secondo le principali finalità perseguite e le loro localizzazioni per grandi aree geografiche nonché le eventuali ricadute occupazionali prevedibili;
- gli andamenti annuali dell'occupazione complessiva, ripartita per categoria, con specifico riferimento a quella giovanile e a quella femminile e ai problemi di inserimento dei lavoratori extracomunitari in applicazione delle norme di legge che li riguardano;
- le previsioni sui fabbisogni e sugli indirizzi di formazione professionale;
- i dati Istat sulla dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro;
- i dati anche comparativi sulla produttività e competitività del settore;
- 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.

Con cadenza annuale, su richiesta delle Organizzazioni sindacali competenti, saranno fornite dall'Associazione imprenditoriale stipulante informazioni riguardo gli investimenti significativi previsti sugli impianti, anche coinvolgenti l'occupazione, le trasformazioni produttive, le condizioni ambientali ed ecologiche.

A richiesta di una delle Parti, di comune accordo, allo scopo di ricercare posizioni comuni, potrà essere deciso di svolgere, avvalendosi del CBMC in sede istruttoria, approfondimenti su singoli temi oggetto di reciproca informazione e valutazione. Per specifici temi le Parti potranno convenire di condurre approfondimenti alla presenza di rappresentanze pubbliche aventi competenza istituzionale e potestà decisoria.

2. In presenza di specifiche situazioni concernenti il settore e l'occupazione a livello regionale, su richiesta di una delle Parti, l'Associazione imprenditoriale stipulante e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti promuoveranno apposito incontro, da svolgersi presso l'Associazione imprenditoriale, per valutazioni autonome delle Parti sulle specifiche situazioni convenute come oggetto dell'incontro.

Le Parti, in tali occasioni, potranno ricercare posizioni comuni da far valere, ove occorra, nelle sedi istituzionali territorialmente competenti.

In tale occasione saranno in particolare valutate situazioni di crisi, di eventuali processi di ristrutturazione e riconversione produttiva e di mobilità.

Di norma, annualmente, ove possibile in occasione degli incontri di cui al 1° comma del presente punto 2), a richiesta delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti, saranno fornite dall'Associazione imprenditoriale stipulante, per il livello regionale, le previsioni degli investimenti riguardanti significativi ampliamenti e/o trasformazione degli impianti esistenti e/o nuovi insediamenti industriali e illustrate le eventuali implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione, sulla qualificazione professionale, sulle prospettive produttive e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

Nelle regioni ove siano presenti soltanto una o più unità produttive appartenenti ad un'unica Società gli incontri di cui sopra saranno assorbiti da quelli previsti ai successivi punti 3) e 4).

3. Di norma annualmente, tenuti presenti i risultati e le valutazioni svolte tra le Parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1), i Gruppi industriali - intendendo per Gruppo Aziende industriali di particolare importanza, operanti anche in più settori regolati dal presente contratto, articolate in più stabilimenti e sedi dislocati in varie aree del territorio nazionale nonché Aziende che a seguito di scorporo si costituiscono con più ragioni sociali diverse ovvero Aziende che detengano la partecipazione di controllo al capitale sociale in altra azienda operante nei settori cui si applica il presente contratto - forniranno alle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori, su richiesta delle stesse, in apposito incontro da svolgersi presso la sede dell'Associazione

imprenditoriale, informazioni previsionali circa:

- i propri programmi di investimento che comportino diversificazioni produttive e/o significativi ampliamenti o modifiche strutturali degli impianti esistenti;
- eventuali nuovi insediamenti, loro localizzazione e modifiche degli ambienti di lavoro;
- la distribuzione del personale ripartito per categoria (quadri, impiegati, intermedi e operai), per gruppi professionali di classificazione, per tipologia di impiego e per sesso;
- l'andamento complessivo del lavoro straordinario e dei turni di lavoro;
- le assenze dal lavoro;
- l'andamento della fruizione delle ferie e dei permessi per riduzione d'orario ed ex festività;
- l'eventuale ricorso alla CIG ordinaria e straordinaria;
- le attività conferite in appalto.

I Gruppi industriali dei settori rappresentati forniranno altresì informazioni su sostanziali innovazioni tecnologiche, sui progetti e sulle iniziative tesi al risparmio energetico, sulle implicazioni derivanti all'attività produttiva da specifiche normative regionali riguardanti l'attività estrattiva, su iniziative formative, nonché sulle linee generali di sicurezza e di significativi processi aziendali di riorganizzazione, di ristrutturazione e di riconversione produttiva. Per questi ultimi oggetti la cadenza dell'informativa sarà quella obiettivamente richiesta da fatti specifici in tempi immediati e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori potranno esprimere le loro valutazioni per gli eventuali riflessi sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro, fermo restando quanto previsto, per i casi di specie, dalla legge n. 164/1975 e successive modificazioni e integrazioni.

In relazione alla predetta informativa, saranno illustrate le eventuali implicazioni sull'occupazione, sulle prospettive produttive e sugli aspetti ambientali ed ecologici.

Le informazioni previsionali di cui sopra saranno fornite, su richiesta, alle singole R.S.U. per quanto di interesse relativo alle rispettive unità produttive facenti parte del gruppo.

4. Di norma annualmente, tenuti presenti i risultati e le valutazioni svolte tra le Parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1), le direzioni delle Aziende significative - intendendosi per tali quelle che occupino almeno 30 lavoratori dipendenti - che non siano comprese tra quelle di cui al precedente punto 3), daranno, ove richieste, alla R.S.U. nel corso di apposito incontro, con l'eventuale assistenza delle rispettive Associazioni sindacali, informazioni previsionali circa i propri programmi di investimento che comportino diversificazioni produttive e/o significativi ampliamenti e/o modifiche strutturali degli impianti esistenti e/o eventuali nuovi insediamenti, loro localizzazione e modifiche degli ambienti di lavoro, la distribuzione del personale ripartito per categoria (quadri, impiegati, intermedi, operai), per gruppi professionali di classificazione, per tipologia di impiego e per sesso nonché sull'andamento complessivo del lavoro supplementare e straordinario, dei turni di lavoro, delle assenze dal lavoro, della CIG ordinaria e straordinaria, della fruizione delle ferie e dei permessi per riduzione d'orario ed ex festività.

Le direzioni delle Aziende daranno altresì informazioni su sostanziali innovazioni tecnologiche, sui progetti e sulle iniziative tese al risparmio energetico, sulle implicazioni derivanti all'attività produttiva da specifiche normative regionali con particolare riferimento alle norme in materia estrattiva e ai relativi riflessi sulle attività di cava nonché sulle linee generali di significativi processi di ristrutturazione e di riconversione produttiva. Per questi ultimi oggetti la cadenza della informativa sarà quella obiettivamente richiesta dai fatti specifici in tempi immediati e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori potranno esprimere le loro valutazioni per gli eventuali riflessi sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro, fermo restando quanto previsto, per i casi di specie, dalla legge n. 164/1975 e successive modificazioni e integrazioni.

In relazione alla predetta informativa saranno illustrate le eventuali implicazioni sull'occupazione, sulle prospettive produttive e sugli aspetti ambientali ed ecologici.

B) Settori Calce, Gesso e Malte

1) I risultati delle attività di monitoraggio del Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) saranno oggetto di esame delle Parti stipulanti in apposito incontro a livello nazionale nel corso del quale sa-

ranno altresì fornite, e costituiranno oggetto di specifico esame e di autonome valutazioni delle parti, informazioni complessive riguardanti:

- la realtà strutturale dell'intero comparto e le prospettive produttive di ciascuno dei settori interessati;
- significativi processi di ristrutturazione e riconversione produttiva;
- le previsioni degli investimenti complessivi del settore riguardanti significativi ampliamenti e/o trasformazioni degli impianti esistenti e/o nuovi insediamenti industriali e loro localizzazioni per grandi aree geografiche, che comportino riflessi sull'occupazione, sulle prospettive produttive e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

A richiesta di una delle Parti, di comune accordo, allo scopo di ricercare posizioni comuni, potrà essere deciso di svolgere, avvalendosi del CBMC in sede istruttoria, approfondimenti su singoli temi oggetto di reciproca informazione e valutazione. Per specifici temi le parti potranno convenire di condurre approfondimenti alla presenza di rappresentanze pubbliche aventi competenza istituzionale e potestà decisoria.

2) Tenuti presenti i risultati e le valutazioni svolte tra le Parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1) i Gruppi industriali operanti nei settori della calce o del gesso o delle malte – intendendosi per Gruppo Aziende con più di 200 dipendenti e aventi stabilimenti ubicati in almeno due regioni – fornirà alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto, su richiesta delle stesse, in apposito incontro che sarà tenuto presso la sede della Associazione imprenditoriale, informazioni concernenti:

- l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività aziendale, nonché la sua situazione economica;
- gli investimenti realizzati nel biennio precedente e quelli in programma per il biennio successivo - ripartiti per ampliamenti, nuovi impianti e a fini ambientali;
- la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- la distribuzione del personale ripartito per categoria (quadri, impiegati, intermedi e operai), per gruppi professionali di classificazione, per tipologia di impiego e per sesso;

- le decisioni che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro in essere.
- 3) Di norma annualmente, tenuti presenti i risultati e le valutazioni svolte tra le Parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1), le direzioni delle Aziende significative - intendendosi per tali quelle che occupino almeno 30 lavoratori dipendenti - che non siano comprese tra quelle di cui al precedente punto 2), daranno, ove richieste, alla R.S.U. nel corso di apposito incontro, con l'eventuale assistenza delle rispettive Associazioni sindacali, informazioni concernenti:
- l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività aziendale, nonché la sua situazione economica;
 - gli investimenti realizzati nel biennio precedente e quelli in programma per il biennio successivo ripartiti per ampliamenti, nuovi impianti e a fini ambientali;
 - la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
 - la distribuzione del personale ripartito per categoria (quadri, impiegati, intermedi, operai), per gruppi professionali di classificazione, per tipologia di impiego e per sesso;
 - le decisioni che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro in essere.

III. Sviluppo sostenibile e Responsabilità sociale d'Impresa

- 1) 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 e, nel contempo, di rilancio dell'edilizia e della tutela ambientale.

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

Pertanto l'impresa, inserita in un contesto territoriale, assume con

la comunità un rapporto d'interazione diretta, sia nell'impatto delle attività industriali, sia nel corrispondere in modalità virtuosa collaborazione e socializzazione delle problematiche territoriali. Saranno anche studiate forme di "welfare di prossimità" verso associazioni di volontariato sociale che svolgono attività nel territorio.

Le Parti, quindi, si danno atto che le azioni coerenti con i principi della responsabilità sociale d'impresa costituiscono un passo ulteriore rispetto agli obblighi di legge e di contratto.

2) Le Parti convengono, in particolare:

- di porre in atto misure finalizzate alla sostenibilità dei processi produttivi delle Industrie dei Settori, 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.

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

- protezione ambientale e gestione CO₂;
- utilizzo prodotti e combustibili tradizionali e alternativi;
- salute e sicurezza del personale;
- monitoraggio e reporting delle emissioni;
- impatto sulle comunità locali.

4) 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.

5) 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.

6) 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, il Comitato Bilaterale dei Materiali da costruzione (CBMC) di cui al punto I del presente articolo contrattuale, predisponga un documento condiviso contenente linee guida dei requisiti minimi per l'attuazione dei principali elementi della Responsabilità sociale d'impresa tenendo conto anche delle raccomandazioni OIL.

Art. 2 bis Azioni positive per le pari opportunità e contrasto alle discriminazioni di genere

Le Parti concordano di affidare al Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) di cui all'art.2 del presente contratto, l'impegno di valutare e proporre azioni volte a garantire le pari opportunità nei settori a cui si applica il presente ccnl, in un'ottica di miglioramento continuo, anche in termini di benessere organizzativo.

L'ambito delle azioni che saranno eventualmente adottate riguarderà la totalità dei lavoratori.

Punto di partenza imprescindibile per la valutazione e l'eventuale pianificazione delle azioni positive, è un'analisi quali-quantitativa del personale in servizio, in particolare per quanto riguarda:

- i livelli di inquadramento;
- i trattamenti retributivi;
- i percorsi di crescita professionale.

Il CBMC provvederà pertanto a individuare un Gruppo di studio paritetico, al fine di realizzare l'analisi suddetta, che sarà proposta alle Parti stipulanti il presente ccnl sulla base dei dati occupazionali al 31/12/2019, dopodiché saranno adottate le azioni che appariranno più urgenti, idonee e coerenti con le finalità della presente norma contrattuale, ivi comprese la pubblicizzazione dei risultati dell'analisi e la descrizione delle eventuali azioni positive adottate.

Al fine di valutare l'inserimento nell'articolato del ccnl in oggetto di normative specificamente destinate al contrasto di illeciti spesso collegati alle discriminazioni di genere (es. molestie sessuali, "mobbing"), il CBMC consulterà - a partire dai Codici di Condotta adottati dalle Aziende

dei settori ai quali si applica il presente ccnl - la documentazione utile ad offrire spunti da sviluppare e coordinare con il testo contrattuale.

Art. 3 Formazione e crescita professionale – Fondimpresa

Le Parti riconoscono concordemente l'importanza della formazione professionale, strumento essenziale per la crescita delle risorse umane nell'attività lavorativa, e di conseguenza, a livello personale.

Le Parti individuano, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità, le seguenti finalità prioritarie da perseguirsi attraverso iniziative di formazione professionale:

- consentire a tutti i lavoratori l'acquisizione di conoscenze specifiche in grado di meglio rispondere alle esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche, organizzative, legislative;
- incentivare i lavoratori ad ampliare e ad accrescere le loro competenze professionali, non solo tecniche, ma anche relazionali, al fine di renderli idonei a cogliere opportunità di sviluppi di carriera all'interno delle aziende;
- rispondere a necessità di aggiornamento ed eventuale riqualificazione dei lavoratori, al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale.

Le Parti, riferendosi alle previsioni delle leggi e degli Accordi Interconfederali in materia di formazione professionale, intendono concordemente delineare le modalità di rapporto con Fondimpresa - Fondo interprofessionale per la formazione continua.

Le Aziende concorderanno in tempi utili con le R.S.U. i piani di formazione, compresi quelli in materia di igiene e sicurezza sul lavoro da sottoporre all'approvazione di Fondimpresa, secondo le modalità previste dalla legge nazionale e dalle norme regionali.

Questi piani di formazione, oltre ai percorsi formativi e alle metodologie didattiche funzionali agli obiettivi, prevedranno le modalità di svolgimento delle iniziative di formazione, nonché quelle di partecipazione delle figure individuate.

Il Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) di cui all'art. 2 del presente contratto, ha il compito di costituire il "Dossier sulla formazione nei settori rappresentati", raccogliendo dalle aziende copia dei

piani di formazione concordati, anche al fine di proporre alle realtà di impresa meno strutturate, le esperienze acquisite, se del caso rimodulate alle specifiche esigenze formative.

Il *Dossier* sulla formazione sarà realizzato nel rispetto delle normative nazionali e comunitarie in materia di tutela della “privacy”, e non potrà essere oggetto di diffusione, nemmeno parziale, al di fuori dei settori cui si applica il presente contratto.

È altresì affidato al CBMC il compito di monitorare l’evoluzione della normativa in materia di formazione professionale, a livello comunitario, nazionale e regionale, al fine di tenere aggiornate le Parti sulle opportunità di finanziamento, e l’eventuale introduzione e sviluppo di nuovi strumenti di formazione.

Acquisita la normale operatività, il CBMC potrà essere investito dalle Parti di ulteriori compiti in materia di formazione professionale, quali ad esempio lo studio di linee guida per un piano di formazione di base destinato agli addetti dei settori cui si applica il presente contratto.

Art. 4 Gestione delle crisi occupazionali

Fermo restando che l’utilizzo degli strumenti legislativi di gestione delle crisi deve corrispondere, in via prioritaria, alle diversificate e specifiche esigenze tecniche, organizzative ed economiche delle Aziende, le parti stipulanti convengono sulla opportunità che, in presenza di crisi e di necessità di riorganizzazione e ristrutturazione, gli ammortizzatori sociali siano utilizzati in modo da contenere il ricorso alle misure previste nei casi sopra indicati.

Le Parti concordano altresì che, in appositi incontri a livello aziendale o di Gruppo, siano sviluppati confronti per verificare, nella unità produttiva interessata alle misure sopra citate, la possibilità di reinternalizzare lavorazioni affidate in appalto, al fine di salvaguardare i livelli occupazionali della unità produttiva stessa.

Art. 5 Appalti

Le Parti concordano che i lavori e i servizi dati in appalto debbano rigorosamente rispecchiare le norme di legge.

In particolare, le Aziende si impegnano a non affidare in appalto, all'interno dei propri stabilimenti, le attività di produzione e l'esecuzione della manutenzione ordinaria a carattere continuativo a meno che, quest'ultima, non debba essere necessariamente svolta al di fuori dei normali turni di lavoro.

In queste situazioni la Direzione aziendale e la R.S.U. si incontreranno per approfondire i casi specifici e valutare eventuali soluzioni alternative.

Le Aziende informeranno trimestralmente per iscritto, la R.S.U. sulla natura delle attività conferite in appalto, sui nominativi delle imprese appaltatrici e relativi contratti collettivi nazionali di lavoro applicati sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e sulla prevedibile durata dei lavori dati in appalto. Su richiesta della R.S.U. sarà effettuato un incontro per l'esame della materia.

Le Aziende inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi a esse derivanti dalle norme di legge, assicurative, previdenziali, di igiene del lavoro e di sicurezza del lavoro, nonché dei rispettivi contratti di lavoro sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Sono fatti salvi, comunque, fino alla loro scadenza, i contratti di appalto stipulati prima della sottoscrizione del presente accordo.

Le Aziende informeranno la R.S.U. sulle date di scadenza dei contratti di appalto.

Art. 6 Tutela salute dei lavoratori e tutela ambientale – Prevenzione e sicurezza sul lavoro

A) Tutela salute dei lavoratori e tutela ambientale

1. Le Parti, concordano di istituire a far data dal 1° febbraio 2008 il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Salute e Ambiente (RLSSA) che subentra al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nella titolarità dei diritti del ruolo e delle attribuzioni previste dal D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni e dalla precedente regolamentazione di cui al c.c.n.l. 5 marzo 2004.

I lavoratori in tutte le unità produttive all'atto della elezione delle R.S.U. eleggono, tra i componenti le R.S.U., il R.L.S.S.A. nei seguenti numeri:

- 1 (uno) rappresentante nelle unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti;
- 3 (tre) rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 201 a 1000 dipendenti;
- 6 (sei) rappresentanti nelle unità produttive che occupano oltre 1000 dipendenti.

Nelle unità produttive che occupano da 101 a 200 dipendenti, le cui cave si trovano ubicate ad una distanza superiore a 20 Km dallo stabilimento, è eletto nell'ambito delle R.S.U. apposito R.L.S.S.A. tra i lavoratori della cava, in aggiunta e con proprie specifiche competenze e funzioni rispetto al R.L.S.S.A. come sopra stabilito.

Il R.L.S.S.A. rappresenta i lavoratori in materia di sicurezza e salute secondo la disciplina del presente articolo ed è interlocutore della direzione aziendale nell'esercizio delle proprie competenze, all'interno dello stabilimento e delle relative pertinenze.

Nella comunicazione scritta alla Direzione aziendale, di cui all'art. 15 (Rappresentanza sindacale unitaria – R.S.U.) comma 5 del presente contratto, verrà data indicazione espressa dei nominativi dei componenti delle R.S.U. eletti R.L.S.S.A..

2. Fermo restando che al R.L.S.S.A. sono attribuite le prerogative previste dalle vigenti disposizioni di legge e in particolare dall'art. 50 del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, le Parti riconoscono che l'attività del R.L.S.S.A in materia di sicurezza, salute e ambiente deve rispondere a criteri di partecipazione, condivisione degli obiettivi e collaborazione per il loro raggiungimento. A tal fine l'Azienda assicurerà la necessaria informazione /formazione del R.L.S.S.A., in particolare sui seguenti temi:

- tutela dell'ambiente;
- programmi di miglioramento delle prestazioni ambientali;
- sviluppo di sistemi di gestione che rispondano ai requisiti previsti a livello internazionale (ISO 14001, EMAS, OHSAS 18001/45001).

Il R.L.S.S.A., oltre ai permessi retribuiti di cui al successivo comma potrà utilizzare:

- 24 ore annue retribuite aggiuntive, per le cementerie a ciclo completo;
- 16 ore annue retributive aggiuntive per tutte le altre unità produttive del cemento, nonché per i settori calce, gesso e malte.

Le ore indicate nel comma precedente, sono riconosciute per sviluppare e ampliare la formazione sulle seguenti materie o su quanto si riterrà necessario in coerenza con le finalità del ruolo, per almeno:

- 4 ore annue sulle tematiche dell'impatto ambientale e delle rilevazioni dei fattori inquinanti;
- 4 ore annue sulle tematiche della prevenzione dei disastri ambientali;
- 8 ore annue sulle tematiche della gestione dei rapporti con Istituzioni, Associazioni, Enti di controllo, ecc..

3. Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni nonché per la partecipazione ad iniziative formative concernenti la materia dell'igiene e sicurezza del lavoro, attuate con gli strumenti e nelle forme di cui alla parte II, pt.2 3) dell'accordo interconfederale 12 dicembre 2018 (organi paritetici territoriali), le Aziende metteranno a disposizione dei R.L.S.S.A. un monte ore di permessi retribuiti pari a:

- 48 ore annue nelle unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti;
- 88 ore annue nelle unità produttive che occupano da 101 a 200 dipendenti;
- 128 ore annue nelle unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti.

I permessi debbono essere richiesti dai R.L.S.S.A. di norma per iscritto e con un preavviso di 24 ore indicando, in caso di più rappresentanti, il/i nominativo/i. Il godimento dei permessi non deve pregiudicare l'andamento dell'attività produttiva.

Per l'espletamento dei compiti previsti dall' art. 50 comma 1, del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, nonché da quanto previ-

sto dal sesto comma del presente Punto 3, gli R.L.S.S.A. potranno disporre del tempo strettamente necessario senza pregiudizio né della retribuzione né dei permessi retribuiti come sopra definiti e loro spettanti.

Detti permessi assorbono, fino a concorrenza, quanto già concesso in sede aziendale allo stesso titolo. Oltre ai permessi retribuiti di cui sopra i R.L.S.S.A. potranno avvalersi, per l'espletamento dei compiti loro affidati, anche dei permessi retribuiti spettanti alle R.S.U.. In tal caso la richiesta per la fruizione dei relativi permessi sarà effettuata dalla R.S.U. secondo le modalità fissate per i permessi spettanti alla R.S.U. e di cui all'art. 15 (Rappresentanza sindacale unitaria – R.S.U.) del presente contratto indicando il/i nominativo/i del/i beneficiario/i.

La Direzione aziendale, il R.L.S.S.A. e la R.S.U. si incontreranno annualmente, un mese prima della riunione periodica prevista dalla norma di legge, al fine di verificare congiuntamente eventuali temi di comune interesse che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori, nonché sull'ambiente, da sviluppare nella predetta riunione periodica.

Il R.L.S.S.A., fatte salve le competenze e i compiti previsti dall'art. 50 del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, assume le seguenti prerogative:

- presenza alle rilevazioni ambientali dei fattori di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori nonché alla trascrizione dei risultati nel documento sulla valutazione dei rischi di cui al comma 1 punto a) dell'art. 17 del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni;
- è consultato sulle iniziative aziendali di informazione/formazione dei lavoratori in materia di sicurezza e di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali di cui al comma 1 punto d) dell'art. 37 del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni;
- è consultato sulle innovazioni tecnologiche che abbiano riflesso sulla sicurezza e la tutela ambientale nell'ambiente di lavoro ed è coinvolto nella definizione dei mezzi e delle procedure di prevenzione da adottare nel caso di impiego di una nuova sostanza che comporti potenziali rischi;
- riceve informazioni sulle procedure di prevenzione in caso di utilizzo nel ciclo produttivo dei residui classificati come tossici e nocivi ai sensi della specifica normativa in materia;

- riceve informazioni sulle procedure per lo smaltimento dei rifiuti industriali di cui al Decreto Legislativo n. 152 del 3 aprile 2006 e successive modifiche e integrazioni;
- è consultato per la realizzazione di programmi di prevenzione e di sicurezza predisposti dall'Azienda.

Nella riunione periodica, oltre ai temi stabiliti dall'art. 35 del D. Lgs n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, l'Azienda fornirà informazioni riguardo ad aspetti ambientali significativi.

Per le visite ai luoghi di lavoro il R.L.S.S.A., 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. In presenza di situazioni di oggettiva gravità ed emergenza, fermo restando l'obbligo del preavviso alla Direzione aziendale, il R.L.S.S.A., in caso di dichiarato impedimento della stessa Direzione aziendale, potrà effettuare da solo la visita al luogo di lavoro interessato dall'emergenza. Le visite avranno luogo compatibilmente con le esigenze produttive. Per quanto non espressamente richiamato dal presente articolo, si fa riferimento a quanto contenuto nell'Accordo Interconfederale sulla Rappresentanza e Pariteticità in materia di Salute e Sicurezza sottoscritto in data 12 dicembre 2018 da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil.

B) Prevenzione e sicurezza sul lavoro

1. Le Parti convengono sulla necessità di evitare, correggere ed eliminare le condizioni ambientali nocive o insalubri e, a tal fine, per quanto riguarda i valori-limite dei fattori di nocività di origine chimica, fisica e biologica fanno riferimento ai livelli previsti dalle norme nazionali, comunitarie ovvero, in assenza di dette norme, dalle tabelle dell'American Conference of Government Industrial Hygienists nella traduzione del testo in lingua inglese a cura dell'Associazione Italiana degli Igienisti Industriali.
2. Potranno essere affidate ai servizi di igiene ambientale e medicina del lavoro delle Aziende Sanitarie Locali di cui all'art. 14 legge 833/1978, o ad Istituti o Enti qualificati di diritto pubblico scelti di comune accordo tra Direzione aziendale e R.L.S.S.A. (Rappresentante dei Lavoratori

della Sicurezza Salute ed Ambiente) le rilevazioni ambientali dei fattori di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

- Gli oneri per il complesso degli interventi degli Enti qualificati di diritto pubblico scelti di comune accordo tra Direzione aziendale e R.L.S.S.A. sono a carico dell'azienda.
 - Il personale di detti Istituti o Enti sarà vincolato al segreto sulle tecnologie e sulle tecniche di produzione di cui può venire a conoscenza nello svolgimento dei compiti affidatigli.
 - Le rilevazioni avverranno di regola ad intervalli non superiori a 24 mesi dalle conclusioni delle precedenti o in occasione di modifiche del processo produttivo ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori e comunque in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
 - I risultati delle rilevazioni di cui sopra, unitamente ai dati degli infortuni, su richiesta del R.L.S.S.A o delle R.S.U., formerà oggetto di esame congiunto nel corso di apposito incontro con la Direzione aziendale. Al suddetto incontro potranno prendere parte anche tecnici che hanno effettuato le rilevazioni.
3. I risultati delle rilevazioni ambientali dei fattori di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori – fermo restando quanto previsto dall'art. 2105 cod. civ. – saranno inseriti nel documento sulla valutazione dei rischi di cui al comma 1. a) dell'art. 17, del D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, conservato in stabilimento a cura della Direzione per consultazione e fornito in copia su richiesta del R.L.S.S.A..
4. Le Aziende raccoglieranno le statistiche afferenti le assenze, per reparti di lavoro, dovute ad infortunio, malattia o malattia professionale e saranno conservate in stabilimento a cura della Direzione per consultazione e forniti in copia, su richiesta, all'R.L.S.S.A..
5. I lavoratori saranno sottoposti alle visite mediche preventive e periodiche previste dalle leggi, nonché a quelle che si ritenessero obiettivamente necessarie a seguito dei risultati delle rilevazioni ambientali dei fattori di rischio. Dei risultati degli accertamenti clinici e strumentali effettuati sarà data notizia al R.L.S.S.A. in forma anonima collettiva e per suo tramite alle R.S.U.. Gli accertamenti medico-radio- grafici saranno affidati ad Istituti o Enti qualificati di diritto pubblico e/o ad

Istituti o medici specialisti abilitati, scelti di comune accordo tra Direzione aziendale e R.L.S.S.A.. Ove dette visite evidenziassero la necessità di accertamenti specialistici o radiografici, questi saranno effettuati a carico dei competenti Istituti assicurativi e previdenziali.

6. Viene istituita la cartella sanitaria e di rischio del lavoratore, custodita dall'Azienda presso l'unità produttiva che ne consegna copia al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro o quando lo stesso ne fa richiesta, sul quale saranno registrati i risultati degli accertamenti di cui sopra nonché i dati di:

- eventuali visite di assunzione;
- visite periodiche effettuate dall'Azienda per obbligo di legge;
- controlli effettuati dai servizi ispettivi degli Istituti previdenziali a norma del secondo comma dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
- visite di idoneità effettuate da Enti pubblici o da Istituti specializzati di diritto pubblico a norma del terzo comma dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300;
- infortuni sul lavoro;
- assenze per malattia e infortunio.

7. Per l'igiene nei luoghi di lavoro e la prevenzione infortuni si fa riferimento alle norme generali e ai regolamenti speciali che disciplinano tale materia, in particolare per quanto riguarda la fornitura dei dispositivi di protezione individuale e collettiva, l'approvvigionamento dell'acqua potabile negli stabilimenti, l'istituzione di bagni, docce e spogliatoi.

8. Le Aziende provvedono e assicurano, in particolare in fase di assunzione e con aggiornamenti periodici durante il rapporto di lavoro, nell'ambito delle unità produttive, ivi comprese le miniere e le cave, che ciascun lavoratore riceva un'adeguata formazione e informazione non inferiore a quella prevista dagli articoli 36 e 37 del D. Lgs. 81/2008 e dall'Accordo Stato/Regioni del 21 dicembre 2011 e successive modifiche e integrazioni con l'ausilio, se del caso, di appositi supporti a stampa:

- sui rischi specifici cui possono essere esposti, sulle norme di sicurezza e sulle disposizioni aziendali in materia di prevenzione e sicurezza;
- sui dispositivi di protezione individuale da adottare ai sensi dei provve-

dimenti legislativi per la prevenzione degli infortuni e igiene del lavoro.

9. Le Aziende - al fine di garantire la massima comprensione dei concetti di sicurezza nei luoghi di lavoro, per i lavoratori stranieri che non conoscono perfettamente la lingua italiana -assicureranno corsi obbligatori da effettuare entro tre mesi dall'assunzione e forniranno documentazione informativa nella lingua di provenienza.

10. Le Aziende, nell'organizzare le attività lavorative della giornata, settimana o turno, in reparto o intera unità produttiva con la possibile presenza di un solo addetto, garantiranno i livelli minimi di sicurezza previsti dagli articoli 18 comma 1 lett. t), 43, 45 e 46 del D. Lgs 81/2008.

C) Sicurezza nelle manutenzioni e negli appalti

Si ritiene che la realizzazione di un corretto sistema di gestione integrato salute – sicurezza - ambiente deve comprendere anche le attività del personale delle imprese appaltatrici che operano nel sito.

L'attività di manutenzione, collegata al mantenimento della sicurezza ed efficienza degli impianti, anche quando queste attività siano affidate ad imprese terze, fa parte del sistema integrato di gestione salute - sicurezza - ambiente e come tale è oggetto di confronto tempestivo e coinvolgimento dell'R.L.S.S.A..

Il tema della sicurezza per le attività appaltate rappresenta un valore condiviso che riguarda tutti i soggetti presenti nei siti produttivi e consente di conciliare l'interesse preminente per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dell'integrità degli impianti e la tutela dell'ambiente.

Le Parti si danno atto che i diritti derivanti ai R.L.S.S.A. dalla presente regolamentazione realizzano le finalità previste dall'art. 9 della legge 300/1970, in materia di ricerca, elaborazione ed attuazione delle misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nei punti A) e B) del presente articolo si fa riferimento all'accordo interconfederale 12 dicem-

bre 2018 e, per quanto riguarda la designazione e/o elezione del R.L.S.S.A., sempre che i lavoratori non abbiano ancora provveduto alla data di entrata in vigore del presente ccnl, all'accordo 22/11/1995 punto 3, sottoscritto dalle parti stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

D)

Le Parti nel condiviso obiettivo di assicurare, nel rispetto delle norme di legge e regolamentari, la miglior tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro, convengono di affidare all'attività del Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) di cui all'art. 2 del presente ccnl, il perseguimento dei seguenti obiettivi comuni:

- promuovere il miglioramento dei livelli di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro orientando le imprese, i R.L.S.S.A. e le R.S.U. all'adozione di modelli di gestione della sicurezza e relative procedure di lavoro sicuro;
- monitorare le iniziative di formazione in materia di sicurezza realizzate dalle imprese sia con riferimento ai R.L.S.S.A. che ai lavoratori neoassunti al fine di costituire una banca dati settoriale sulla cui base poter esprimere eventuali indirizzi;
- confrontare i reciproci orientamenti sull'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria;
- seguire l'evoluzione della sicurezza dei settori rappresentati prendendo in esame eventuali problematiche di particolare rilievo che dovessero essere portate all'attenzione delle parti stipulanti;
- esaminare specifiche tematiche connesse alla sicurezza sul lavoro anche per le attività affidate in appalto.

Inoltre, allo scopo di dare un contributo di conoscenza e suggerimenti di comportamento utili ai fini della prevenzione, entro la fine di ciascun anno pari si terrà una sessione di informativa nazionale di settore sulla sicurezza nella quale saranno congiuntamente valutate le risultanze delle rilevazioni statistiche, su dati che l'Organizzazione imprenditoriale raccoglierà ed elaborerà in forma aggregata, atte a rilevare la frequenza, la gravità e la durata media degli eventi infortunistici, ripartiti per grandi aree territoriali.

In occasione della prima sessione della anzidetta informativa di settore

sulla sicurezza le parti esamineranno la possibilità di estendere le rilevazioni di parte imprenditoriale, da portare al tavolo delle valutazioni congiunte, alle tipologie di infortunio e alle aree di rischio con l'obiettivo di individuare eventuali iniziative di informazione, sensibilizzazione e formazione di cui la parte imprenditoriale potrà farsi carico nel quadro degli indirizzi generali di settore per il rafforzamento della prevenzione.

Art. 7 Trasferimento - Trasformazione - Cessazione o fallimento di Azienda

Ferme restando le vigenti disposizioni di legge, la trasformazione in qualsiasi modo dell'Azienda non risolve di per sé il rapporto di lavoro e il lavoratore conserva integralmente i suoi diritti nei confronti della nuova gestione per il servizio precedentemente prestato.

In caso di fallimento, seguito da licenziamento, e in caso di cessazione dell'Azienda, il lavoratore avrà diritto, oltre al normale preavviso, al trattamento di fine rapporto e a quanto altro gli compete in base al presente contratto.

Art. 10 Accordi interconfederali

Gli accordi stipulati dalla Confindustria con le Confederazioni dei lavoratori Cgil, Cisl e Uil, anche se non esplicitamente richiamati, si considerano parte integrante del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, sempreché questo non disponga diversamente, nei limiti della rispettiva competenza e rappresentanza.

Art. 11 Inscindibilità delle disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro e condizioni di miglior favore

Le disposizioni del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative e inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto collettivo nazionale di lavoro, non hanno inteso sostituire le condizioni, anche di fatto, più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio non derivanti da accordi nazionali, le quali continueranno ad essere mantenute ad *personam*.

Art. 12 Estensione di contratti stipulati con altre Associazioni

Qualora le Organizzazioni dei lavoratori, firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, dovessero - con altre Associazioni di datori di lavoro o di artigiani - concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, si intendono estese alle Aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso Organizzazioni aderenti alla Confindustria.

Art. 13 Reclami e controversie – Procedura di conciliazione e di arbitrato irrituale

A) Qualora uno dei soggetti destinatari del presente contratto collettivo nazionale di lavoro intende proporre in giudizio una domanda relativa al rapporto disciplinato dal ccnl, si avvarrà della procedura di conciliazione di seguito prevista in applicazione delle disposizioni di cui al D. Lgs. 31 marzo 1998 n. 80. Chi intende agire giudizialmente promuove la procedura di conciliazione tramite l'Associazione cui aderisce o conferisce mandato con richiesta sottoscritta, che l'Associazione farà pervenire alla controparte tramite l'Organizzazione che la rappresenta con lettera raccomandata con avviso di ricevimento.

1. La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti, l'oggetto della controversia con l'esposizione dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa, l'indicazione del luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.
2. La Organizzazione che rappresenta la parte attrice, contestualmente all'invio alla controparte della lettera del proprio rappresentato di cui al punto A), chiederà la costituzione della Commissione sindacale di conciliazione che è composta da un rappresentante della Organizzazione sindacale alla quale il lavoratore aderisce o conferisce mandato speciale e da un rappresentante dell'Associazione degli industriali cui l'impresa aderisce o conferisce mandato speciale, designato previa intesa con l'Associazione degli industriali stipulante il presente ccnl. Le funzioni di Segreteria della Commissione saranno svolte presso l'anzidetta Associazione degli industriali.

3. I rappresentanti designati dalle parti si riuniscono entro 20 giorni dalla comunicazione della richiesta di procedere all'esame della controversia e al tentativo di conciliazione.
 4. Il tentativo di conciliazione viene svolto con libertà di forme, anche in più riunioni, e deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data di cui al precedente punto 3).
 5. Se la conciliazione ha esito positivo, si redige processo verbale ai sensi e per gli effetti dell'art. 411, 3° comma, c.p.c. e il verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la Direzione Provinciale del Lavoro a cura della Segreteria. La sottoscrizione del verbale rende inoppugnabile la conciliazione la quale acquista efficacia di titolo esecutivo con l'osservanza di quanto previsto dall'art. 411 c.p.c..
 6. Se la conciliazione non riesce si redige processo verbale che contiene le posizioni delle parti e le ragioni del mancato accordo. Di tali ragioni il giudice terrà conto ai fini della determinazione delle spese del successivo giudizio. Nel verbale di mancata conciliazione le parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando, quando è possibile, l'ammontare del credito non controverso del lavoratore. In questo ultimo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni di cui all'art. 411 c.p.c..
 7. Copia dei verbali di conciliazione o di mancato accordo è rilasciata alle parti contestualmente alla sottoscrizione.
 8. Eventuali questioni interpretative e/o applicative della presente procedura sono demandate all'esame e alla decisione delle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro.
- B) In caso di vertenza insorta senza che sia ancora maturata l'intenzione di agire in giudizio e il lavoratore si sia rivolto all'R.S.U. o ad una Organizzazione Sindacale firmataria del presente contratto, la questione potrà essere oggetto di tentativo di conciliazione in sede sindacale, ai sensi dell'art. 2113 cod. civile e degli artt. 409, 410, 411 e 412-ter del c.p.c..

Nel corso della procedura di conciliazione, per instaurare la quale non sono richieste specifiche formalità, al lavoratore sarà assicurata effettiva assistenza dall'Organizzazione Sindacale, e nel verbale di conciliazione (che dovrà comunque contenere tutti gli elementi di cui all'art. 410 del codice di procedura civile) ne sarà dato esplicitamente atto.

C) Se il tentativo di conciliazione non riesce o comunque è decorso il termine per l'espletamento della procedura conciliativa, le parti possono concordare di deferire la risoluzione della controversia alla decisione del Collegio arbitrale istituito a cura delle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori e dei datori di lavoro stipulanti il presente contratto.

1. Il Collegio, che resterà in carica per la durata del presente contratto, è rinnovabile. Esso è composto da 3 componenti di cui due designati, rispettivamente, dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti e dalla Organizzazione imprenditoriale stipulante ed il terzo, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo dalle predette parti. In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo componente, quest'ultimo sarà sorteggiato tra i nominativi compresi in apposita lista di nomi non superiore a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di essa, sarà designato, su richiesta di una delle Parti stipulanti, dal Presidente del Tribunale di Roma.

Alla designazione del supplente del Presidente si procederà con gli stessi criteri adottati per la scelta di quest'ultimo.

Il Collegio ha sede presso gli uffici della Organizzazione imprenditoriale che provvederà a svolgere anche le funzioni di segreteria del Collegio, ma potrà riunirsi anche altrove previo accordo tra le Organizzazioni stipulanti.

2. Le spese relative al Collegio, intendendosi per tali quelle afferenti alla partecipazione alle riunioni del Presidente, saranno ripartite al 50% fra le parti in causa. Le spese sostenute per gli altri componenti il Collegio restano a carico delle rispettive parti in causa.

3. La richiesta di devoluzione della controversia al Collegio arbitrale deve contenere l'indicazione della parte istante, l'elezione di domici-

lio presso la segreteria del Collegio e l'esposizione dei fatti.

Tale richiesta sarà inviata dall'interessato, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, alla segreteria del Collegio, tramite l'Organizzazione sindacale di appartenenza, entro il termine di 30 giorni che decorre dal giorno del rilascio del verbale di esito negativo dell'obbligatorio tentativo di conciliazione o dal giorno di scadenza del periodo entro il quale poteva essere esperito il tentativo medesimo.

Copia della richiesta dovrà altresì essere contemporaneamente trasmessa, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, alla controparte datoriale, la quale potrà a sua volta aderire alla richiesta medesima con comunicazione alla Segreteria del Collegio, entro 30 giorni.

Richiesta e adesione dovranno contenere la dichiarazione scritta degli interessati di accettazione dei nominativi del Collegio giudicante, come pure il conferimento al medesimo Collegio del potere di decidere secondo equità.

4. L'eventuale istruttoria della controversia si svolgerà in forma prevalentemente orale, secondo le modalità che saranno fissate dal Collegio nella prima riunione.

Il Collegio potrà liberamente interrogare le parti interessate, nonché le persone che risultino informate dei fatti.

Le Parti potranno essere assistite da Organizzazioni sindacali e/o da legali di fiducia.

Nei termini perentori fissati dal Collegio, le parti potranno depositare presso la segreteria documenti, memorie e repliche.

5. Il Collegio dovrà emettere il lodo entro sessanta giorni, che decorrono dalla data di ricevimento, da parte della segreteria, della comunicazione riguardante l'adesione alla richiesta di devoluzione della controversia al Collegio arbitrale.
6. Il lodo è deliberato a maggioranza di voti degli arbitri ed è redatto per iscritto.

Esso è comunicato, tramite la segreteria, alle parti in giudizio ed è esecutivo, previa osservanza delle regole stabilite dal secondo comma dell'art. 412 quater c.p.c..

7. Per quanto riguarda l'impugnazione ed esecutività del lodo arbitrale si rinvia alle norme di legge.

Dichiarazione a verbale

Nel caso di sopravvenienza di un accordo interconfederale sulla materia di cui al presente articolo, le Parti si incontreranno per esaminare l'opportunità di armonizzare le due discipline.

Art. 14 Relazioni aziendali e conflittualità

Al fine di migliorare sempre più il clima delle relazioni sindacali in Azienda e di ridurre la conflittualità, è comune impegno delle parti, tenuto conto di quanto previsto dagli accordi interconfederali del 25 gennaio 1990 e 23 luglio 1993, a che, in caso di controversie collettive, vengano esperiti tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione aziendale e R.S.U.. In particolare, qualora la controversia abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali, di legge, nonché l'informazione di cui alla prima parte del contratto, a richiesta di una delle parti aziendali, l'esame avverrà con l'intervento delle Organizzazioni stipulanti.

Art. 15 Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.)

In applicazione dell'Accordo interconfederale 10 gennaio 2014 (Testo Unico sulla Rappresentanza), in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti la Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil assumono l'iniziativa per la costituzione della Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.).

Alla condizione che abbiano espresso formale adesione al citato accordo interconfederale, l'iniziativa per la costituzione della R.S.U. può essere assunta anche dalle altre Organizzazioni sindacali firmatarie del ccnl ovvero dalle Organizzazioni di cui alla Parte seconda, Sezione seconda, punto 1 (ambito ed iniziativa per la costituzione) del predetto accordo interconfederale.

La R.S.U. è composta per due terzi dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Organizzazioni sindacali sopra richiamate, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati. Il residuo terzo è assegnato alle sole Organizzazioni firmatarie del presente ccnl e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in base ai voti ricevuti.

Il numero dei componenti la R.S.U. è pari a:

- 3 componenti nelle unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti;
- 4 componenti nelle unità produttive da 101 a 150 dipendenti;
- 5 componenti nelle unità produttive da 151 a 200 dipendenti;
- 6 componenti nelle unità produttive da 201 a 300 dipendenti;
- 7 componenti nelle unità produttive da 301 a 450 dipendenti;
- 8 componenti nelle unità produttive da 451 a 600 dipendenti;
- 9 componenti nelle unità produttive oltre 600 dipendenti.

I nominativi dei componenti la R.S.U., eletti e/o designati, saranno comunicati per iscritto alla Direzione aziendale a cura delle rispettive Organizzazioni sindacali dei componenti la R.S.U., per il tramite dell'Associazione industriale territorialmente competente.

I componenti la R.S.U. subentrano alla RSA e ai loro dirigenti di cui alla legge n. 300/1970 nella titolarità di diritti e tutele, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e nell'esercizio delle funzioni a essi spettanti per effetto delle disposizioni di legge e di contratto.

La R.S.U. e le Organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori sono titolari della funzione di contrattazione aziendale come stabilito dall'accordo interconfederale 9 marzo 2018 (Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva) e per contratto collettivo nazionale di lavoro.

Il monte/anno di permessi di 2 ore per ogni dipendente in forza presso l'unità produttiva al 1° gennaio di ciascun anno, già previsto dall'art. 31 del ccnl 31 gennaio 1991, viene ripartito come segue:

- per l'espletamento dei propri compiti e funzioni la R.S.U. disporrà dei permessi retribuiti di cui all'art. 23 della legge n. 300/1970;

- la Feneal - Uil, Filca - Cisl e Fillea - Cgil, titolari delle ore di permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal citato art. 23, trasferiscono alla R.S.U. una quota dei predetti permessi aggiuntivi pari al 70%.

La R.S.U. comunicherà alla Direzione aziendale il nominativo del responsabile per la gestione amministrativa del monte ore come sopra definito e a essa attribuito.

Le precitate Organizzazioni sindacali ripartiranno al loro interno la quota dei permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli di cui al già citato art. 23, pari al residuo 30%, che sarà di norma fruita per il tramite dei rispettivi componenti la R.S.U., e comunicheranno alle Direzioni aziendali la regolamentazione da esse definita e il nominativo del responsabile per la gestione amministrativa del predetto monte ore.

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

Ferma restando l'eleggibilità di operai, intermedi, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, possono essere candidati anche i lavoratori addetti all'unità produttiva assunti con contratti di lavoro a termine la cui scadenza comporti una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi alla data delle elezioni.

Le operazioni connesse con l'elezione della R.S.U. saranno svolte nel rispetto delle esigenze dell'attività produttiva. Allo scopo saranno presi opportuni accordi con la Direzione aziendale, in particolare per il luogo e il calendario della votazione.

I componenti della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato provinciale dei garanti, di cui ai punti 5, 8, 13 e 20, parte seconda - sezione terza - dell'accordo interconfederale 10 gennaio 2014, qualora in forza all'unità produttiva dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro oppure, in via eccezionale, anche durante l'orario di lavoro utilizzando, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 legge n.300/1970.

La Direzione aziendale fornirà l'elenco dei dipendenti con diritto di voto indicando l'incidenza delle varie categorie.

La R.S.U. decade dal mandato ricevuto: alla scadenza dei 3 anni dalla data delle elezioni; qualora si verifichi il superamento della quota di sostituzione prevista dall'accordo interconfederale 10 gennaio 2014 (parte seconda, sezione seconda, punto 6); in presenza di atto di revoca posto in essere attraverso la raccolta di firme certificate tra i lavoratori in numero superiore al 50% degli aventi diritto al voto.

Le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19 della legge n. 300/1970, firmatarie del vigente ccnl o comunque aderenti alla disciplina dell'accordo interconfederale 10 gennaio 2014, che partecipano alla procedura di elezione della R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra richiamata e cessa l'attività del Consiglio di Fabbrica ove esistente.

La Direzione Aziendale comunicherà mensilmente all'INPS, tramite Uniemens, la rilevazione delle deleghe a favore delle Organizzazioni sindacali.

Art. 16 Assemblea

I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea, nei giorni di attività lavorativa, all'interno dell'unità produttiva 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 (ex premio di produzione compreso¹), 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 R.S.U., con apposito ordine del giorno.

Alle assemblee potranno partecipare dirigenti esterni delle Organizza-

¹ Vedi nota art. 51 Premio di risultato a pag.121

zioni 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 dell'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.

Il diritto di assemblea viene esteso alle unità produttive con almeno 10 dipendenti e per un numero massimo di otto ore annue retribuite.

Tali assemblee saranno tenute, ove possibile, all'interno della Azienda.

Restano salve eventuali condizioni di miglior favore in atto.

Art. 17 Permessi per cariche sindacali - Aspettativa per cariche pubbliche elettive e sindacali

Ai lavoratori membri di Organi direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati regionali o provinciali aderenti potranno essere concessi brevi permessi retribuiti cumulabili nell'arco di ciascun trimestre, per il disimpegno delle loro funzioni, quando il permesso venga espressamente richiesto per iscritto all'Azienda dalle Organizzazioni predette tramite le Associazioni territoriali degli industriali e non ostino impedimenti di ordine tecnico-aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni dei lavoratori, tramite le Associazioni territoriali degli industriali, all'Azienda cui il lavoratore appartiene.

I suddetti permessi, che potranno essere richiesti per non più di due rappresentanti volta per volta, promiscuamente per gli operai, gli in-

intermedi e gli impiegati, non potranno eccedere il limite di 16 ore mensili per ciascuna Organizzazione sindacale e per ciascuno stabilimento o sede centrale.

Per l'adempimento delle funzioni sindacali di cui sopra e per quelle inerenti a funzioni pubbliche elettive potrà essere concessa una aspettativa a norma, rispettivamente, dell'art. 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e della legge 3 agosto 1999, n. 265 alla quale si fa rinvio anche per il regime dei permessi a favore di lavoratori chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive.

L'aspettativa per cariche sindacali sarà accordata su richiesta scritta delle Organizzazioni sindacali interessate.

È fatto obbligo ai lavoratori, cui è accordata l'aspettativa, di ripresentarsi in servizio entro 7 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.

*Chiarimento a verbale da valere per le industrie della calce,
del gesso e delle malte*

Per l'applicazione del presente articolo ai dipendenti dalle Aziende esercenti la produzione della calce, del gesso e delle malte, il terzo comma è sostituito dal seguente: "I suddetti permessi, che potranno essere richiesti per non più di un rappresentante, promiscuamente per gli operai, gli intermedi e gli impiegati, non potranno eccedere il limite di 8 ore mensili per ciascuna Organizzazione sindacale e per ciascun stabilimento".

Art. 18 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 dalle Aziende.

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

Copia degli stessi deve essere tempestivamente inoltrata alla Direzione aziendale.

La Direzione Aziendale esporrà nella propria bacheca le comunicazioni che il Fondo di Previdenza Complementare e il Fondo di assistenza sanitaria integrativa diffonderanno periodicamente, per informare e aggiornare i lavoratori.

Art. 19 Versamento dei contributi sindacali

Le Aziende opereranno le trattenute per contributi sindacali previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati che ne facciano richiesta e consegnate o fatte pervenire all'Azienda dal lavoratore stesso.

La delega avrà validità fino a revoca scritta da parte del lavoratore interessato. L'eventuale revoca avrà efficacia a partire dal mese successivo a quello di comunicazione.

Ogni delega dovrà specificare le generalità del lavoratore, il numero di matricola o di cartellino, l'indicazione dell'Organizzazione sindacale cui l'Azienda dovrà versare il contributo nonché la misura dello stesso che, salva diversa comunicazione da parte delle Organizzazioni nazionali dei lavoratori stipulanti il presente contratto da rendere alle Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro entro e non oltre il mese di novembre di ogni anno, è commisurata allo 1% di paga base e contingenza in vigore al 1° gennaio di ciascun anno.

Le trattenute saranno effettuate mensilmente sulle relative competenze del lavoratore.

Le trattenute operate dall'Azienda verranno versate su conti correnti bancari indicati da ciascun sindacato. I versamenti delle somme, come sopra trattenute, dovranno essere eseguiti entro la fine del mese successivo.

Dichiarazione a verbale

Le Organizzazioni dei lavoratori stipulanti dichiarano che per i lavoratori

da esse rappresentati la trasformazione da misura percentuale sui minimi tabellari in cifra differenziata per gruppi di classificazione nonché ogni modifica della cifra stessa e delle modalità di iscrizione e versamento, sempre salvo il diritto individuale di revoca, non dà luogo a rinnovo delle deleghe già rilasciate.

Le Organizzazioni dei datori di lavoro stipulanti prendono atto della dichiarazione suddetta.

Art. 20 Istituti di Patronato

Le Parti, in merito allo svolgimento dell'attività degli Istituti di Patronato ai sensi dell'art. 12 della legge 20 maggio 1970, n. 300, all'interno dell'Azienda, convengono quanto segue:

1. I Patronati, Inas - Cisl, Inca - Cgil, Ital - Uil, svolgeranno i compiti previsti dal D. Leg. C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804 nei confronti dei singoli lavoratori interessati mediante propri rappresentanti, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica rilasciato dalle rispettive Direzioni provinciali dei Patronati stessi i quali dovranno segnalare le eventuali variazioni.
2. I predetti rappresentanti dei Patronati svolgeranno le proprie funzioni nel locale che verrà messo a disposizione durante l'esercizio della loro attività.
3. Per lo svolgimento delle stesse verranno concordati con le Direzioni aziendali i giorni e gli orari atti a consentire i contatti con i lavoratori fuori dell'orario di lavoro.

Qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato di cui al punto 1) dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un dipendente dell'Azienda per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale la quale provvederà a rilasciare al lavoratore interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino esigenze di carattere tecnico e organizzativo.

DISCIPLINA COMUNE

Art. 21 Periodo di prova

A partire dal 1° maggio 2013 i periodi di prova sono i seguenti:

- 6 mesi per i lavoratori appartenenti all'area direttiva;
- 4 mesi per quelli appartenenti all'area concettuale;
- 3 mesi per quelli appartenenti all'area specialistica;
- 1 mese per quelli appartenenti all'area qualificata ed esecutiva.

Saranno esentati dal periodo di prova i lavoratori che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni.

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione.

Durante il periodo di prova, la retribuzione non potrà essere inferiore al minimo tabellare più l'indennità di contingenza e l'elemento distinto della retribuzione (EDR) previsti per l'Area e il Livello per il quale il lavoratore è assunto in prova.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro, senza l'obbligo di preavviso.

In caso di licenziamento o dimissioni durante il periodo di prova, il lavoratore avrà diritto alla retribuzione indicata nella lettera di assunzione afferente il periodo per il quale è stato mantenuto in servizio.

Il lavoratore che, superato il periodo di prova, venga confermato, si intenderà assunto in servizio a tutti gli effetti dal giorno in cui ha iniziato il periodo di prova.

Art. 22 Assunzione – Documenti

L'assunzione dei lavoratori avverrà a norma delle disposizioni di legge.

All'atto dell'assunzione l'Azienda è tenuta a comunicare al lavoratore

per iscritto:

- data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- la tipologia del contratto di assunzione;
- categoria e inquadramento assegnato ai sensi dell'art. 29 (Classificazione del personale) e mansioni cui normalmente deve attendere;
- trattamento economico iniziale;
- durata dell'eventuale periodo di prova;
- località di svolgimento del lavoro;
- l'indicazione dell'applicazione del presente Contratto collettivo nazionale di lavoro;
- tutti gli altri eventuali dati previsti da norme di legge.

Le informazioni circa la durata delle ferie, l'orario di lavoro e i termini di preavviso in caso di recesso possono essere effettuate mediante rinvio alle norme del ccnl applicato al lavoratore.

All'atto dell'assunzione sarà fornita al lavoratore:

- la modulistica riguardante l'iscrizione a Concreto "Fondo nazionale pensione complementare" (scheda informativa e modulo di adesione) di cui all'art. 61 (Benessere organizzativo);
- la modulistica riguardante l'iscrizione obbligatoria, superato il periodo di prova, al Fondo di assistenza sanitaria integrativa – fondo Altea di cui all'art. 61 (Benessere organizzativo);
- i moduli relativi al trattamento dei dati personali, ed ogni altra modulistica prevista dagli obblighi di legge;
- copia in formato digitale del ccnl vigente, a partire dal mese successivo a quello in cui sarà reso disponibile il testo a stampa.

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

- carta d'identità o documento equivalente;
- la documentazione relativa alle assicurazioni sociali obbligatorie ove ne sia già provvisto;
- certificato di residenza di data non anteriore a tre mesi (l'interessato dovrà comunicare anche l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza);

- il certificato degli studi compiuti, ove richiesto espressamente dal datore di lavoro per la mansione assegnata;
- eventuali ulteriori documenti che l'azienda ritenga utili in relazione alle mansioni cui il lavoratore è assegnato.

Il lavoratore dovrà comunicare tempestivamente alla Direzione aziendale gli eventuali successivi mutamenti di residenza e/o di domicilio.

Art. 24 Visita medica e accertamenti sanitari

È in facoltà dell'Azienda di far sottoporre il lavoratore a visita medica, secondo quanto disposto dall'art. 20 comma 2 lettera i del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 e successive modifiche e integrazioni.

Resta ferma la agibilità della procedura di cui al terzo comma dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

Art. 25 Apprendistato professionalizzante

Le Parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può costituire un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese e al contempo, grazie ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro idoneo a favorire una occupazione di qualità nelle aziende che applicano il presente ccnl.

Le Parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la disciplina che segue dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato professionalizzante dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81.

Per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante si fa richiamo alle vigenti norme di legge, in particolare artt. 42, 46 e 47 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81 salvo quanto disposto nei commi seguenti.

In attuazione delle disposizioni di cui al Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età non inferiore ai 18 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professiona-

le conseguite ai sensi del D. Lgs. 226/2005, e non superiore ai 29 anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi dell'art. 21 del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento e in ogni caso di durata non eccedente i 2 mesi.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori operai, intermedi e impiegati destinati a svolgere le mansioni proprie dell'area qualificata, 2° livello, dell'area specialistica, 1°, 2° e 3° livello, dell'area concettuale, 1°, 2° e 3° livello e dell'area direttiva, 1° e 2° livello.

La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi.

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi è così determinata.

Livelli	Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
Area qualificata 2° livello Area specialistica 1° livello	24	12	12	—
Area specialistica 2° e 3° livello	30	12	12	6
Area concettuale 1° livello	36	12	12	12
Area concettuale 2° e 3° livello	36	12	12	12
Area direttiva 1° e 2° livello	36	12	12	12

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

- *nel primo periodo di apprendistato professionalizzante*: due livelli sotto quello di destinazione finale con retribuzione corrispondente a quella mi-

nima contrattuale (minimo tabellare, ex indennità di contingenza e EDR) del livello iniziale di inquadramento;

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

Durante lo svolgimento dell'apprendistato, le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato, la parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di quindici giorni. Durante il periodo di preavviso continua ad applicarsi la disciplina del contratto di apprendistato.

Qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 codice civile, l'apprendista è mantenuto in servizio e il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità previste dalla legge.

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

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

Le ferie di cui all'art. 46 matureranno pro quota con riferimento al servizio effettivamente prestato presso la stessa azienda.

Il Premio di risultato di cui all'art. 51 verrà corrisposto a partire dal secondo anno di apprendistato nella misura dell'80%.

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

Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, la durata del periodo di apprendistato, la qualifica professionale che sarà acquisita al termine previsto del periodo di apprendistato sulla base degli esiti della formazione, il piano formativo individuale il cui schema si allega al presente ccnl unitamente allo schema della scheda di rilevazione dell'attività formativa (Allegato n. 3).

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

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

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

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è comunque consentita l'assunzione di un numero di apprendisti pari a quelli già confermati più uno, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Le Parti riconoscono che i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo

di previdenza complementare di categoria Concreto di cui all'art. 61 del presente ccnl.

Formazione

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

I principi convenuti nel presente capitolo sono finalizzati a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Ai fini del conseguimento della qualificazione è destinato, nel triennio, un monte ore di 120 ore medie annue retribuite salvo il caso in cui le normative regionali prevedano la riduzione di detto monte ore per casi specifici. Le ore complessive di formazione possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato, salva una quantità minima annua pari a 40 ore, sulla base di quanto previsto nel Piano formativo individuale.

Le modalità e l'articolazione della formazione (interna e/o esterna) potranno essere definite a livello aziendale, tenendo presente che una quota del monte ore dovrà essere destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro; una quota sarà riservata alla conoscenza dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro; una quota concernerà l'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo ai fini del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro.

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

La formazione interna, anche con modalità *e-learning*, è prevista per le materie collegate alla realtà aziendale/professionale, mentre le altre

materie potranno essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda, sempre facendo ricorso anche a modalità *e-learning*, qualora l'azienda disponga di capacità formativa interna.

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

Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di: risorse umane idonee a trasferire competenze, *tutor* con competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda. In caso di interruzione del rapporto prima del termine, il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Le funzioni di tutor possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutor della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

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

Nel caso di cumulabilità di più rapporti, le ore di formazione di cui sopra saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere. A quest'ultimo fine l'apprendista deve documentare l'avvenuta partecipazione all'attività formativa con l'attestato di frequenza rilasciato dall'Istituto formativo e/o con l'attestazione del tutor aziendale nel libretto di formazione.

Al termine del periodo di apprendistato l'azienda rilascerà all'apprendista, oltre alle normali registrazioni nella scheda professionale, un documento che attesti i periodi di apprendistato compiuti e le attività lavorative per le quali sono stati effettuati i periodi medesimi.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che procederanno ad un nuovo esame della materia qualora vengano stipulate ulteriori intese a livello interconfederale finalizzate a dare piena operatività al “Testo unico dell’apprendistato” di cui al D. Lgs 14 settembre 2011, n. 167 così come modificato dalla Legge 28 giugno 2012 n. 92 (Riforma del Mercato del Lavoro) e successive modificazioni.

Profili formativi

I profili formativi individuano le relative conoscenze e competenze necessarie alle figure professionali di seguito indicate:

- addetto all’amministrazione;
- responsabile amministrativo di stabilimento;
- addetto commerciale;
- responsabile qualità – responsabile laboratorio;
- assistente/capoturno;
- capo servizi meccanici;
- manutentore elettrico – elettromeccanico – elettronico;
- manutentore generico polivalente;
- manutentore meccanico;
- operatore esterno di ciclo tecnologico con sala centralizzata;
- operatore polifunzionale di cava;
- analista di laboratorio.

Le Parti si danno atto che i programmi formativi concordati, oltre allo sbocco professionale determinato dal presente verbale di accordo, possono creare le premesse per ulteriori evoluzioni professionali e conseguenti avanzamenti di inquadramento – verificabili a livello aziendale tra Direzione ed R.S.U..

*Addetto all’amministrazione:
impiegato AC1*

Declaratoria AC

Appartengono all’area concettuale i lavoratori impiegati, intermedi e operai che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono elevata e qua-

lificata autonomia organizzativa e riferimento al superiore per le problematiche più complesse ed eventuale coordinamento di lavoratori di aree/livelli inferiori; il tutto nell'ambito delle direttive e obiettivi specifici definiti dall'Azienda per il settore/funzione di appartenenza. Sono in possesso di adeguata preparazione teorica/professionale e/o di esperienza specialistica consolidata.

Profilo di riferimento

Addetti ai vari servizi amministrativi di stabilimento o unità commerciali (o di sede).

Aree di attività

- Attuazione operativa connessa alla tenuta dei libri contabili a partita doppia e alla registrazione delle scritture secondo il piano dei conti.
- Controllo della fatturazione acquisti e clienti e registrazione delle stesse su schede meccanografiche e libri IVA.
- Redazione dei documenti di accompagnamento del trasporto.
- Tenuta di documentazione di carattere amministrativo e archiviazione.
- Tenuta ed aggiornamento libro magazzino, libro inventario.

Conoscenze e competenze professionali

- Utilizzare un programma di videoscrittura. Collegarsi a reti telematiche per l'informazione tecnica e normativa. Conoscere i principi per l'archiviazione delle informazioni.
- Utilizzare un programma di foglio elettronico e applicarne le potenzialità nelle più comuni situazioni di gestione nell'ambito dell'impresa.
- Conoscere il rapporto tra magazzino e funzione amministrativa nei suoi aspetti di: registrazione, inventario, giacenza e operatività informatica.
- Saper utilizzare i principali programmi applicativi.
- Acquisizione di elementi per la registrazione delle scritture secondo il piano dei conti predisposto da superiori professionalità.
- Capacità di controllo della fatturazione acquisti e clienti, nonché di registrazione e libri IVA.
- Redazione dei documenti di accompagnamento del trasporto dei materiali in movimento all'interno dell'azienda o provenienti dall'esterno.

- Capacità di tenuta e aggiornamento del libro magazzino.
- Capacità di stesura del libro inventario.
- Acquisizione graduale di capacità professionali per verificare le quantità di materiali in movimento da e per la sede centrale.
- Capacità di effettuare controlli parziali e finali dei carichi.
- Tenuta di documentazione amministrativa correlata alle operazioni assegnate e capacità di archiviazione, secondo le disposizioni impartite da superiori professionalità.
- Graduale acquisizione di capacità di suddividere e destinare ai singoli reparti la documentazione in arrivo.
- Capacità di ripartizione della corrispondenza tra le diverse aree funzionali dell'azienda.
- Controllo e verifica della fatturazione.

Responsabile amministrativo di stabilimento: impiegato AD1

Declaratoria AD

Appartengono all'area direttiva i lavoratori impiegati con funzioni direttive che occupano posizioni di lavoro di particolare rilevanza con autonomia organizzativa e decisionale al fine del conseguimento degli obiettivi aziendali; sono in possesso di approfondita e qualificata preparazione teorica accompagnata da elevata esperienza professionale e svolgono funzioni di rilevante responsabilità economica/gestionale o di elevata professionalità nell'ambito delle direttive generali aziendali con eventuale coordinamento direttivo di uffici o servizi.

Profilo di riferimento

Addetti a funzioni amministrative, tecniche, commerciali o di acquisto di enti centrali in possesso di approfondita conoscenza specifica e prolungata esperienza che svolgono compiti di indirizzo, coordinamento e raccordo interfunzionale.

Aree di attività

- Supervisione dei servizi amministrativi di stabilimento con capacità di indirizzo e controllo (magazzino, amministrazione del personale, spedizioni, imprese appaltatrici).

- Tenuta dei registri scarico e carico rifiuti e scadenziario autorizzazioni varie.
- Assistenza, per tutte le pratiche amministrative, rapporti con il personale e rapporti con il territorio, alla Direzione di Stabilimento.

Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere l'impresa nei suoi aspetti organizzativi gestionali e il contesto in cui opera. Potenziare le capacità di relazionarsi in ambito organizzativo.
- Utilizzare un programma di videoscrittura. Collegarsi a reti telematiche per l'informazione tecnica e normativa. Conoscere i principi per l'archiviazione delle informazioni.
- Utilizzare un programma di foglio elettronico e applicarne le potenzialità nelle più comuni situazioni di gestione nell'ambito dell'impresa.
- Conoscere l'aspetto contabile, le varie forme societarie, le fasi della contabilità e gestione degli uffici. Conoscere la normativa e la gestione dei rifiuti.
- Conoscere il rapporto tra magazzino e funzione amministrativa nei suoi aspetti di: registrazione, inventario, giacenza e operatività informatica.
- Conoscere il quadro di riferimento della normativa legata alla certificazione di qualità ISO 9000; implementare un sistema organizzativo; procedere all'adeguamento di alcune fasi operative, sulla base di un manuale delle procedure predisposto.
- Conoscere i sistemi di tenuta dei libri paga e matricola e gli adempimenti contributivi, previdenziali e fiscali.
- Capacità di lettura, interpretazione e formazione delle bolle di accompagnamento dei materiali in movimento all'interno dell'azienda o provenienti dall'esterno.
- Capacità di verifica sul libro magazzino.
- Capacità di stesura del libro inventario.
- Acquisizione graduale di capacità professionali per verificare le quantità di materiali in movimento da e per la sede centrale.
- Capacità di effettuare controlli parziali e finali dei carichi.
- Tenuta di documentazione amministrativa correlata alle operazioni assegnate.
- Capacità di ripartizione della corrispondenza tra le diverse aree funzionali dell'azienda.
- Supervisione delle scorte al magazzino, in relazione alle fasi di lavorazione ed alla programmazione delle stesse.
- Rispettare ed applicare le procedure relative alla qualità

Addetto commerciale: impiegato AC2

Declaratoria AC

Appartengono all'area concettuale i lavoratori impiegati, intermedi e operai che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono elevata e qualificata autonomia organizzativa e riferimento al superiore per le problematiche più complesse ed eventuale coordinamento di lavoratori di aree/livelli inferiori; il tutto nell'ambito delle direttive e obiettivi specifici definiti dall'Azienda per il settore/funzione di appartenenza. Sono in possesso di adeguata preparazione teorica/professionale e/o di esperienza specialistica consolidata.

Profilo di riferimento

Acquisitore di ordini con adeguata esperienza.

Aree di attività

Sulla base delle conoscenze tecniche e specialistiche in possesso e delle capacità richieste per una corretta copertura del suo ruolo, gestisce le attività tecnico/professionali della funzione commerciale, cura la relazione con il mercato e la clientela per l'analisi delle esigenze e dei bisogni, promuove l'offerta aziendale e predispone soluzioni tecniche e proposte economiche autorizzate.

Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere le caratteristiche dei prodotti del settore di appartenenza, dei loro impieghi e degli elementi più importanti dei cicli di produzione.
- Acquisire la capacità di conoscere il mercato di competenza e di individuare i canali di utilizzo dei prodotti, in particolare acquisire gli strumenti che consentano la conoscenza delle iniziative di sviluppo nel settore delle costruzioni, dei clienti, anche potenziali, presenti nella zona che gli sarà affidata e dei progetti edilizi, gli appalti e le opere in programma.
- Valutare l'affidabilità dei clienti con la collaborazione delle altre funzioni aziendali.

- Conoscere la struttura e i processi generali dell'attività aziendale e le fasi operative tipiche del ruolo quali:
 - la struttura dell'attività commerciale e le responsabilità ad essa affidate;
 - le tecniche di pianificazione commerciale utilizzate;
 - gli elementi basilari della contrattualistica, con particolare riferimento ai contratti di compravendita, somministrazione, trasporto, assicurazione.
- Acquisire tecniche e capacità professionali e personali al fine di conseguire gli obiettivi tipici della funzione commerciale quali:
 - interpretare le logiche di mercato;
 - saper rappresentare l'offerta di servizi e prodotti dell'azienda anche dal punto di vista tecnico;
 - essere in grado di individuare le soluzioni tecniche ed economiche più adatte al cliente e di risolvere i problemi in modo efficace e coerente.
- Conoscere i principi delle relazioni interpersonali e comunicazione efficace.
- Gestire i rapporti post-vendita ed essere in grado di affrontare eventuali criticità subentrate in fase di consegna o applicazione dei prodotti venduti.
- Curare la regolarità dei pagamenti da parte dei clienti.
- Essere in grado di raggiungere gli obiettivi individuali assegnati e di contribuire al raggiungimento di quelli di gruppo.
- Saper lavorare in un team di lavoro.

Responsabile Ecologia Ambiente Sicurezza: impiegato AD1

Declaratoria AD

Appartengono all'area direttiva i lavoratori impiegati con funzioni direttive che occupano posizioni di lavoro di particolare rilevanza con autonomia organizzativa e decisionale al fine del conseguimento degli obiettivi aziendali; sono in possesso di approfondita e qualificata preparazione teorica accompagnata da adeguata esperienza professionale e svolgono funzioni di rilevante responsabilità economica/gestionale o di elevata professionalità nell'ambito delle direttive generali aziendali con eventuale coordinamento direttivo di uffici o servizi.

Profilo di riferimento

Tecnici con compiti di coordinamento e controllo di singoli servizi di manutenzione e di servizio alla produzione finalizzati alla ottimizzazione dei risultati funzionali e operativi.

Aree di attività

- Ha la responsabilità del mantenimento e del continuo miglioramento del sistema di gestione ambiente e sicurezza ed in questo ambito risponde della raccolta, dell'aggiornamento, della elaborazione dei dati relativi a emissioni in atmosfera, scarichi idrici, rumore, consumi di materiale ed energetici, produzione di rifiuti, infortuni, incidenti ed emergenze.
- Elabora ed aggiorna le valutazioni dei rischi relativi alle attività lavorative sulla base delle risultanze, pianifica la sorveglianza sanitaria, la gestione dei Dispositivi di Protezione Individuale e la formazione necessaria.
- Partecipa alle verifiche in materia di ambiente, salute e sicurezza del lavoro, effettuando audit previsti dal sistema di gestione ambiente e sicurezza.

Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere il ciclo produttivo, le materie prime, i prodotti finiti ed i combustibili utilizzati per la produzione dei leganti idraulici con particolare attenzione agli impatti ambientali.
- Conoscere il ciclo produttivo, le mansioni, le macchine, le attrezzature, le attività, i luoghi di lavoro ed i rischi loro associati
- Conoscere le logiche del sistema di gestione ambiente e sicurezza nelle sue componenti normative e nelle sue finalità.
- Mettere in atto quanto previsto dal sistema di gestione ambiente e sicurezza e verificarne la corretta attuazione. Diffondere il sistema di gestione ambiente e sicurezza nelle sue componenti: manuale, procedure, istruzioni, ecc..
- Partecipare alla riunione periodica ex D. Lgs. 81/2008.
- Predisporre la documentazione necessaria per effettuare il riesame del sistema di gestione ambiente e sicurezza.
- Verificare che tutto il personale sia correttamente formato e informato sulle procedure operative, sulle istruzioni e sugli obiettivi di qualità.
- Curare la realizzazione delle azioni di formazione e di informazione del personale.

- Curare la stesura, l'emissione e la gestione dei documenti del sistema di gestione ambiente e sicurezza secondo quanto previsto nel manuale EAS.
- Gestire le non conformità e le azioni correttive del sistema di gestione ambiente e sicurezza.
- Tenere sotto controllo le scadenze della documentazione prevista dal sistema di gestione ambiente e sicurezza.
- Assicurare l'aggiornamento delle valutazioni del rischio per i rischi presenti in azienda.
- Assicurare la taratura e la messa a punto sia degli strumenti di laboratorio che delle apparecchiature analitiche destinate al controllo di processo.
- Intrattenere i rapporti con le autorità competenti, gli organi di controllo, nonché gli istituti di certificazione.
- Controllare sistematicamente il pieno rispetto di tutte le norme vigenti per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e la tutela della salute del personale del laboratorio chimico:
 - attuare le misure preventive e protettive dai rischi accertati conformemente a quanto richiesto dalla normativa vigente ed in coerenza con il processo di valutazione dei rischi;
 - attuare le procedure di lavoro sicuro per le varie attività, controllandone nel tempo la loro corretta applicazione;
 - informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti e portare a loro conoscenza le norme essenziali di prevenzione;
 - curare che il personale osservi tutte le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute richieste dalla natura del proprio lavoro ed usi i dispositivi di protezione individuale messi a disposizione.
- In caso di lavori in appalto interfacciarsi con il responsabile della sicurezza della ditta appaltatrice, al fine di garantire il rispetto delle normative e delle procedure fissate nel DUVRI.

Responsabile qualità - responsabile laboratorio: impiegato AD1

Declaratoria AD

Appartengono all'area direttiva i lavoratori impiegati con funzioni direttive che occupano posizioni di lavoro di particolare rilevanza con autonomia organizzativa e decisionale al fine del conseguimento degli obiettivi aziendali; sono in possesso di approfondita e qualificata preparazione teorica accompagnata da elevata esperienza professionale e svolgono funzioni di rilevante responsabilità economica/gestionale o di

elevata professionalità nell'ambito delle direttive generali aziendali con eventuale coordinamento direttivo di uffici o servizi.

Profilo di riferimento

Tecnici con compiti di coordinamento e controllo di singoli servizi di manutenzione e di servizio alla produzione finalizzati alla ottimizzazione dei risultati funzionali e operativi.

Aree di attività

- Ha la responsabilità del mantenimento e del continuo miglioramento del sistema qualità ed in questo ambito risponde della raccolta, dell'aggiornamento, della elaborazione dei dati di produzione e consumo di tutti gli impianti produttivi.
- Risponde della raccolta dei dati relativi alla qualità dei prodotti.
- È responsabile del laboratorio per le analisi chimiche e le prove fisico-meccaniche.

Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere il ciclo produttivo, le materie prime, i prodotti finiti, i costituenti e ogni altro materiale utilizzato per la produzione dei leganti idraulici.
- Conoscere le logiche del sistema qualità nelle sue componenti normative e nelle sue finalità.
- Mettere in atto quanto previsto dal sistema qualità e verificarne la corretta attuazione.
- Diffondere il sistema qualità nelle sue componenti: manuale qualità, procedure, istruzioni, specifiche, ecc.
- Verificare che tutto il personale sia correttamente informato sui metodi di lavoro, sulle procedure operative, sulle specifiche e sugli obiettivi di qualità.
- Predisporre il piano annuale delle verifiche ispettive.
- Predisporre la documentazione necessaria per effettuare il riesame del sistema qualità e le riunioni periodiche.
- Curare la realizzazione delle azioni di sensibilizzazione e di formazione del personale.
- Curare la stesura, l'emissione e la gestione dei documenti del sistema qualità secondo quanto previsto nel manuale qualità.

- Verificare l'effettuazione di quanto previsto nelle azioni correttive / preventive e redigere il rapporto sull'efficacia degli interventi attuati.
- Conoscere tutte le procedure, metodologie e standards di riferimento per tutti i controlli chimici e chimico-fisici di tutti i materiali del processo produttivo del cemento, acque e combustibili.
- Promuovere e assicurare la formazione del personale di stabilimento coinvolto nel controllo della qualità delle materie prime, semilavorati e prodotti finiti.
- Eseguire tutte le analisi e i controlli previsti nel normale piano dei controlli ed eventuali controlli straordinari del ciclo di produzione.
- Assicurare la registrazione e l'elaborazione di tutti i dati relativi al sistema di controllo della qualità.
- Assicurare la taratura e la messa a punto sia degli strumenti di laboratorio sia delle apparecchiature analitiche destinate al controllo di processo.
- Intrattenere i rapporti con l'“ITC” e gli altri enti di certificazione.
- Controllare sistematicamente il pieno rispetto di tutte le norme vigenti per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e la tutela della salute del personale del laboratorio chimico:
 - attuare le misure preventive e protettive dai rischi accertati conformemente a quanto richiesto dalla normativa vigente e in coerenza con il processo di valutazione dei rischi;
 - attuare le procedure di lavoro sicuro per le varie attività del laboratorio chimico, controllandone nel tempo la loro corretta applicazione;
 - informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti e portare a loro conoscenza le norme essenziali di prevenzione;
 - curare che il personale del laboratorio chimico osservi tutte le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute richieste dalla natura del proprio lavoro e usi i dispositivi di protezione individuale messi a disposizione.

Assistente/Capoturno: intermedio AC1

Declaratoria AC

Appartengono all'area concettuale i lavoratori impiegati, intermedi e operai che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono elevata e qua-

lificata autonomia organizzativa e riferimento al superiore per le problematiche più complesse ed eventuale coordinamento di lavoratori di aree/livelli inferiori; il tutto nell'ambito delle direttive e degli obiettivi specifici definiti dall'Azienda per il settore/funzione di appartenenza. Sono in possesso di adeguata preparazione teorica/professionale e/o di esperienza specialistica consolidata.

Profilo di riferimento

Preposti al coordinamento di lavoratori addetti ai reparti di produzione in unità produttive a ciclo completo tradizionale.

Aree di attività

Coordinatore operativo di lavoratori addetti ai reparti di produzione operanti su più turni avvicendati:

- mediante il coordinamento degli interventi sugli impianti effettuati dalla squadra di personale a turno, garantisce che le caratteristiche dei semilavorati e dei prodotti finiti siano rispondenti alle specifiche di qualità;
- in base all'esperienza acquisita provvede sia all'individuazione di guasti e/o anomalie funzionali con riferimento alla gravità e ai tempi di intervento, per poi coordinarsi con le aree di manutenzione per la programmazione della fermata di macchinari e/o impianti allo scopo di ripristinarne la funzionalità, sia a informare i servizi competenti su problematiche che, se non rilevate, potrebbero procurare gravi danni agli impianti di produzione o determinare un livello qualitativo dei prodotti inferiore agli standard aziendali;
- redige una breve relazione sulle operazioni più salienti avvenute nel corso del turno, documento che resta a disposizione dei responsabili della produzione e delle manutenzioni per le valutazioni relative;
- suggerisce tutte le possibili migliorie per il buon funzionamento degli impianti o di singole macchine;
- controlla sistematicamente, per quanto di competenza, il pieno rispetto da parte del personale di tutte le norme vigenti per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e per la tutela della salute;

- partecipa alle riunioni indette per effettuare la programmazione dei lavori e degli interventi.

Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere il ciclo produttivo e l'organizzazione del lavoro.
- Conoscere gli impianti e i macchinari, la loro funzionalità e le anomalie di funzionamento.
- Conoscere tutte le innovazioni apportate nel processo.
- Conoscere le normative di certificazione della qualità.
- Conoscere le normative tutte in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.
- Conoscere le misure tutte, preventive e protettive, idonee a scongiurare rischi di qualsiasi natura connessi allo svolgimento delle attività degli addetti alla produzione.
- Conoscere tutte le operazioni riguardanti il controllo della qualità dei prodotti e dei semilavorati.
- Conoscere le principali norme legali e contrattuali in tema di gestione del rapporto di lavoro.

*Capo servizi meccanici -Responsabile manutenzione meccanica:
impiegato AD2*

Declaratoria AD

Appartengono all'area direttiva i lavoratori impiegati con funzioni direttive che occupano posizioni di lavoro di particolare rilevanza con autonomia organizzativa e decisionale al fine del conseguimento degli obiettivi aziendali; sono in possesso di approfondita e qualificata preparazione teorica accompagnata da elevata esperienza professionale e svolgono funzioni di rilevante responsabilità economica/gestionale o di elevata professionalità nell'ambito delle direttive generali aziendali con eventuale coordinamento direttivo di uffici o servizi.

Profilo di riferimento

Addetti al coordinamento di più servizi, reparti o settori di attività con approfondite conoscenze teorico-pratiche con responsabilità organizza-

tiva e di indirizzo per la migliore efficacia tecnico – gestionale.

Aree di attività

- Ha la responsabilità della manutenzione meccanica del macchinario fisso e mobile dell'intero ciclo produttivo e dei mezzi mobili di stabilimento.
- Organizza e sovrintende, tramite preposti, all'attività dell'officina meccanica.
- Sovrintende ai lavori di manutenzione meccanica e di nuovo impianto affidati in appalto o con contratto d'opera e con la relativa contabilità.

Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere le caratteristiche strutturali, funzionali, sistemiche e operative di impianti, macchine, apparecchiature e mezzi vari, relativi all'intero ciclo produttivo:
 - rilevare e analizzare ogni situazione anomala;
 - effettuare la manutenzione preventiva (ispezioni, piano di lubrificazione, ecc.);
 - programmare ed eseguire gli interventi manutentivi, coordinandoli, se necessario, con gli interventi degli altri servizi della cementeria;
 - individuare i materiali necessari, controllare le giacenze e compilare le richieste di acquisto;
 - assicurare la tempestiva disponibilità dei materiali nel rispetto delle disposizioni aziendali;
 - raccogliere e aggiornare tutta la documentazione relativa alla gestione meccanica della cementeria secondo i criteri e le procedure informatiche vigenti;
 - gestire, organizzare e formare il personale dei servizi di manutenzione meccanica.
- Programmare i lavori meccanici affidati a imprese appaltatrici, compresi i lavori di nuovi impianti; curare i rapporti con le imprese appaltatrici per assicurare la corretta ed economica esecuzione degli interventi; predisporre tutta la documentazione richiesta per la definizione dei budget e per il rispetto delle procedure d'appalto dei lavori affidati alle imprese appaltatrici; provvedere al controllo della contabilità; collaborare, per quanto di competenza, al raggiungimento degli obiettivi di budget.

- Conoscere le norme vigenti per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e la tutela della salute del personale dei servizi di manutenzione meccanica:
 - attuare le misure preventive e protettive dei rischi accertati conformemente a quanto richiesto dalla normativa vigente ed in coerenza con il processo di valutazione dei rischi;
 - attuare le procedure di lavoro sicuro per le varie attività dell'officina meccanica, controllandone nel tempo la loro corretta applicazione;
 - informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti;
 - curare che il personale dell'officina meccanica osservi tutte le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute ed usi i dispositivi di protezione individuale messi a disposizione;
 - compilare e registrare le cause che hanno determinato l'infortunio degli addetti all'officina meccanica, al fine di individuare le necessarie misure preventive e/o protettive;
 - informare i responsabili delle imprese appaltatrici sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinate a operare e definire le modalità di cooperazione e coordinamento degli interventi di protezione e prevenzione;
 - contribuire all'esame delle situazioni critiche, con studi e proposte di interventi migliorativi.

Manutentore elettrico – elettromeccanico – elettronico: operaio AC2

Declaratoria AC

Appartengono all'area concettuale i lavoratori impiegati, intermedi e operai che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono elevata e qualificata autonomia organizzativa e riferimento al superiore per le problematiche più complesse ed eventuale coordinamento di lavoratori di aree/livelli inferiori; il tutto nell'ambito delle direttive e degli obiettivi specifici definiti dall'Azienda per il settore/funzione di appartenenza. Sono in possesso di adeguata preparazione teorica/professionale e/o di esperienza specialistica consolidata.

Profilo di riferimento

Specialista provetto di manutenzione (elettrica, elettronica, elettromeccanica e tecnico hardware) in possesso di prolungata e comprovata

esperienza che, utilizzando anche apparecchiature ad alta precisione, effettua le ispezioni e le rilevazioni necessarie per la programmazione della manutenzione su impianti e macchine di elevata complessità; compie le verifiche tecniche di lavori affidati a terzi partecipando ai relativi collaudi.

Area di attività

Sulla base di disegni tecnici, interviene nel montaggio, ripristino o riparazione di impianti elettrici di alta e bassa tensione, impianti elettronici e informatici e delle relative parti di computers e di impianti di ricezione nonché di reti telefoniche e telematiche utilizzando anche strumentazione informatica, con controllo e messa a punto o in servizio con le opportune verifiche.

Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza (manutenzione impianti, potenza, automazione) e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione.
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo e il ciclo produttivo di riferimento, le procedure interne previste dai sistemi di certificazione in atto.
- Leggere e interpretare schemi anche con componentistica elettronica.
- Conoscere gli elementi di base dell'elettrotecnica e dell'elettronica.
- In riferimento allo schema dato, saper scegliere i materiali e i componenti necessari e realizzare in autonomia impianti di illuminazione e distribuzione elettrica.
- Collaborare alla messa a punto di impianti, sistemi e macchine elettriche ed elettroniche e partecipare al loro collaudo.
- In riferimento allo schema dato, individuare i componenti, anche elettronici di quadri di comando controllo e regolazione di macchine e impianti, operare il cablaggio delle apparecchiature e la installazione del quadro a bordo macchina.
- Conoscere e saper gestire tramite tecnologia PLC circuiti elettropneumatici e oleodinamici.
- Saper installare reti di distribuzione anche informatica di tipo LAN e intervenire su reti a banda larga.

- Saper eseguire le lavorazioni meccaniche che possono essere richieste per la realizzazione degli impianti (alloggiamento apparecchiature).
- Conoscere e identificare i problemi elettrici in fase di manutenzione degli impianti elettrici industriali e, all'occorrenza, anche civili.
- Conoscere i metodi da applicare ed essere in grado di effettuare una ricerca guasti.
- Registrare sulla documentazione tecnica le fasi del lavoro e i risultati.
- Conoscere gli strumenti e i macchinari di lavoro.
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria.
- Conoscere e applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo.
- Compilare e registrare le cause che hanno determinato l'infortunio degli addetti all'officina meccanica, al fine di individuare le necessarie misure preventive e/o protettive.
- Informare i responsabili delle imprese appaltatrici sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinate a operare e definire le modalità di cooperazione e coordinamento degli interventi di protezione e prevenzione.
- Contribuire all'esame delle situazioni critiche, con studi e proposte di interventi migliorativi.

Manutentore generico polivalente: operaio AS2

Declaratoria AS

Appartengono all'area specialistica i lavoratori impiegati, intermedi e operai che svolgono mansioni che richiedono approfondite conoscenze professionali specifiche perfezionate con processi formativi o con consolidata esperienza pratica nella posizione, autonomia organizzativa della fase operativa nonché eventuale supervisione di personale appartenente ad aree/livelli inferiori, in attuazione di disposizioni impartite dai responsabili di funzione/settore di competenza.

Profilo di riferimento

Specialisti di mestiere che compiono operazioni di manutenzione, riparazione e montaggio di apparecchiature elettriche (edili ed idraulici civi-

li) o componenti elettronici sia in officina che nei reparti, ovvero, per il settore delle malte, nei cantieri dei clienti.

Aree di attività

- Sulla base di istruzioni operative, disegni tecnici non complessi e programmi di manutenzione preventiva, esegue lavori di manutenzione ordinaria prevalentemente di natura edile, ma anche su impianti elettrici e idraulici civili.
- All'occorrenza, collabora con i manutentori specializzati nell'esecuzione di interventi su attrezzature o impianti industriali.

Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere le caratteristiche generali dell'attività di produzione e del ciclo tecnologico.
- Conoscere in modo approfondito la struttura edile e impiantistica dell'unità produttiva in cui sono svolte le mansioni lavorative.
- Conoscere le finalità della propria mansione all'interno dell'attività dell'unità produttiva, oltre alle procedure previste dal sistema sicurezza.
- Conoscere in modo approfondito gli utensili e le attrezzature necessarie per lo svolgimento delle mansioni e interpretare la documentazione tecnica di corredo.
- Conoscere e applicare gli elementi di base della manutenzione edile, idraulica, dell'impiantistica elettrica ed elettromeccanica civile.
- Conoscere le caratteristiche tecniche e gli impieghi dei diversi materiali utilizzati nello svolgimento delle mansioni.
- Conoscere in modo approfondito tutte le normative di sicurezza relative all'utilizzo di utensili, attrezzature e materiali propri delle attività di competenza.
- Conoscere in modo approfondito i dispositivi individuali di protezione e le modalità per un loro corretto utilizzo.
- Saper registrare i dati tecnici relativi al lavoro svolto e ai risultati ottenuti.
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria ed essere in grado di collaborare con gli specialisti, in caso di necessità, per interventi di manutenzione degli impianti industriali.
- Conoscere e applicare le normative di sicurezza sul lavoro, ambientali e di igiene del lavoro riferibili alla mansione.

Manutentore meccanico: operaio AS2

Declaratoria AS

Appartengono all'area specialistica i lavoratori impiegati, intermedi e operai che svolgono mansioni che richiedono approfondite conoscenze professionali specifiche perfezionate con processi formativi o con consolidata esperienza pratica nella posizione, autonomia organizzativa della fase operativa nonché eventuale supervisione di personale appartenente ad aree/livelli inferiori, in attuazione di disposizioni impartite dai responsabili di funzione/settore di competenza.

Profilo di riferimento

Specialisti di mestiere che effettuano manutenzioni, riparazioni e montaggi meccanici, per lo più a reparto, impostando il lavoro seguendolo nelle fasi operative fino alla sua conclusione avvalendosi anche di altri collaboratori.

Aree di attività

- Sulla base di istruzioni operative, programmi di manutenzione preventiva, disegni tecnici e schemi di impianto, esegue lavori di precisione, per la costruzione, modifica, riparazione, manutenzione delle parti meccaniche di macchine e impianti.
- Esegue il controllo e la messa a punto degli stessi.

Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere le caratteristiche generali dell'attività di produzione e del ciclo tecnologico, con particolare riferimento alle macchine e agli impianti di stabilimento.
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra le varie fasi in cui si articola il processo di produzione (estrazione e frantumazione delle materie prime, macinazione materie prime, cottura, macinazione, distribuzione prodotto sfuso, insacco).
- Conoscere il ruolo della propria specializzazione all'interno del processo produttivo, oltre alle procedure previste dal sistema sicurezza.
- Leggere e interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: dise-

gno di insieme e dei particolari, distinta base tecnica, ciclo di montaggio, scheda controllo qualità, piani di manutenzione preventiva.

- Conoscere e applicare gli elementi di base della meccanica, compresi elementi di elettromeccanica.
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche e meccaniche dei materiali impiegati nella costruzione dei macchinari e impianti di produzione.
- Conoscere il processo di montaggio di gruppi o sottogruppi meccanici e sapere intervenire con lavorazioni su banco, anche tramite la saldatura, e con le macchine utensili, per adattamenti eventualmente richiesti.
- Saper eseguire la messa a punto delle macchine attrezzate e la regolazione degli impianti e modificare i complessi attrezzati esistenti in modo da variare le prestazioni finali.
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria ed essere in grado di operare con colleghi in manutenzione preventiva e straordinaria degli impianti.
- Conoscere gli strumenti e le tecniche di misura e di controllo per effettuare quanto richiesto dalla scheda controllo qualità ricevuta.
- Conoscere gli strumenti e i macchinari di lavoro, compresi quelli per l'attrezzaggio.
- Conoscere le caratteristiche della componentistica meccanica ed elettromeccanica.
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria.
- Conoscere e applicare le normative di sicurezza sul lavoro, ambientali e di igiene del lavoro riferibili alla mansione.

*Operatore esterno di ciclo tecnologico con sala centralizzata:
operaio AS1*

Declaratoria AS

Appartengono all'area specialistica i lavoratori impiegati, intermedi e operai che svolgono mansioni che richiedono approfondite conoscenze professionali specifiche perfezionate con processi formativi o con consolidata esperienza pratica nella posizione, autonomia organizzativa della fase operativa nonché eventuale supervisione di personale appartenente ad aree/livelli inferiori, in attuazione di disposizioni impartite dai responsabili di funzione/settore di competenza.

Profilo di riferimento

Operatori esterni di cicli tecnologici con sala centralizzata che, conoscendo le caratteristiche strutturali e funzionali di tutti gli impianti, ne assicurano la normale efficienza attraverso ispezioni e interventi a reparto.

Aree di attività

Lavoratore turnista che assicura la normale efficienza di tutti gli impianti attraverso ispezioni e interventi a reparto, e quindi:

- controlla il corretto funzionamento delle macchine, segnalando eventuali anomalie;
- durante la marcia degli impianti effettua più volte i controlli di processo ed i prelievi dei campioni previsti;
- laddove necessario, controlla e/o garantisce il regolare rifornimento delle materie prime;
- mantiene pulito il reparto e garantisce la lubrificazione di tutte le macchine;
- concorre all'effettuazione di manutenzioni ed interventi di natura meccanica e/o elettrica necessari per il riavviamento degli impianti.

Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere il ciclo produttivo e l'organizzazione del lavoro.
- Conoscere gli impianti e i macchinari, le loro caratteristiche funzionali, le anomalie di funzionamento.
- Conoscere le normative di certificazione della qualità.
- Conoscere le misure, preventive e protettive, idonee a scongiurare rischi di qualsiasi natura connessi allo svolgimento delle attività lavorative.

Operatore polifunzionale di cava: operaio AS3

Declaratoria AS

Appartengono all'area specialistica i lavoratori impiegati, intermedi e operai che svolgono mansioni che richiedono approfondite conoscenze professionali specifiche, perfezionate con processi formativi o con consolidata esperienza pratica nella posizione, autonomia organizzativa della fase operativa nonché eventuale supervisione di personale appar-

tenente ad aree/livelli inferiori, in attuazione di disposizioni impartite dai responsabili di funzione/settore di competenza.

Profilo di riferimento

Conduuttori di più macchine operatrici di cava e di mezzi di trasporto complessi che ne conoscono le caratteristiche strutturali, funzionali e operative e che curano la manutenzione conservativa delle migliori performances.

Area di attività

- Conduzione di più macchine operatrici (pale gommate, dumper rigidi e articolati, escavatori idraulici, autocisterne e autocarri).
- Svolgimento di attività di manutenzione ordinaria giornaliera (quali lubrificazione del mezzo, verifica e ripristino del livello dei fluidi necessari al funzionamento del mezzo).
- Mantenimento in efficienza del mezzo affidato, con raccordo con altri servizi aziendali (es. manutenzione) per eventuale ripristino dello stesso in caso di inconvenienti non risolvibili direttamente.
- Conoscenze e competenze professionali
- Conoscere le caratteristiche generali dell'attività di produzione e del ciclo tecnologico.
- Conoscere in maniera approfondita le caratteristiche dell'attività di produzione svolte in cava.
- Conoscere la finalità della propria mansione all'interno dell'attività produttiva, oltre alle procedure previste dal sistema di sicurezza.
- Possedere la patente di guida di categoria C (requisito minimo).
- Conoscere in maniera approfondita le caratteristiche, le modalità di funzionamento e di manutenzione dei mezzi su cui opera.
- Conoscere in maniera approfondita le modalità di conduzione del proprio mezzo e le procedure previste per lo svolgimento del lavoro assegnato, anche in relazione alla distribuzione del programma di lavoro tra altre macchine operatrici.
- Conoscere in modo approfondito i dispositivi di protezione individuale e le modalità di un loro corretto utilizzo.
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria giornaliera ed essere in grado di collaborare con tecnici specialisti, in caso di necessità, per interventi di manutenzione straordinaria sulle macchine operatrici.
- Conoscere e applicare le normative di sicurezza sul lavoro, ambientali e di

igiene del lavoro riferibili alla mansione.

Analista di laboratorio: operaio AS3

Declaratoria AS

Appartengono all'area specialistica i lavoratori impiegati, intermedi e operai che svolgono mansioni che richiedono approfondite conoscenze professionali specifiche, perfezionate con processi formativi o con consolidata esperienza pratica nella posizione, autonomia organizzativa della fase operativa nonché eventuale supervisione di personale appartenente ad aree/livelli inferiori, in attuazione di disposizioni impartite dai responsabili di funzione/settore di competenza.

Profilo di riferimento

Analisti che eseguono le varie determinazioni e/o analisi chimiche o chimico-fisiche correnti nell'industria del cemento, su materie prime, combustibili, semilavorati e prodotti finiti, con l'uso di apparecchiatura di complesso e delicato funzionamento, effettuando i calcoli di analisi e relative registrazioni.

Aree di attività

Nell'ambito delle direttive impartite dal Responsabile di laboratorio, coerentemente con le normative di riferimento, esegue i controlli e le analisi chimiche e/o chimico/fisiche su materie prime, combustibili, semilavorati e prodotti finiti.

Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere approfonditamente il ciclo produttivo.
- Conoscere gli impianti del ciclo produttivo cui ha accesso.
- Conoscere le caratteristiche dei materiali utilizzati (materie prime, prodotti semilavorati, prodotti finiti, etc.) per la produzione di leganti idraulici.
- Conoscere il sistema di qualità, i mezzi per la sua attuazione, le sue registrazioni e i suoi obiettivi.
- Conoscere il manuale della qualità, delle procedure e delle istruzioni spe-

cifiche.

- Conoscere le norme tecniche per il controllo di prodotto.
- Conoscere la pratica dell'uso corretto delle apparecchiature di laboratorio (bilance, termometri, stufe e muffole, etc.).
- Conoscere la teoria dei principi di funzionamento di strumenti analitici e il loro utilizzo pratico.
- Conoscere le procedure tecniche di prova e di controllo, con pratica di laboratorio.
- Conoscere le modalità di campionamento.
- Usare i pacchetti applicativi tipo Office (compilazione di un foglio di calcolo predisposto).
- Essere capace di elaborare i risultati delle analisi, esaminarli criticamente (ad esempio conoscere l'ordine di grandezza delle misure) e di registrarli.
- Conoscere e applicare le norme di sicurezza sul lavoro, ambientali e di igiene del lavoro, relativamente al proprio ambiente di lavoro.

In allegato al presente contratto (Allegato n. 3) sono riportate le linee guida relative al piano formativo individuale, alla capacità formativa dell'impresa e all'attestazione dell'attività formativa svolta.

Le Parti convengono che tra i compiti attribuiti alla contrattazione di secondo livello si potrà:

- progettare nuovi schemi di profili formativi;
- monitorare le esperienze in azienda.

Nell'incontro di informativa di cui all'art. 2 del presente ccnl, le Aziende comunicheranno il numero di contratti di apprendistato attivati nel corso dell'anno e il numero di quelli confermati tra quelli stipulati negli anni precedenti.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

Art. 27 Contratto di lavoro a tempo determinato

L'assunzione del lavoratore può essere effettuata anche con contratto a tempo determinato in base alle norme e alle condizioni previste dalle vigenti disposizioni di legge. Conformemente al Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81 - così come modificato dalla Legge 2 agosto 2018 n. 96 – al contratto di lavoro subordinato può essere opposto un termine di durata non superiore a dodici mesi.

Il contratto di lavoro a tempo determinato può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a). esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b). esigenze connesse a incrementi temporanei, non programmabili e significativi, dell'attività ordinaria.

In deroga al comma 2 dell'art. 19 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81, la durata massima dei contratti a tempo determinato è stabilita dal presente ccnl in trentasei mesi, a condizione che siano stati trasformati a tempo indeterminato il 50% dei lavoratori assunti a tempo determinato negli ultimi 36 mesi nell'unità produttiva interessata.

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a tempo determinato e con contratto in somministrazione (a tempo indeterminato o a tempo determinato) è pari al 20% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva.

Nelle singole unità produttive è consentita in ogni caso l'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, di almeno n. 6 lavoratori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'unità produttiva.

Qualora se ne ravvisi la necessità, la percentuale di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, nonché le ipotesi che consentono le sopraddette assunzioni, possono essere modificate con accordo

sindacale (tra Azienda e R.S.U., entrambe assistite dalle Organizzazioni territoriali competenti), in funzione delle specifiche esigenze aziendali. L'Azienda, quando reputi necessario instaurare rapporti a tempo determinato, procederà all'assunzione con contratto a tempo determinato previa comunicazione alla R.S.U., relativamente al numero dei rapporti a termine, alle cause e alle lavorazioni e/o reparti interessati.

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato, l'Azienda dovrà fornire, entro 15 giorni dalla data di assunzione, una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto anche al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro. Inoltre, gli stessi lavoratori potranno avere accesso ai progetti formativi di cui all'art. 3 (Formazione e crescita professionale - Fondimpresa) del presente contratto.

Le Aziende, nell'ambito del sistema di relazioni industriali di cui all'art. 2 del presente contratto e in occasione degli incontri ivi previsti, forniranno informazioni sulla dimensione quantitativa, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati nonché sulla durata degli stessi.

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 da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.

I periodi di prova di cui all'art. 21 sono confermati per i rapporti con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi. Per contratti di durata inferiore i periodi ivi previsti sono ridotti del 50% con una durata, in ogni caso, non inferiore a un mese. Decorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, il lavoratore avrà diritto a prestare l'attività lavorativa per l'intero periodo previsto dal contratto a meno che non intervenga una giusta causa di recesso.

Sono esclusi dal periodo di prova i lavoratori assunti:

- con più contratti a tempo determinato operanti nelle stesse mansioni;
- con più contratti a tempo determinato operanti nelle stesse mansioni e trasformati a tempo indeterminato.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 comma 9 lettere g) e h) della Legge 28 giugno 2012 n. 92, gli intervalli tra un contratto a tempo determinato e il successivo sono ridotti a venti o trenta giorni - a seconda della durata pari o superiore a sei mesi del contratto in scadenza - nelle seguenti ipotesi:

- lancio di un prodotto innovativo;
- avvio, rinnovo o proroga di una commessa a termine;
- sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Ai contratti a tempo determinato si applicano le norme del presente contratto che non siano incompatibili con la natura del contratto a termine.

Clausola di salvaguardia

Le Parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo contrattuale, procederanno a una armonizzazione entro sei mesi dall'entrata in vigore della nuova disciplina legale.

Art. 28 Lavoro a tempo parziale

Le Parti convengono che i rapporti di lavoro a tempo parziale, disciplinati dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81 e successive modifiche e integrazioni, dovranno corrispondere ed essere funzionali a esigenze di flessibilità della forza lavoro, essere compatibili con l'organizzazione del processo produttivo e diretti, nel contempo, a cogliere esigenze individuali dei lavoratori, in ottica di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, mobilità sostenibile e *smart working*.

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro, a tempo indeterminato o determinato, prestato con un orario ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 33 (Orario di lavoro) del presente contratto.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto nel quale siano indicati:

1. gli elementi previsti dall'art. 22 (Assunzione – Documenti) del presente contratto;
2. la durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale potrà essere attuato con riferimento a tutti i giorni lavorativi della settimana (part-time orizzontale) nonché a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno (part-time verticale), ovvero con una combinazione di tali modalità attuative (part-time misto).

In attuazione di quanto previsto dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81, è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausole elastiche), o per rapporti di tipo verticale o misto, clausole che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa.

Qualora l'Azienda intenda avvalersi di tali clausole contrattuali, il lavoratore a tempo parziale all'atto della sottoscrizione di clausole flessibili o elastiche, potrà essere assistito su propria richiesta dalle R.S.U. o in assenza di esse dalle OO.SS. firmatarie il ccnl.

Tali clausole potranno essere attivate dal datore di lavoro con un preavviso minimo di due giorni lavorativi e prevederanno, a titolo di compensazione, il pagamento di una maggiorazione oraria del 15% omnicomprensiva dei riflessi sull'insieme degli istituti indiretti e differiti.

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà di entrambe le parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere;
- c) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso, secondo principi di proporzionalità.

Le Parti esprimono l'intendimento di valorizzare il rapporto di lavoro a tempo parziale.

Ai lavoratori che rientrano al lavoro da un periodo di congedo in base all'art. 39 (Congedi) lettera B1 e all'art.58 (Tutela maternità e paternità) del presente ccnl, è concesso - su richiesta - un contratto di lavoro a tempo parziale reversibile della durata massima di un anno.

Con riferimento alle norme di legge in materia di tempo parziale, le parti riconoscono che, a fronte di specifiche esigenze organizzative e/o produttive e nei casi e nei limiti delle disposizioni, di cui all'art. 33 (Orario di lavoro - lett. A) del presente contratto, previste per i lavoratori a tempo pieno, l'Azienda potrà richiedere ai lavoratori a tempo parziale prestazioni eccedenti l'orario di lavoro concordato, sempreché dette prestazioni abbiano carattere eccezionale e trovino giustificazione in ragioni obiettive e non permanenti.

Il datore di lavoro informerà la R.S.U. sulle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare.

Art. 29 Classificazione del personale

I lavoratori sono inquadrati in una scala classificatoria articolata su 5 aree professionali nell'ambito di ciascuna delle quali sono previsti uno o più livelli professionali distribuiti complessivamente su 12 livelli retributivi con valori minimi tabellari mensili.

L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole aree professionali e, in quest'ambito, nei diversi livelli per ciascuna area previsti, è effettuato sulla base delle relative declaratorie e profili, come sotto indicato.

La declaratoria determina, per ciascuna area, le caratteristiche e i requisiti indispensabili per l'inquadramento della mansione nell'area stessa.

I profili, distribuiti nell'ambito dei livelli, rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in essi considerate e hanno valore esemplificativo minimo.

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

Resta fermo che nessun lavoratore, svolgente mansioni rappresentate dal profilo, potrà essere inquadrato in un livello inferiore a quello cui il profilo si riferisce.

La nuova classificazione può determinare dei passaggi di area o di livello; le variazioni retributive conseguenti possono essere realizzate utilizzando superminimi riconosciuti al dipendente dalle aziende per motivi strettamente connessi alla professionalità.

Il presente sistema di classificazione del personale, unitamente alla scala parametrica riportata alla fine del presente articolo, individua lo strumento idoneo a cogliere il valore professionale del lavoro svolto e, nell'attuare la corrispondenza tra il livello retributivo e tale valore, coglie l'evoluzione verificatasi nelle posizioni di lavoro presenti nelle aziende, consente un ampliamento delle ipotesi di mobilità, accorpamento e arricchimento delle mansioni e realizza la certezza dell'inquadramento per le figure professionali, sia presenti sia nuove.

La classificazione unica, 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 differenziati per i quadri, gli impiegati, le categorie speciali e gli operai dalle disposizioni di legge, di accordo interconfederale, di contratto collettivo e di accordo aziendale 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 classificazione e le diverse categorie si rinvia alle declaratorie delle aree professionali e, in questo ambito, ai livelli previsti per area nonché, per i quadri, al successivo punto B).

Eventuali contestazioni riguardanti l'applicazione delle norme del presente articolo saranno esaminate, in sede aziendale, tra la Direzione e la R.S.U..

Commissione nazionale tecnica paritetica per l'inquadramento del personale

Le Parti convengono di affidare alla Commissione nazionale tecnica paritetica che ha formulato la proposta di riforma della classificazione del personale l'esame in sede tecnica di eventuali problemi applicativi e/o

di inserimento nell'inquadramento di nuove posizioni professionali che venissero a configurarsi nei settori cui si applica il presente contratto. Resta fermo che dall'applicazione della nuova classificazione non potranno derivare pregiudizi a diritti acquisiti in base alla classificazione di cui al ccnl 28 luglio 1999.

A) DECLARATORIE AREE PROFESSIONALI E LIVELLI PER AREA

Area direttiva

Declaratoria

Appartengono all'area direttiva i lavoratori impiegati con funzioni direttive che occupano posizioni di lavoro di particolare rilevanza con autonomia organizzativa e decisionale al fine del conseguimento degli obiettivi aziendali; sono in possesso di approfondita e qualificata preparazione teorica accompagnata da elevata esperienza professionale e svolgono funzioni di rilevante responsabilità economica/gestionale o di elevata professionalità nell'ambito delle direttive generali aziendali con eventuale coordinamento direttivo di uffici o servizi.

III° Livello - Profili

Impiegati:

- appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive o che svolgono mansioni di particolare rilevanza e responsabilità con facoltà decisionale e di iniziativa nella organizzazione del lavoro e per il buon andamento di attività aziendali con notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni e adeguata preparazione teorica, che sono preposti alla attività di coordinamento di più servizi o uffici di rilevante importanza, anche produttivi, fondamentali ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali ovvero svolgono attività di alta professionalità e importanza per il perseguimento degli stessi fini.

II° Livello – Profili

Impiegati:

- addetti al coordinamento di più servizi, reparti o settori di attività con approfondite conoscenze teorico-pratiche con responsabilità organizzativa

e di indirizzo per la migliore efficacia tecnico – gestionale;

- specialisti di processo e/o di servizio con comprovate conoscenze teorico-pratiche con competenza per la soluzione dei problemi sia nell'area produttiva sia in quella tecnologica o amministrativa.

1° Livello - Profili

Impiegati:

- tecnici di sala centralizzata di cementeria con responsabilità di coordinamento e controllo gestionale di cicli tecnologici completi in stabilimenti di particolare complessità per l'ottimizzazione dell'efficienza e dei risultati di esercizio;
- addetti a funzioni commerciali con approfondita conoscenza del mercato che offrano un contributo significativo alla migliore gestione delle attività di vendita e di assistenza alla clientela;
- addetti al coordinamento dei servizi amministrativi di centri di macinazione;
- tecnici con compiti di coordinamento e controllo di singoli servizi di manutenzione e di servizio alla produzione finalizzati alla ottimizzazione dei risultati funzionali e operativi;
- programmatore che, nelle specifiche aree di intervento assegnate, sviluppa e realizza programmi per il trattamento dei dati avvalendosi di tecniche e metodologie avanzate, definendo i documenti di input e output, flussi di lavoro e che sia in possesso di specifica preparazione scolastica e professionale e di comprovata e prolungata esperienza;
- addetti a funzioni amministrative, tecniche, commerciali o di acquisto di enti centrali in possesso di approfondita conoscenza specifica e prolungata esperienza che svolgono compiti di indirizzo, coordinamento e raccordo interfunzionale.

Area concettuale

Declaratoria

Appartengono all'area concettuale i lavoratori - impiegati, intermedi e operai - che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono elevata e qualificata autonomia organizzativa e riferimento al superiore per le problematiche più complesse ed eventuale coordinamento di lavoratori di aree/livelli inferiori; il tutto nell'ambito delle direttive e degli obiettivi specifici definiti dall'Azienda per il settore/funzione di appartenenza.

Sono in possesso di adeguata preparazione teorica/professionale e/o di esperienza specialistica consolidata.

III° Livello – Profili

Impiegati:

- addetti a mansioni tecniche con compiti di controllo di singoli servizi amministrativi, di manutenzione o di attività di nuovi impianti.

Intermedi:

- preposti alla programmazione, distribuzione e organizzazione operativa degli interventi di manutenzione meccanica o elettroapparecchista sia per la conservazione di impianti e macchine sia dei nuovi impianti; provvedono ai collaudi dei lavori affidati a terzi.

II° Livello – Profili

Impiegati:

- disegnatore progettista che sviluppa schizzi o schemi di massima con eventuale utilizzo di sistemi CAD/CAM;
- addetti a mansioni amministrative con specifica competenza nelle varie branche della contabilità o di processi di trattamento dati del ciclo attivo e passivo;
- acquirente di ordini con adeguata esperienza.

Intermedi:

- preposti al coordinamento di diverse attività di manutenzione in cicli tecnologici di elevata complessità;
- preposti alla conduzione dell'intero ciclo tecnologico di cementeria a ciclo completo tradizionale di elevata complessità;
- preposti alla conduzione e al controllo dell'intero ciclo tecnologico operanti in sala centralizzata di cementeria a medio - bassa potenzialità.

Operai:

- specialisti che interpretando schemi e disegni montano e riparano circuiti elettronici di regolazione automatica di elevata complessità, provvedendo alla diagnosi dei guasti, individuando le modalità più efficaci di intervento provvedendo, direttamente o con l'ausilio di altri lavoratori, alle operazioni necessarie per il ripristino della efficienza; compie le verifiche tecniche di lavori affidati a terzi, provvedendo ai relativi collaudi.

1° Livello – Profili

Impiegati:

- addetti alle operazioni amministrative connesse con la consegna dei prodotti finiti avvalendosi di videoterminali o p.c.;
- addetti ai vari servizi amministrativi di stabilimento o unità commerciali.

Intermedi:

- preposti al coordinamento di lavoratori addetti ai reparti di produzione in unità produttive a ciclo completo tradizionale;
- preposti alle attività di cava o miniera con compiti di sorveglianza ai fini della legge su miniere e cave;
- capi squadra di montatori e manutentori (edili, meccanici, elettrici elettronici, etc.) di attrezzature, macchine e impianti del ciclo produttivo completo;
- assistenti di laboratorio con prolungata e comprovata esperienza, operanti in unità produttive a ciclo completo, con compiti di supervisione di tutte le attività, compresa la taratura delle attrezzature, di controllo qualitativo per il rispetto degli standards prefissati, compresi quelli previsti dalla certificazione di qualità.

Operai:

- conduttori dell'intero ciclo tecnologico di cemeniteria con sala centralizzata, che conoscono le caratteristiche strutturali, funzionali e i parametri di controllo di tutti gli impianti e che ne assicurano la normale efficienza anche attraverso ispezioni e interventi a reparto;
- specialista provetto di manutenzione meccanica in possesso di prolungata e comprovata esperienza che, utilizzando anche apparecchiature ad alta precisione, effettua le ispezioni e le rilevazioni necessarie per la programmazione della manutenzione su impianti e macchine di elevata complessità; compie le verifiche tecniche di lavori affidati a terzi partecipando ai relativi collaudi;
- specialista di processo con specifiche conoscenze teorico-pratiche acquisite mediante prolungata esperienza che compie interventi periodici di controllo delle condizioni di esercizio di macchine e impianti di elevata complessità secondo procedure predeterminate, al fine di evidenziare eventuali anomalie di funzionamento per la prevenzione di guasti, provvede alle verifiche tecniche di lavori di manutenzione e montaggi affidati a terzi, partecipando ai relativi collaudi.

Area specialistica

Declaratoria

Appartengono all'area specialistica i lavoratori - impiegati, intermedi e operai - che svolgono mansioni che richiedono approfondite conoscenze professionali specifiche perfezionate con processi formativi o con consolidata esperienza pratica nella posizione, autonomia organizzativa della fase operativa nonché eventuale supervisione di personale appartenente ad aree/livelli inferiori, in attuazione di disposizioni impartite dai responsabili di funzione/settore di competenza.

III° Livello – Profili

Impiegati:

- disegnatori d'ordine;
- addetti a uffici o servizi che, oltre alle caratteristiche di cui al precedente livello, abbiano maturato significativa esperienza nell'area di competenza;
- addetti di segreteria con adeguata esperienza.

Intermedi:

- preposti ai reparti dei centri di macinazione;
- capi squadra di lavoratori di singoli reparti di ciclo produttivo completo.

Operai:

- lavoratori inseriti strutturalmente con continuità nei turni di lavoro di diversi reparti del ciclo produttivo completo che conducono più macchine principali;
- lavoratori addetti alle sostituzioni nei turni di lavoro di diversi reparti del ciclo produttivo completo che conducono più macchine principali;
- conduttori di più macchine operatrici di cava e di mezzi di trasporto complessi che ne conoscono le caratteristiche strutturali, funzionali e operative e che curano la manutenzione conservativa delle migliori performances;
- conduttori, a reparto, di più forni rotanti, che siano equipaggiati di impianto/i macinazione - essiccazione carbone, di cui curano pure il funzionamento;
- conduttori, a reparto, di più molini del crudo, che curano pure il pro-

cesso di omogeneizzazione ed eseguono i controlli di ordine chimico e fisico intervenendo per le correzioni;

- conduttori, a reparto, di più molini cemento, in circuito chiuso, unitamente a più essiccatoi di cui curano il funzionamento ed eseguono controlli relativi alle caratteristiche chimico-fisiche del cemento e all'umidità residua dei semiprodotto essiccati, intervenendo per le dovute correzioni;
- conduttori, a reparto, di molini del crudo e cemento, in circuito chiuso, che curano pure il processo di omogeneizzazione ed eseguono i controlli di ordine chimico-fisico, intervenendo per le dovute correzioni;
- specialisti di processo con adeguate conoscenze teoriche che, per i fini della manutenzione ordinaria programmata, compiono operazioni periodiche di controllo sugli impianti secondo un piano preordinato inteso ad accertarne lo stato di efficienza;
- specialisti di manutenzione meccanica, elettrica e/o elettronica, che provvedono, se del caso, alla diagnosi dei guasti su macchine, apparecchiature elettriche, attrezzature ed impianti di particolare complessità individuando le modalità di intervento per il ripristino dell'efficienza e provvedendo direttamente, o con l'ausilio di altri lavoratori, alle operazioni necessarie anche di elevata complessità e delicatezza;
- addetti alla conduzione di centrali termoelettriche in possesso di patente di 1° grado per conduttori di generatori a vapore che provvedono anche alla manutenzione ordinaria;
- analisti che eseguono le varie determinazioni e/o analisi chimiche o chimico-fisiche correnti nell'industria del cemento, su materie prime, combustibili, semilavorati e prodotti finiti, con l'uso di apparecchiature di complesso e delicato funzionamento, effettuando i calcoli di analisi e relative registrazioni;
- addetti operativi ad attività di cava o miniera, compreso l'utilizzo di mezzi di trasporto e di macchine operatrici, con compiti di sorveglianza ai fini della legge su miniere e cave;
- addetti a processi strutturali su linee automatiche di avanzata tecnologia per la produzione di lastre in gesso polifunzionali sulle varie posizioni di lavoro in grado di assicurare la sostituzione del team - leader (gesso);
- conduttori di cicli tecnologici con sala centralizzata, che conoscono le caratteristiche strutturali, funzionali e i parametri di controllo di più impianti e ne assicurano la normale efficienza anche attraverso ispezioni e interventi a reparto (calce e gesso).

II° Livello – Profili

Impiegati:

- addetti videoterminali o p.c. su cui operano in base a programmi riproducenti attività di contenuto semplice e ripetitivo (videoscrittura, posta elettronica, ecc.).

Operai:

- specialisti di mestiere che effettuano manutenzioni, riparazioni e montaggi meccanici, per lo più a reparto, impostando il lavoro - seguendolo nelle fasi operative fino alla sua conclusione - avvalendosi anche di altri collaboratori;
- specialisti di macchine utensili con esperienza e con capacità autonoma di operare su schizzi e con correzione/adattamento pezzi;
- specialisti di mestiere che compiono operazioni di manutenzione, riparazione e montaggio di apparecchiature elettriche o componenti elettronici sia in officina sia nei reparti, ovvero, per il settore delle malte, nei cantieri dei clienti;
- minatori-fuochini che prendono in carico e utilizzano a regola d'arte gli esplosivi, fissando la posizione dei fori da mina e la relativa carica; sono in possesso della patente prevista dalla legge;
- analisti che, applicando formule predefinite, effettuano determinazioni o analisi chimiche o chimico-fisiche, che abbiano influenza sulla produzione;
- addetto a sistemazione, controllo, codifica e distribuzione dei materiali di magazzino con comprovata esperienza e aggiornata conoscenza di tutti i materiali movimentati;
- coordinatore operativo del personale addetto al reparto carico e consegna prodotti;
- conduttori a reparto di molini cemento che eseguono i controlli chimico-fisici per la qualità del prodotto;
- addetti impianti di miscelazione per intonaci (malte);
- addetti impianti di miscelazione/preparazione impasti per lastre (gesso).

I° Livello – Profili

Impiegati:

- addetti a operazioni ricorrenti seguendo modalità e procedure prestabilite.

Operai:

- specialisti di macchine utensili e specialisti di mestiere che effettuano operazioni di manutenzione, riparazione e montaggio meccanico di attrezzature, macchine e impianti, sia in officina sia nei reparti ovvero, per il settore delle malte, nei cantieri dei clienti;
- conduttori mezzi di trasporto o di macchine operatrici di cava in possesso di patente, ove richiesta dalla legge, che ne curano la manutenzione conservativa;
- conduttore di carroponte che ne cura la manutenzione conservativa;
- sondatori che curano la manutenzione conservativa;
- portieri pesatori;
- conduttori di macchine principali (forni, molini, essiccatori) che operano sia in sala quadri sia a reparto;
- conduttori di macchine principali (forni da calce, molini, idratatori e separatori, batteria di oltre 2 forni da gesso, molini per sabbie) che operano sia in sala quadri sia a reparto (calce e gesso);
- addetti alla manovra, eseguita da bordo, di macchine di sollevamento, carico e trasporto e di aspirazione semoventi, che ne curano la manutenzione conservativa;
- operatori reparto consegna prodotti finiti che svolge tutte le operazioni richieste per il più efficace servizio alla clientela;
- addetti alla disincrostazione di scivoli, griglie, cicloni con utilizzo di pompe o attrezzature ad alta pressione;
- addetti ricevimento e macinazione materiali (calce, gesso e malte);
- addetti lavorazioni malte (malte);
- analisti che eseguono determinazioni o analisi chimiche o chimico-fisiche, anche con l'uso di attrezzature di delicato funzionamento, effettuando i calcoli di analisi e relative registrazioni e calcimetristi (settore cemento);
- operatori esterni di cicli tecnologici con sala centralizzata che, conoscendo le caratteristiche strutturali e funzionali di tutti gli impianti, ne assicurano la normale efficienza attraverso ispezioni e interventi a reparto

Area qualificata

Declaratoria

Appartengono all'area qualificata i lavoratori - impiegati e operai - che svolgono mansioni richiedenti conoscenze professionali specifiche, adeguata esperienza nonché limitata autonomia esecutiva nell'ambito delle indicazioni fornite dal diretto superiore.

II° Livello – Profili

Impiegati:

- addetti a semplici mansioni di segreteria;
- archivisti con utilizzo di strumenti complessi.

Operai:

- addetti linee carico silos e estrazione cemento;
- addetti al carico dello sfuso con compiti di controllo della tipologia richiesta;
- addetti insacchiatrici o infilasacchi e stivaggio di prodotti in sacchi;
- addetti controlli qualità che eseguono solo alcune determinazioni non configurabili come analisi complete;
- addetti alla confezione e rottura dei provini di controllo dei cementi o addetti alla preparazione dei campioni nel settore calce;
- conduttori di mezzi semoventi semplici che ne curino la manutenzione conservativa;
- conduttori di una o più macchine secondarie (granulatori, sistemi di omogeneizzazione, griglie, sistemi di carico automatico, infilasacchi, insacchiatrici, frantoi, teleferiche ecc.) che assicurano su istruzioni operative il loro regolare funzionamento;
- addetti a operazioni, con macchine utensili semplici e su istruzioni esecutive ricevute, di smontaggio, rimontaggio e riparazione di macchine attrezzature o impianti sia in officina sia nei reparti ovvero, per il settore delle malte, nei cantieri di clienti;
- addetti alla vigilanza delle proprietà aziendali e di controllo degli accessi relativi;
- distributori di magazzino in possesso di adeguata conoscenza di pezzi e materiali.

I° Livello – Profili

Impiegati:

- centralinisti telefonici;
- archivisti con sistemi tradizionali

Operai:

- addetti infilasacchi o insacchiatrici;
- addetti stivaggio sacchi;

- addetti alle operazioni di carico dello sfuso;
- aiutanti sistemazione materiali a magazzino;
- aiutanti in genere di manutentori o addetti ai reparti produttivi.

Area esecutiva

Declaratoria

Appartengono all'area esecutiva i lavoratori operai che svolgono mansioni per le quali sono richieste generiche capacità operative comunque acquisite nonché i lavoratori non qualificati avviati a processi formativi teorico-pratici.

Profili - Operai:

- lavoratori che svolgono attività semplici o di pura manualità;
- addetti a lavori manuali o, con l'uso di attrezzi semplici, di movimentazione e di carico e scarico prodotti e materiali;
- lavoratori che eseguono lavori manuali di pulizia;
- lavoratori di primo inserimento avviati a processi formativi teorico-pratici.

B) QUADRI

Ai sensi e per gli effetti della legge 13 maggio 1985, n. 190 e della legge 2 aprile 1986, n. 106, si concorda quanto segue:

- 1) la determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria dei quadri viene effettuata dalle parti stipulanti con il contratto collettivo nazionale di lavoro 6 marzo 1987;
- 2) appartengono alla categoria dei quadri i lavoratori, tra quelli della declaratoria del Gruppo A Super fino al 30.9.2006 e, con decorrenza 1.10.2006, del terzo livello dell'area direttiva della nuova classificazione, che, di norma alle dirette dipendenze di dirigenti, con carattere di continuità e con un grado elevato di capacità organizzativa e professionale, in posizioni di rilevante importanza e responsabilità, con ampia discrezione di poteri ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali, svolgono funzioni direttive di guida, coordinamento e controllo di servizi e uffici o enti produttivi essenziali della Azienda o di gestione di programmi/progetti anche di ricerca di importanza fondamentale;

- 3) in fase di prima applicazione, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata dall'Azienda con decorrenza 1° settembre 1987;
- 4) ai quadri si applica la normativa contrattuale prevista per gli impiegati con funzioni direttive con eccezione di quanto indicato nei successivi punti 5, 6 e 7;
- 5) le Aziende assicureranno i quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali;
- 6) l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata quando le mansioni proprie di tale qualifica siano state svolte per un periodo continuativo di sei mesi, sempre che non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto;
- 7) a decorrere dalla data di attribuzione della qualifica di quadro, ai lavoratori interessati, in aggiunta al trattamento economico previsto per il Gruppo A Super, viene corrisposta una indennità di funzione nella misura di cui al successivo art.44 (Aumenti retributivi e nuovi minimi tabellari contrattuali). Tale indennità è utile ai fini del computo degli istituti determinati sulla base della retribuzione di fatto.

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.

Tabella scala parametrica in vigore dal 1° ottobre 2006		
Area Professionale	Livelli	Parametri
Area direttiva	3°	210
	2°	188
	1°	172
Area concettuale	3°	163
	2°	157
	1°	149
Area specialistica	3°	140
	2°	134
	1°	129
Area qualificata	2°	121
	1°	116
Area esecutiva	1°	100

Chiarimenti a verbale

Premi aziendali mensili e/o annui congelati: la nuova classificazione non influenza dette voci retributive che continueranno a essere erogate nelle misure aziendali in atto.

Nell'ambito dell'area di appartenenza il lavoratore può, in relazione a esigenze organizzative, tecniche e produttive, essere adibito anche a mansioni relative ad altri livelli della stessa area senza alcun peggioramento economico in caso di mansioni proprie di un livello inferiore ovvero percependo la differenza retributiva in caso di mansioni di un livello superiore.

Art. 30 Passaggi di categoria

Nel caso di passaggio dalla categoria operaia a quella intermedia o impiegatizia o dei quadri ovvero dalla categoria intermedia a quella impiegatizia o dei quadri, l'anzianità di servizio prestato nella categoria di provenienza è utile agli effetti dei sotto elencati istituti secondo le norme di seguito indicate.

A) Ferie, trattamento malattia o infortunio, preavviso, dimissioni

Ai soli effetti della commisurazione degli istituti contrattuali riguardanti: ferie, trattamento malattia o infortunio, preavviso di licenziamento e di dimissioni, agli appartenenti alla categoria intermedia o impiegatizia o dei quadri, provenienti dalla categoria operaia ovvero intermedia, sarà considerata come anzianità utile quella conseguita nella qualifica di provenienza presso la stessa Azienda.

B) Aumenti periodici di anzianità

Ferme restando le situazioni già regolate in base alle norme dei precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro, per i passaggi di categoria avvenuti dal 21 luglio 1979 in poi, gli aumenti periodici di anzianità maturati nella categoria di provenienza saranno riportati in cifra. Il lavoratore avrà quindi diritto a maturare ulteriori aumenti periodici nella

misura fissata per il livello di acquisizione fino al raggiungimento di un importo massimo maturabile (ivi compreso il riporto in cifra), a titolo di aumenti periodici di anzianità, pari a 5 volte l'importo unitario previsto per il livello di appartenenza indicato al 2° comma dell'art. 48 (Aumenti periodici di anzianità).

L'eventuale frazione di biennio in corso di maturazione all'atto del passaggio di categoria verrà considerata utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Per il caso di passaggio di categoria che comporti contemporaneo passaggio di livello si fa riferimento ai commi 4 e successivi dell'art. 48 (Aumenti periodici di anzianità).

Per i passaggi dalla categoria intermedia a quella impiegatizia o dei quadri avvenuti anteriormente al 21 luglio 1979 si fa riferimento a quanto disposto dall'art.15, punto 2, lett. B, del ccnl 30.9.1994 il cui testo è riportato nell'allegato n.1 del presente contratto.

Art. 31 Mutamento di mansioni

Nell'ambito dell'area di appartenenza il lavoratore può, in relazione a esigenze organizzative, tecniche e produttive, essere adibito anche a mansioni relative ad altri livelli della stessa area senza alcun peggioramento economico in caso di mansioni proprie di un livello inferiore ovvero percependo la differenza retributiva in caso di mansioni di un livello superiore.

Tra Direzione aziendale e R.S.U., in caso di mutamento di mansioni a un livello inferiore, si dovrà svolgere un incontro in via preventiva a livello aziendale o/e di unità produttiva per valutare le possibili implicazioni anche in relazione alla eventuale attività di formazione professionale legata allo svolgimento delle nuove mansioni richieste.

Trascorso un periodo di 5 mesi consecutivi nel disimpegno di mansioni superiori avverrà a tutti gli effetti il passaggio al livello superiore sempreché non si tratti di sostituzione di lavoratore assente, con diritto alla conservazione del posto (malattia o infortunio, ferie, chiamata o richia-

mo alle armi, aspettativa, gravidanza o puerperio, permesso o trasferta) che non dà diritto a passaggio di livello per tutta la durata dell'assenza. Il passaggio avverrà qualora il lavoratore sostituito non sia rientrato in servizio entro il termine dovuto.

Ogni passaggio di livello sarà comunicato per iscritto al lavoratore.

Qualora si rendessero vacanti dei posti che non debbano essere soppressi, le Aziende procureranno di riservare la precedenza nell'occuparli a quei dipendenti che ne siano idonei per qualità, capacità, anzianità e che abbiano precedentemente sostituito il titolare del posto che si è reso vacante.

Chiarimento a verbale

Fermo restando che le indennità di cui agli artt. 73 e 79 (Lavori pesanti e disagiati) competono soltanto in quanto si svolgano le mansioni e si verifichino le condizioni di lavoro per le quali sono state istituite, si chiarisce che nei casi in cui esista la consuetudine di mantenere temporaneamente le indennità in questione, quando siano effettuati passaggi non definitivi a mansioni che non le comportino, tale trattamento di miglior favore sarà conservato in conformità a quanto previsto dall'art. 11 (Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore).

Art. 32 Mansioni promiscue

Il lavoratore che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diversi livelli, sarà classificato nel livello superiore e ne percepirà la retribuzione, quando le mansioni inerenti al livello superiore abbiano rilievo sensibile, anche se non prevalente, sul complesso dell'attività svolta dal lavoratore.

Art. 33 Orario di lavoro

1. Orario di lavoro settimanale – Flessibilità

A)

La durata dell'orario normale contrattuale è di 40 ore settimanali.

L'orario settimanale contrattuale di lavoro viene distribuito su 5 giorni

con riposo, di norma, cadente il sabato con possibilità per l'Azienda di far usufruire la seconda giornata, non lavorata, o nel giorno precedente o susseguente le domeniche e tutte le altre festività, compatibilmente con le esigenze tecniche e organizzative del lavoro verificate con la R.S.U.

Per i lavoratori turnisti su tre turni, le 40 ore settimanali dell'orario contrattuale si intendono mediamente realizzate nell'arco di 8 settimane.

Tenuto conto delle esigenze organizzative delle aziende dei settori cui si applica il presente contratto collettivo nazionale di lavoro caratterizzate da variazioni di intensità dell'attività lavorativa, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro, ai fini del D. Lgs. citato, viene calcolata con riferimento a un periodo di sei mesi. In caso di particolari esigenze organizzative, la Direzione aziendale e la R.S.U. potranno elevare tale periodo.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e trovare giustificazione in ragioni obiettive, indifferibili e occasionali.

Al di là dei limiti previsti dal precedente comma, l'eventuale ricorso ai casi di lavoro straordinario sarà preventivamente concordato tra la Direzione e la R.S.U.

Entro i limiti consentiti dalla legge e dalle norme di cui sopra, il lavoratore non può rifiutarsi di compiere lavoro straordinario, festivo e notturno, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Non è riconosciuto, né compensato, il lavoro straordinario, festivo e notturno, eseguito senza la preventiva disposizione dell'Azienda.

Non possono essere adibiti al lavoro notturno i minori.

L'Azienda fornirà mensilmente alla R.S.U. il numero globale delle ore straordinarie effettuate dai lavoratori, indicandone le motivazioni.

L'inizio e la fine del lavoro sono regolati dalle disposizioni aziendali. La tolleranza sull'entrata sarà di 5 minuti con un massimo di 15 minuti settimanali.

Il datore di lavoro deve esporre in modo facilmente visibile e in luogo accessibile a tutti i dipendenti interessati l'orario di lavoro con l'indicazione dell'inizio e del termine di esso, nonché dell'orario e della durata degli eventuali intervalli di riposo.

Chiarimenti a verbale

- 1) Ai soli effetti della corresponsione delle maggiorazioni per lavoro straordinario, le ore non lavorate per ricorrenze festive nazionali e infrasettimanali, per assenze dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio - fatta eccezione per quelle coincidenti con il giorno di riposo per riduzione di orario e quelle non lavorate per ferie e permessi retribuiti - saranno computate ai fini del raggiungimento dell'orario contrattuale.
- 2) Le Parti si danno reciprocamente atto che la previsione di cui al 4° comma del presente articolo, non comporta variazione alcuna né del trattamento concernente le maggiorazioni per il lavoro straordinario spettante ai lavoratori né della collocazione temporale del relativo pagamento.
- 3) Le Parti si danno altresì atto che eventuali prestazioni straordinarie o - per i discontinui - eccedenti le 48 ore settimanali, potranno essere soddisfatte, con il consenso del lavoratore, mediante l'attribuzione di correlati riposi compensativi da godere nell'anno di riferimento ovvero da accantonare nella banca ore individuale ferma restando la corresponsione della maggiorazione.
- 4) Le Parti, con le norme di cui sopra, non hanno inteso modificare condizioni di miglior favore di fatto esistenti.

Dichiarazione a verbale

Ferme restando le disposizioni di legge e di contratto in materia di orario di lavoro, con riferimento agli accordi in essere sulle strutture di orario di lavoro presenti in azienda per i lavoratori a turno, le parti convengono, ai sensi dell'art. 17, commi 1, 3 e 4 del D. Lgs. 66/2003, che la gestione della compatibilità delle esigenze tecnico-produttive e dei lavoratori interessati, e quanto disposto dagli artt. 7 e 9 del D. Lgs. 66/2003, potrà avvenire con accordi conclusi al secondo livello di contrattazione tra Direzione Aziendale, R.S.U. congiuntamente alle OO.SS. territoriali, ai sensi dell'art. 3 dell'Accordo interconfederale. 23 luglio 1993 e art. 1 let-

tera b) Contrattazione aziendale del vigente ccnl, da depositarsi presso il Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) di cui all'art. 2 del ccnl. Resta comunque inteso che le casistiche eventualmente individuate non potranno essere utilizzate per sopperire a carenze di organico e/o organizzative.

B)

Le Parti concordano sulla necessità di una puntuale applicazione delle norme di legge e contrattuali che regolano il lavoro straordinario e si impegnano ad adoperarsi attivamente tramite le rispettive strutture per rimuovere eventuali ostacoli o comportamenti contrastanti con l'osservanza delle norme suddette.

A fronte di particolari esigenze programmatiche, in relazione alla necessità di una più economica utilizzazione degli impianti e dell'energia, l'Azienda potrà disporre prestazioni in più turni giornalieri o in nuovi turni di lavoro, nelle ore notturne e nelle giornate di sabato e di domenica. Le modalità di attuazione verranno esaminate con la R.S.U.

Per l'effettuazione dei lavori di manutenzione, riparazione, pulizia delle macchine che, eccezionalmente, in base a oggettive necessità tecnico produttive devono effettuarsi oltre l'orario normale di lavoro, è data facoltà all'Azienda di superare l'orario contrattuale settimanale, nel rispetto delle norme di legge. Per tali lavori l'Azienda farà periodiche comunicazioni alla R.S.U.

In presenza di esigenze tecniche, organizzative e produttive che richiedono, per l'intera Azienda o per parti di essa, articolazioni dell'orario di lavoro settimanale diverse da quella contrattuale, le relative modalità attuative saranno concordate con la R.S.U. La procedura dovrà esaurirsi entro 20 giorni dalla comunicazione del nuovo regime di orario, anche con l'eventuale intervento delle strutture sindacali territoriali. L'operatività delle decisioni aziendali sarà sospesa per l'arco di tempo indicato.

Resta convenuto che le prestazioni attuate oltre l'orario normale settimanale non costituiscono prestazioni straordinarie. Esse sono soddisfatte con compensazioni nell'ambito del programma di lavoro definito e con la corresponsione della maggiorazione del 10%.

2. Riduzione dell'orario di lavoro

Nel confermare la normativa di cui al precedente punto 1) del presente articolo, l'orario di lavoro è ridotto, a decorrere dal 1° luglio 1983, di 40 ore in ragione d'anno cui si aggiungono ulteriori riduzioni, sempre in ragione d'anno, secondo le seguenti decorrenze e misure:

- a) dal 1.1.1989: 8 ore per tutti i lavoratori;
- b) dal 1.1.1990: 8 ore per tutti i lavoratori;
- c) dal 1.6.1992:
 - 4 ore per i lavoratori giornalieri e su due turni;
 - 8 ore per i lavoratori turnisti su tre turni avvicendati;
- d) dal 1.6.1993: 4 ore per tutti i lavoratori;
- e) dal 1.1.2001: 4 ore per i lavoratori turnisti su tre turni avvicendati;
- f) dal 1.1.2002: 4 ore per i lavoratori turnisti su tre turni avvicendati;
- g) dal 1.7.2003: 4 ore per i lavoratori turnisti su tre turni avvicendati.

Le sopradette riduzioni saranno fruite di norma attraverso il godimento di permessi individuali retribuiti a gruppi di 8 ore.

Le Aziende potranno eventualmente stabilire, previo esame con la R.S.U., diverse modalità di utilizzazione in relazione alle specifiche esigenze produttive e per la salvaguardia dell'efficienza aziendale, nonché alle fluttuazioni di mercato, alla stagionalità della domanda e/o in presenza di processi di ristrutturazione o riorganizzazione.

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 presente punto 2) per ogni mese intero di anzianità. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata a questo effetto come mese intero.

Chiarimenti a verbale

- Resta convenuto che le riduzioni di orario annuo di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, eventuali riduzioni definite da accordi aziendali nonché eventuali trattamenti extracontrattuali in materia di permessi e ferie, salvo quelli concessi a titolo di nocività del lavoro, nonché quanto previsto dal Protocollo 22-1-1983.
- Le riduzioni di orario di lavoro sopra previste saranno assorbite fino a concorrenza, in caso di provvedimenti legislativi nazionali o comunitari.

3. Trattamento festività soppresse

In sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54 e successive integrazioni e modificazioni, verranno concessi, a tutti i lavoratori, quattro gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuito.

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

I permessi dovranno essere 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 la cui celebrazione ha luogo nella prima domenica del mese di novembre (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

4. Banca ore

È istituita una Banca ore individuale operante dal 1° gennaio 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 di cui al punto 3. Trattamento festività soppresse del presente articolo;
- le riduzioni dell'orario di lavoro previste;
- eventuali ore di prestazioni straordinarie di cui al Chiarimento a verbale n.3) del punto 1, (Orario di lavoro settimanale – Flessibilità) lett. A) del presente articolo.

I permessi confluiti nella Banca ore individuale saranno fruiti da parte del lavoratore entro l'anno successivo previo preavviso di 2 giorni e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali.

Al 31 dicembre dell'anno come sopra indicato le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno pagate con la retribuzione in atto a quel momento (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, EDR, eventuali aumenti periodici di anzianità, ex premio di produzione²). Su richiesta del singolo lavoratore e compatibilmente con le esigenze tecniche ed organizzative le predette ore potranno essere fruito entro i 12 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. 34 Lavoro a turni

La Direzione potrà stabilire nelle 24 ore più turni di lavoro.

I lavoratori dovranno prestare l'opera nel turno per ciascuno di essi stabilito. I lavoratori dovranno essere avvicendati nei turni a evitare che le stesse persone siano addette permanentemente ai turni di notte o nei giorni festivi.

Il lavoro eseguito di domenica a norma di legge, e/o nelle ore notturne comprese in regolari turni periodici, non gode delle corrispondenti percentuali di maggiorazione previste dall'art. 71 (Lavoro straordinario, festivo e notturno). Ai lavoratori che lavorano in detti turni periodici, sarà applicata sulla retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, EDR, eventuali aumenti periodici di anzianità) una maggiorazione del:

- 40 per cento per le ore lavorate di notte; 41 per cento per le ore lavorate di notte a decorrere dal 1° gennaio 2016; 42 per cento per le ore lavorate di notte a decorrere dal 1° gennaio 2017;
- 5 per cento per le ore lavorate di giorno (sia nel caso di tre turni, sia nel caso di due turni);

² Vedi nota art. 51 Premio di risultato a pag.121

- 40 per cento per le ore lavorate di giorno nella domenica.

Le suddette maggiorazioni assorbono fino a concorrenza trattamenti di miglior favore eventualmente riconosciuti a livello aziendale per lo stesso titolo.

Le maggiorazioni di cui al 3° comma del presente articolo saranno computate nella retribuzione agli effetti della gratifica natalizia o 13^a mensilità, delle ferie, delle festività nazionali e infrasettimanali, della malattia e infortunio non sul lavoro e dell'infortunio sul lavoro e malattie professionali nonché delle riduzioni di orario e delle festività soppresse sulla base della maggiorazione media di turno realizzata negli ultimi 12 mesi.

Per quanto riguarda la durata normale del lavoro si fa riferimento all'art. 33 (Orario di lavoro).

Ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 8 del D. Lgs. n. 66/2003, ai lavoratori addetti a turni di lavoro di 8 ore consecutive è concessa una pausa, 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.

La prestazione di lavoro a turno notturno coincidente con l'applicazione dell'ora legale (sia l'entrata in vigore che la cessazione) sarà compensata per le ore di attività effettivamente prestate.

I lavoratori turnisti, addetti a lavori di ciclo continuo, non possono allontanarsi dal loro posto di lavoro se non sono sostituiti dai lavoratori che debbono dare loro il cambio, fermo restando l'impegno dell'Azienda a reperire il sostituto nel più breve tempo possibile. In tal caso la loro maggiore prestazione sarà retribuita come lavoro straordinario nonché con la maggiorazione del lavoro a turno, fermo restando per gli impiegati quanto previsto al comma 11, lett. a), del presente articolo.

I lavoratori interessati debbono essere preavvisati del turno cui sono stati assegnati almeno 24 ore prima che esso abbia inizio, salvo casi di forza maggiore.

Qualora il lavoratore turnista venga chiamato a lavorare nel suo giorno di riposo compensativo avrà diritto:

- a) in caso di assegnazione a lavori compresi in normali turni avvicendati: retribuzione globale di fatto maggiorata della percentuale per lavoro straordinario festivo calcolata come indicato nell'art. 71 (lavoro straordinario, festivo e notturno) conservando inoltre le maggiorazioni stabilite per il lavoro a turni fatta eccezione per i lavoratori di categoria impiegatizia per i quali sono confermate le disposizioni di cui all'art. 103, ccnl 30 settembre 1994 secondo le quali le percentuali di lavoro straordinario, festivo e notturno non sono cumulabili con le percentuali di lavoro a turni e la maggiore assorbe la minore.
- b) in caso di assegnazione a lavori non compresi in normali turni avvicendati: retribuzione globale di fatto maggiorata della percentuale per lavoro straordinario festivo, calcolata come indicato all'art. 71 (Lavoro straordinario, festivo e notturno).

In ogni caso, però, l'Azienda, prima dell'inizio del lavoro, dovrà comunicare al lavoratore il giorno assegnatogli per il riposo compensativo in sostituzione di quello non goduto per la suddetta chiamata al lavoro. Il giorno compensativo assegnato in sostituzione dovrà cadere nel corso della settimana successiva.

Nel caso di sostituzioni temporanee e occasionali di lavoratori a turno con altri lavoratori, le prestazioni di questi ultimi saranno compensate con le maggiorazioni del lavoro a turno.

Nel caso di sostituzioni ricorrenti e continuative di lavoratori a turno con altri lavoratori, ai lavoratori interessati sarà riconosciuta la maggiorazione di turno del 5% anche per i periodi lavorativi prestati con orario a giornata, non cumulabile con quanto eventualmente esistente a livello aziendale allo stesso titolo. L'individuazione dei destinatari della presente disposizione sarà effettuata preventivamente a livello di unità produttiva tra Direzione aziendale e R.S.U.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2020, in caso di assegnazione del lavoratore turnista a ciclo continuo a mansioni non organizzate in turni avvicendati, sarà riconosciuto ad personam una indennità in cifra fissa

mensile per le seguenti motivazioni:

- a) decisione della Direzione aziendale;
- b) inidoneità accertata secondo le procedure di cui all'art.5, terzo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 ovvero certificata dal medico competente ai sensi del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Il calcolo sarà effettuato sulla base dell'indennità di turno percepita nei due anni precedenti il mutamento di mansione. Sarà quindi conteggiata la media mensile, dividendo la somma ottenuta per ventiquattro. L'importo della media mensile costituirà la base su cui verranno applicate le percentuali di cui alla seguente tabella.

Periodo di permanenza in turno	Percentuali di copertura
15 anni	20%
20 anni	35%
25 anni	50%
30 anni	65%
35 anni	80%

L'indennità sopra riferita verrà a cessare:

1. al momento della maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione secondo le norme vigenti;
2. in caso di reinserimento in lavoro a turni a ciclo continuo.

Nota a verbale

Le presenti disposizioni assorbono fino a concorrenza eventuali trattamenti economici aziendali previsti nelle medesime circostanze.

Dichiarazione a verbale

Le Aziende nell'intento di favorire i lavoratori nelle fasi di produzione della documentazione necessaria per l'accesso al pensionamento per i lavori usuranti, evidenzieranno nei prospetti di paga mensili, le ore di lavoro notturno effettuate. A fine anno le Aziende rilasceranno a ciascun lavoratore una dichiarazione riepilogativa del numero complessivo di ore notturne lavorate.

Art. 35 Addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia

Agli effetti del presente articolo sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli elencati nella tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, e nei successivi provvedimenti aggiuntivi e modificativi richiamati dall'art.16 lett. d) del D. Lgs. n. 66/2003.

Gli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia saranno considerati alla stregua dei lavoratori addetti a mansioni continue qualora il complesso delle mansioni da essi espletate tolga di fatto al lavoro il carattere della discontinuità.

Per i lavoratori addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia l'orario di lavoro è fissato in un massimo di 10 ore giornaliere e 50 settimanali, salvo per i discontinui con alloggio nella sede di lavoro o nelle immediate adiacenze, per i quali l'orario di lavoro è di 12 ore giornaliere e 60 settimanali, in relazione a quanto prevedono le norme degli accordi interconfederali di perequazione nord e centro-sud, rispettivamente del 6 dicembre 1945 e del 23 maggio 1946.

Pertanto per il lavoro effettuato entro i limiti di cui sopra non si farà luogo all'applicazione delle norme previste ai commi 3 e 4 dell'art. 71 (Lavoro straordinario, festivo e notturno) riguardanti la regolamentazione degli operai, intermedi e impiegati.

Per i lavoratori addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, con orario di 40 ore, la retribuzione mensile sarà pari a quella del lavoratore continuo della corrispondente qualifica.

Per i lavoratori addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, con orario settimanale superiore a 40 ore, la retribuzione mensile sarà pari a quella sopra indicata, aumentata di tante quote orarie – ottenute dividendo per 175 la retribuzione mensile di cui sopra – quante sono le ore retribuibili oltre le 40, per ogni settimana, secondo l'orario settimanale assegnato.

Il trattamento dei suddetti lavoratori è regolato come segue.

Orario contrattuale settimanale e giornaliero	Retribuzione	Lavoro supplementare	Lavoro straordinario
40 ore settimanali (8 ore giornaliere)	Mensile pari al lavoratore continuo	Dopo le 40 ore settimanali	Dopo le 48 ore settimanali
45 ore settimanali (9 ore giornaliere)	Mensile pari al lavoratore continuo più 1/175 per le ore da 41 a 45 settimanali	Dopo le 45 ore settimanali	Dopo le 54 ore settimanali
50 ore settimanali (10 ore giornaliere)	Mensile pari al lavoratore continuo più 1/175 per le ore da 41 a 50 settimanali	Dopo le 50 ore settimanali	Dopo le 60 ore settimanali
60 ore settimanali (10 ore giornaliere per 6 giorni oppure 12 ore giornaliere per 5 giorni)	Mensile pari al lavoratore continuo più 1/175 per le ore da 41 a 60 settimanali	Dopo le 60 ore settimanali	Dopo le 72 ore settimanali

Per la determinazione del trattamento economico concernente le ferie e le festività si fa riferimento all'orario giornaliero contrattuale singolarmente assegnato.

Per quanto riguarda la determinazione della gratifica natalizia o 13a mensilità e dei trentesimi relativi all'indennità sostitutiva del preavviso e al trattamento di fine rapporto, si fa riferimento ad una media retributiva mensile pari a 22 giornate calcolate in base all'orario giornaliero contrattuale singolarmente assegnato.

Chiarimenti a verbale

1. Ai fini di quanto previsto dall'ultimo comma del presente articolo, per i lavoratori con orario di 60 ore settimanali, l'orario giornaliero sarà ragguagliato a 12 ore anche nel caso di distribuzione dell'orario settimanale su 6 giorni.
2. La indicazione della durata della prestazione giornaliera è stata concordata, ai soli fini contrattuali, per la corresponsione, oltre le ore giornaliere assegnate, delle relative maggiorazioni.

Dichiarazione a verbale

Le Parti, con riferimento all'orario di lavoro dei lavoratori discontinui, convengono che, in presenza di norme applicative che dovessero essere emanate sulla materia, si incontreranno per le necessarie armonizzazioni.

Art. 36 Interruzioni di lavoro e recuperi

In caso di interruzioni di breve durata dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 minuti nella giornata.

Il lavoratore che si presenti al posto di lavoro e che per cause indipendenti dalla sua volontà non possa iniziare il lavoro o comunque dopo averlo iniziato dovesse interromperlo per un periodo superiore ai 60 minuti o definitivamente avrà diritto, nel ciclo di ciascuna settimana, alla corresponsione della retribuzione per le ore di lavoro perdute fino alla concorrenza di un quarto dell'orario settimanale predisposto nello stabilimento o cava.

Qualora invece il lavoratore venga trattenuto a disposizione dell'Azienda avrà diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza, anche se rimane inoperoso.

È ammesso il recupero a regime normale dei periodi di interruzione del lavoro dovuti a causa di forza maggiore, nonché di quelli dovuti a soste, nel limite massimo di un'ora al giorno, sempre che lo si effettui entro il termine di 30 giorni immediatamente successivi all'avvenuta interruzione.

Art. 37 Riduzione di lavoro

In caso di esigenze tecniche o produttive che comportino riduzione di lavoro, la Direzione, prima di effettuare diminuzione del personale, procederà alla riduzione dell'orario di lavoro e, compatibilmente con le possibilità tecniche, alla formazione di turni di lavoro.

In caso di sospensione totale del lavoro la cui durata superi i 15 giorni, è lasciata facoltà al lavoratore di richiedere, alla scadenza del quindicesimo giorno, la risoluzione del rapporto di lavoro, salvo che non siano intervenuti accordi tra le Organizzazioni sindacali locali che prevedano l'esercizio di tale facoltà dopo un maggior periodo di tempo.

Al lavoratore che, ai sensi del comma precedente, richieda la risoluzione del

rapporto di lavoro, compete l'intero trattamento, compreso quello relativo al preavviso, come nel caso di licenziamento non per motivi disciplinari.

Nei casi di cui sopra e ove ricorrano le condizioni previste dalle leggi vigenti, le Aziende sono tenute a inoltrare domanda all'INPS per l'intervento della Cassa integrazione guadagni.

Le Parti si impegnano ad intervenire presso gli organi competenti per rendere più sollecito l'esame delle richieste di autorizzazione alla corrispondenza delle integrazioni salariali ai lavoratori sospesi o a orario ridotto.

Le Parti interverranno altresì presso gli organi competenti affinché siano accelerati i tempi di comunicazione alle Aziende delle decisioni di autorizzazione alla erogazione delle integrazioni salariali prese dalle competenti Commissioni.

Inoltre, le Parti concordano che, salvo giustificati motivi di impedimento, le Aziende presenteranno le domande di intervento della Cassa integrazione guadagni nella settimana successiva a quella in cui è iniziata la sospensione o la riduzione di orario.

A decorrere dal 1° gennaio 1984, nel caso di sospensioni o riduzioni di orario per le quali le Aziende richiedano l'intervento ordinario della Cassa integrazione guadagni, le Aziende stesse erogheranno acconti di importo corrispondente alle integrazioni salariali dovute a norma di legge, contestualmente alla retribuzione del mese.

Per il singolo lavoratore - sia nel caso di sospensioni e riduzioni continuative, sia per effetto del cumulo di periodi non continuativi di sospensioni e riduzioni - l'acconto di cui sopra non deve comportare l'esposizione dell'impresa per un importo mensile complessivo superiore a 120 ore per il settore del cemento e 100 ore per i settori della calce, del gesso e delle malte non già autorizzate dall'INPS.

In caso di reiezione della domanda da parte della competente Commissione provinciale dell'INPS, l'Azienda procederà al conguaglio delle somme erogate a titolo di acconto su trattamenti retributivi dovuti al lavoratore a qualsiasi titolo.

Art. 38 Assenze e permessi

L'assenza deve essere comunicata all'Azienda all'inizio dell'orario di lavoro della stessa giornata in cui si verifica, e comunque – in caso di giustificato motivo – entro il giorno successivo.

La stessa deve essere giustificata entro le 48 ore successive all'inizio dell'assenza salvo comprovati motivi di impedimento.

Salvo quanto disposto dagli artt. 17 (Permessi per cariche sindacali - Aspettativa per cariche pubbliche elettive e sindacali) e 15 (Rappresentanza sindacale unitaria), potranno essere accordati brevi permessi ai lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, con facoltà per l'Azienda di non corrispondere la retribuzione per il tempo di assenza dal lavoro, allorché il permesso superi i 60 minuti.

Art 39 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.

Il diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno di cui al primo comma è riconosciuto anche al lavoratore che si assenti per assistere familiari in dialisi o sottoposti a gravi interventi chirurgici e/o alle eventuali terapie ad essi connesse.

Al padre in occasione della nascita del figlio saranno riconosciuti cinque giorni di "congedo obbligatorio" secondo le modalità previste dalla Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di Bilancio 2019).

Per fruire di tali permessi, il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al "congedo obbligatorio" e i giorni

di utilizzo. 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.

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 articoli 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 e 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 nonché 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.1 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, nonché 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 né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

B1) Congedi per le donne lavoratrici vittime di violenza

Le donne vittime di violenza inserite nei percorsi certificati dai Servizi sociali comunali, da Case rifugio o da Centri antiviolenza, hanno diritto ad un congedo retribuito (in base all'art. 24 del Decreto Legislativo n. 80 del 15 giugno 2015) non superiore a tre mesi (fruibile anche a giorni o ad ore) utilizzabile nell'arco temporale di tre anni.

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 le seguenti quantità.

Unità produttive con numero di dipendenti da 50 a 100	1 persona
Unità produttiva con numero di dipendenti da 101 a 150	2 persone
Unità produttiva con numero di dipendenti superiore a 150	3 persone

Durante il periodo di congedo il lavoratore conserva il posto di lavoro 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.

Dichiarazione comune

Le Parti si danno reciprocamente atto che le disposizioni contrattuali di cui alle lettere A), B), B1) e C) 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.

Con riferimento alla lettera C) del presente articolo e alla misura dell'1% ivi definita per la contemporanea fruibilità dei congedi, le Parti convengono di assumere la detta percentuale misura in via sperimentale riservandosi di verificarne l'adeguatezza in occasione degli incontri per il rinnovo del presente contratto.

Art. 40 Aspettativa

Salvo quanto previsto dall'art. 17 (Permessi per cariche sindacali - Aspettativa per cariche pubbliche elettive e sindacali) al lavoratore che abbia superato il periodo di prova potrà essere concesso, compatibilmente con le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa, fino ad un massimo di 12 mesi, per gravi motivi familiari che dovranno essere comprovati e giustificati.

Tale periodo non sarà retribuito né computato agli effetti dell'anzianità di servizio, né di alcun istituto contrattuale.

Qualora dovessero venir meno i motivi per i quali è stata concessa l'aspettativa, il lavoratore ha l'obbligo di riprendere servizio entro 15 giorni dalla data in cui i motivi stessi sono venuti a cessare.

Il lavoratore che non si presenti in servizio entro il suddetto termine o entro 15 giorni dalla scadenza dell'aspettativa, sarà considerato dimissionario, salvo che non gli sia stata concessa dall'Azienda, per documentati motivi, una breve proroga comunque non superiore a giorni 15.

Ai lavoratori che dovessero eventualmente essere assunti in sostituzione, verrà comunicato per iscritto che essi sono assunti a termine in provvisoria sostituzione di quelli in aspettativa.

Le disposizioni di cui sopra non si applicano alle Aziende che hanno meno di 10 dipendenti.

Art. 41 Interruzioni di anzianità

Le interruzioni e sospensioni di lavoro, i brevi permessi, le assenze per chiamata e richiamo alle armi, malattia, infortunio, gravidanza e puerperio – nei limiti previsti dai rispettivi articoli per la conservazione del posto – nonché le assenze giustificate, non interrompono l'anzianità di servizio agli effetti del presente contratto.

Art. 42 Determinazione quote orarie

Il calcolo per stabilire la retribuzione oraria si farà dividendo la retribuzione mensile del lavoratore continuo (ivi compresa l'ex indennità di contingenza) per 175.

Art. 43 Corresponsione delle competenze

La contabilizzazione delle competenze sarà effettuata mensilmente, con stampati individuali su cui saranno specificati i singoli elementi che le compongono e le eventuali ritenute che le gravano, secondo quanto previsto dalla Legge n. 4 del 5 gennaio 1953.

Su richiesta dei singoli lavoratori dovranno essere corrisposti acconti secondo le consuetudini aziendali, di norma corrispondenti a circa il 90 per cento della retribuzione spettante per il periodo trascorso dopo la liquidazione delle competenze relative al mese precedente.

Le competenze saranno corrisposte secondo le prassi aziendali in atto. Le competenze dovranno essere corrisposte ai singoli lavoratori al più presto e comunque non oltre 15 giorni di calendario dalla fine del mese di competenza.

Nel caso che l'Azienda ritardi di oltre 15 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dal giorno in cui avrebbe dovuto essere corrisposta la retribuzione; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità di mancato preavviso.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni dovrà essere ripartita in un numero di rate che non comporti una ritenuta mensile superiore al 10 per cento della retribuzione, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

In caso di contestazione sulle competenze e sui relativi elementi costitutivi, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte non contestata.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sulla busta paga, dovrà essere fatta entro 10 giorni dal pagamento.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro 10 giorni da quello della liquidazione affinché il competente ufficio dell'Azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze nel mese successivo.

Art. 44 Aumenti retributivi e nuovi minimi tabellari contrattuali mensili

In applicazione dell'Accordo interconfederale 9 marzo 2018 gli aumenti dei minimi tabellari contrattuali definiti dal predetto accordo come TEM (Trattamento economico minimo), sono comprensivi degli aumenti dovuti all'inflazione e delle valutazioni dell'andamento storico specifico dei settori rappresentati (interessati da importanti innovazioni tecnologiche e organizzative), ciò ha consentito alle Parti, di individuare concordemente il montante retributivo di riferimento e il parametro medio di settore che vengono pertanto confermati

I minimi tabellari contrattuali in vigore al 31 dicembre 2018 sono incrementati, a partire dalle date sottoindicate, dei seguenti importi lordi mensili.

Aumenti retributivi mensili					
Area professionale	Livelli	Parametri	Aumenti dal 01/10/2019 (euro mese)	Aumenti dal 01/12/2020 (euro mese)	Aumenti dal 01/12/2021 (euro mese)
Area direttiva	3°	210	60,00	45,00	30,00
	2°	188	53,71	40,29	26,86
	1°	172	49,14	36,86	24,57
Area concettuale	3°	163	46,57	34,93	23,29
	2°	157	44,86	33,64	22,43
	1°	149	42,57	31,93	21,29
Area specialistica	3°	140	40,00	30,00	20,00
	2°	134	38,29	28,71	19,14
	1°	129	36,86	27,64	18,43
Area qualificata	2°	121	34,57	25,93	17,29
	1°	116	33,14	24,86	16,57
Area esecutiva	1°	100	28,57	21,43	14,29

Gli incrementi dei minimi riportati in tabella sono comprensivi del recupero dello scostamento tra inflazione prevista e quella consuntivata relati-

vamente agli anni 2016, 2017 e 2018 senza ulteriori verifiche e conguagli. Nel terzo anno di vigenza del contratto, in caso di scostamento tra l'inflazione prevista e quella reale giudicato significativo e comunicato dall'organismo competente nel mese di maggio, le Parti si incontreranno per valutare l'eventuale ricaduta in termini di variazione dei minimi da attuare entro la vigenza del contratto, utilizzando i criteri di calcolo usualmente impiegati.

Gli aumenti del TEC (Trattamento economico complessivo) sono pari agli aumenti del TEM, come sopra definito, più i nuovi costi contrattuali con particolare riferimento all'art. 61 Benessere organizzativo.

I minimi tabellari mensili relativi alle aree professionali e, in quest'ambito, a ciascun livello e valevoli per tutti i settori alle date sopraindicate, sono quelli di cui alla seguente tabella.

Minimi tabellari contrattuali mensili					
Area Professionale	Livelli	Minimi al 31/12/2018	Minimi dal 01/10/2019	Minimi dal 01/12/2020	Minimi dal 01/12/2021
Area direttiva	3°	1.954,23	2.014,23	2.059,23	2.089,23
	2°	1.749,49	1.803,20	1.843,49	1.870,35
	1°	1.600,59	1.649,73	1.686,59	1.711,16
Area concettuale	3°	1.516,86	1.563,43	1.598,36	1.621,65
	2°	1.461,04	1.505,90	1.539,54	1.561,97
	1°	1.386,58	1.429,15	1.461,08	1.482,37
Area specialistica	3°	1.302,82	1.342,82	1.372,82	1.392,82
	2°	1.247,00	1.285,29	1.314,00	1.333,14
	1°	1.200,47	1.237,33	1.264,97	1.283,40
Area qualificata	2°	1.126,01	1.160,58	1.186,51	1.203,80
	1°	1.079,46	1.112,60	1.137,46	1.154,03
Area esecutiva	1°	932,14	960,71	982,14	996,43

Per gli appartenenti alla categoria dei quadri, in aggiunta al trattamento economico previsto per il 3° livello dell'area direttiva, è stabilita la corresponsione di una indennità di funzione il cui importo è pari ad euro 41,32 lordi mensili. Agli appartenenti all'area esecutiva viene confermato l'importo, istituito con il ccnl 21 luglio 1979, di euro 7,75 lordi mensili, corrisposto quale superminimo collettivo di gruppo" da valere agli effetti di tutti gli istituti contrattuali come paga base.

Art. 45 Indennità di contingenza - Elemento Distinto della Retribuzione (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 e di seguito indicati.

Area professionale	Livelli	Contingenza Importo totale (euro/mese)	EDR Importo totale (euro/mese)
Area direttiva	3°	533,43	10,33
	2°	530,24	10,33
	1°	523,11	10,33
Area concettuale	3°	523,11	10,33
	2°	523,11	10,33
	1°	519,55	10,33
Area specialistica	3°	519,46	10,33
	2°	517,65	10,33
	1°	517,65	10,33
Area qualificata	2°	515,49	10,33
	1°	515,49	10,33
Area esecutiva	1°	513,24	10,33

Per gli appartenenti all'area esecutiva il calcolo dell'indennità di contingenza è stato effettuato tenendo conto dei 7,75 euro mensili corrisposti come superminimo collettivo di "gruppo", secondo quanto previsto dall'art. 44 (Aumenti retributivi e nuovi minimi tabellari contrattuali) del presente ccnl.

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 (EDR) di euro 10,33 mensili per tredici 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 sopra richiamati si fa riferimento alla legge 26 febbraio 1986, n. 38 nonché agli accordi interconfederali regolanti la materia e alle specifiche norme del ccnl 21 luglio 1979 e del ccnl 6 luglio 1983.

Art. 46 Ferie

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, a un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione globale di fatto pari a:

- per anzianità fino a 15 anni: 4 settimane;
- per anzianità oltre i 15 anni: 4 settimane e 2 giorni.

In relazione alla distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni, in caso di ferie frazionate, 5 giorni lavorativi, fruiti come ferie, equivalgono a una settimana.

I giorni festivi di cui all'art. 47 (Giorni festivi) non sono computabili come giornate di ferie.

In caso di inizio del rapporto di lavoro nell'anno immediatamente precedente al godimento delle ferie, e sempreché sia stato superato il periodo di prova, al lavoratore spetterà un dodicesimo di ferie per ogni mese intero di anzianità. La frazione di mese superiore ai 15

giorni sarà considerata a questo effetto come mese intero.

Il riposo annuale ha, di regola, carattere continuativo. Comunque, l'Azienda - nel fissare annualmente l'epoca delle ferie - terrà conto, compatibilmente con le esigenze del servizio, dei desideri del lavoratore anche per un eventuale frazionamento delle ferie stesse a cominciare dal 1° gennaio di ogni anno.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita sia esplicita al godimento delle ferie.

Se il lavoratore, per riconosciute esigenze di servizio, non è autorizzato a usufruire interamente o in parte delle ferie nell'anno feriale cui esse si riferiscono, ha diritto di usufruirne nell'anno successivo.

L'anzianità agli effetti delle ferie decorre dalla data di assunzione. Se il lavoratore viene richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'Azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute, sia per il rientro in sede sia per l'eventuale ritorno nella località ove godeva delle ferie stesse. L'eventuale periodo di tempo necessario per rientrare in servizio non verrà computato come ferie.

Nel caso in cui per esigenze di servizio le ferie non potessero essere godute nel periodo di tempo precedentemente stabilito dall'Azienda, il lavoratore ha diritto al rimborso dell'eventuale anticipo corrisposto per prefissato alloggio in altra località, previa documentazione del pagamento.

La risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione in corso d'anno, il lavoratore non in prova ha diritto alle ferie in proporzione dei mesi di servizio prestati. L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.

L'assenza dal servizio per aspettativa non è utile ai fini del computo del periodo feriale, in conformità a quanto disposto dall'art. 40 (Aspettativa) e dall'art. 17 (Permessi per cariche sindacali - Aspettativa per cariche pubbliche elettive e sindacali).

Art. 47 Giorni festivi

Sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche ed i giorni festivi prestabiliti per il riposo compensativo settimanale, per i lavoratori per i quali è previsto tale riposo;
- b) le festività nazionali del:
- 25 aprile;
 - 1° maggio;
 - 2 giugno;
- c) le seguenti festività infrasettimanali:
- Capodanno (1° gennaio);
 - Epifania (6 gennaio);
 - Lunedì successivo alla Pasqua;
 - Assunzione della Beata Vergine Maria (15 agosto);
 - Ognissanti (1° novembre);
 - Immacolata Concezione (8 dicembre);
 - S. Natale (25 dicembre);
 - S. Stefano (26 dicembre);
- d) il giorno del Santo Patrono della località dove ha sede il luogo di lavoro.

Qualora la festività del Santo Patrono coincida con altra festività, esclusa la domenica, sarà concordata, tra le Associazioni territoriali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori, un giorno sostitutivo.

Qualora non vi sia prestazione di lavoro nelle festività sopra elencate, non si farà luogo ad alcuna variazione del normale trattamento del lavoratore, intendendosi tale trattamento comprensivo anche delle festività stesse.

Nel caso di prestazione di lavoro in una delle suddette festività, spetterà al lavoratore il pagamento della retribuzione oraria globale di fatto per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione per lavoro festivo calcolata, quest'ultima, sui seguenti elementi: minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, EDR,

eventuali aumenti periodici di anzianità.

In caso di coincidenza di una di dette festività con il sabato - o con la equivalente giornata di riposo - il relativo trattamento economico si intende compreso nella retribuzione globale di fatto mensile.

Per il lavoratore a turno prefissato, per il quale è ammesso a norma di legge il lavoro nel giorno di domenica, il riposo può essere stabilito in un altro giorno della settimana, cosicché la domenica viene considerata giorno lavorativo, mentre il giorno stabilito per il riposo compensativo viene considerato giorno festivo.

Nel caso che una delle festività di cui ai punti b), c) e d) coincida con la domenica - oppure con il giorno di riposo compensativo per i lavoratori che, per i casi previsti dalla legge e dal contratto, prestino la loro opera di domenica - verrà corrisposto 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.

Per le festività cadenti in periodo di sospensione del lavoro, si fa riferimento alle norme di legge in materia.

A partire dall'anno 2008 ai lavoratori saranno lasciate libere, nelle viglie delle festività di Capodanno e di Natale, le ore pomeridiane. Per i lavoratori turnisti la disposizione di cui trattasi si applica riconoscendo 4 ore di riposo compensativo ai lavoratori del 2° turno per ciascuna vigilia.

Art. 48 Aumenti periodici di anzianità

Le Parti, convenendo sulla opportunità di pervenire a una razionalizzazione della retribuzione con la deindicizzazione di taluni elementi retributivi, concordano di modificare come segue, a far data dal 1° gennaio 1980, la disciplina relativa agli aumenti periodici di anzianità prevista dal ccnl 30 aprile 1976.

Il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso la stessa Azienda - salvo quanto previsto dal penultimo comma dell'art. 59 (Trasferimenti) - ha diritto, indipendentemente da ogni aumento di merito, alla maturazione di 5 aumenti periodici biennali complessivi di importo mensile pari ai valori sotto indicati.

Area professionale	Livelli	Aumenti periodici di anzianità (euro/mese)
Area direttiva	3°	14,80
	2°	13,00
	1°	11,50
Area concettuale	3°	11,00
	2°	10,70
	1°	9,80
Area specialistica	3°	9,30
	2°	9,10
	1°	8,90
Area qualificata	2°	8,50
	1°	8,30
Area esecutiva	1°	7,70

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

In caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo in cifra degli aumenti periodici già maturati ed avrà quindi diritto a maturare ulteriori aumenti periodici, nella misura fissata per il nuovo livello di appartenenza, fino al raggiungimento dell'importo massimo previsto per il nuovo livello di appartenenza ivi compreso l'importo maturato nel gruppo di provenienza.

L'importo massimo maturabile a titolo di aumenti periodici di anzianità è pari a 5 volte l'importo unitario previsto per il livello di appartenenza.

La differenza che viene a determinarsi - a seguito del passaggio di livello - tra il valore massimo maturabile previsto per il livello di acquisizione, a titolo di aumenti periodici di anzianità, e quanto già maturato allo stesso titolo al momento della maturazione del 5° aumento periodico, sarà corrisposta in concomitanza con l'erogazione di detto 5° aumento periodico. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello verrà considerata utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

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

Art. 49 Tredicesima mensilità o gratifica natalizia

L'Azienda, normalmente 5 giorni prima di Natale, corrisponderà a tutti i lavoratori dipendenti (operai, intermedi, impiegati) una gratifica natalizia nella misura di una mensilità di retribuzione globale di fatto³.

I periodi di assenza per malattia o infortunio, entro i limiti contrattuali della conservazione del posto, non si detrarranno dal computo della gratifica natalizia.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'Azienda. Agli effetti di cui sopra la frazione di mese non superiore a 15 giorni non va considerata, mentre va considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni.

Art. 50 Trattamento di fine rapporto

Con riferimento al disposto di cui al 2° comma dell'art. 2120 codice civile, la retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma dell'art. 2120 codice civile - a partire dal 1° luglio 1983 - è quella composta esclusivamente dalle somme corrisposte a specifico titolo di:

- minimo tabellare contrattuale;
- indennità di contingenza (secondo quanto stabilito dalla legge 297/1982);
- EDR (Elemento Distinto della Retribuzione) di cui al Protocollo 31 luglio 1992;
- aumenti periodici di anzianità;
- superminimi e altre analoghe eccedenze mensili rispetto al minimo tabellare contrattuale;
- ex premio di produzione⁴;
- maggiorazione per turni avvicendati;
- maggiorazione per lavoro notturno a carattere continuativo;
- tredicesima mensilità ed eventuali ulteriori mensilità corrisposte aziendali;
- indennità di cassa;
- indennità sostitutiva di mensa;
- indennità di funzione.

³ Vedi nota art. 51 Premio di risultato a pag. 121

⁴ Vedi nota art. 51 Premio di risultato a pag. 121

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

La quota annua sarà ottenuta dividendo per 13,5 i su riportati elementi retributivi corrisposti nell'anno al lavoratore.

Chiarimenti a verbale

Ai sensi dell'art. 5 della legge 29/5/1982 n. 297, l'indennità di anzianità maturata al 31/5/1982 dai lavoratori in forza a tale data, è determinata sulla base delle disposizioni di cui agli articoli 66, 91, e 116 del ccnl 21/7/1979 i cui testi sono riportati nell'Allegato n. 2 del presente ccnl.

Per i lavoratori che erano in forza il 21/7/1979 il trattamento di fine rapporto è costituito da quanto di loro competenza, in applicazione delle norme del presente articolo, e dalla somma già percepita al netto di ogni ritenuta nella misura prevista dalla norma transitoria di cui ai succitati articoli 66, 91 e 116 del ccnl 21/7/1979.

Art. 51 Premio di risultato

Secondo quanto stabilito dall'art. 1 (Sistema contrattuale) del presente ccnl, i cui contenuti si intendono integralmente richiamati in questo articolo, la contrattazione aziendale potrà svolgersi - tra le parti espressamente indicate nel sopracitato articolo sotto il titolo Contrattazione aziendale - ai fini della determinazione di un premio annuale di risultato che sarà collegato a parametri e obiettivi di produttività, redditività e/o altri indicatori ravvisati rilevanti agli effetti del miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione, concernenti l'azienda nel suo complesso, concordati tra le parti.

L'erogazione del premio di risultato, essendo di natura variabile, deriverà dal conseguimento degli obiettivi concordati.

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

Gli accordi aziendali o di gruppo, avranno durata triennale.

Le Parti (Azienda, R.S.U. e OSL), agli effetti della contrattazione aziendale e dei suoi obiettivi, valuteranno, in apposito incontro preventivo che

costituirà momento di ulteriore articolazione del sistema di relazioni industriali, la situazione dell'azienda, la redditività, la competitività e le sue prospettive di sviluppo.

Le predette valutazioni, in sede aziendale o di gruppo, dovranno essere svolte con riferimento al quadro delle compatibilità e delle specificazioni, confacenti per le aziende dei settori disciplinati dal presente contratto, dei parametri di produttività e di redditività di cui al primo comma del presente articolo, che saranno esaminati dalle parti stipulanti in apposito incontro da tenere nel semestre successivo alla stipula del contratto nazionale di lavoro.

Dal 1° settembre 1994 non trova più applicazione la disciplina di cui all'art. 15 del ccnl 31 gennaio 1991. Gli importi in misura fissa aziendali corrisposti rimangono consolidati⁵ e congelati nelle cifre in essere alla stessa data e non saranno più oggetto di successiva contrattazione.

Eventuali premi variabili ovvero parti variabili dei premi stessi in atto alla data di cui sopra manterranno invece le loro caratteristiche di variabilità fino all'atto della istituzione del Premio annuale di risultato. Le Parti ne potranno concordare forme e modi diversi di corresponsione senza oneri per le aziende e senza svantaggi per i lavoratori in occasione del negoziato sul Premio annuale di risultato.

Nota a verbale

Per la realizzazione degli impegni concordati tra le Parti sociali e Governo, gli accordi aziendali prevederanno clausole di adeguamento alle norme di legge, presenti e future, attuative dei suddetti impegni nel rispetto del principio dell'invarianza dei costi e dei benefici.

Chiarimento a verbale

Viene confermato che, ai fini del rispetto della non sovrapposibilità dei cicli negoziali, il rinnovo della contrattazione di secondo livello non potrà svolgersi nell'anno solare in cui sia previsto il rinnovo del ccnl.

5 Gli importi mensili consolidati al 1° settembre 1994, oltre che per le ore di effettiva prestazione, vanno computati anche ai fini delle ferie, delle festività nazionali ed infrasettimanali, dell'indennità sostitutiva del preavviso, del trattamento di fine rapporto, della gratifica natalizia o 13 mensilità, dei permessi retribuiti concessi a qualsiasi titolo nonché per le ore di assemblea retribuite ai sensi di legge ed ai fini del trattamento integrativo economico in caso di malattia o infortunio

Art. 51 bis Elemento di garanzia retributiva

A decorrere dal 2012, ai dipendenti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio di ogni anno nelle aziende prive di riconoscimenti economici derivanti da contrattazione di secondo livello, a livello di Gruppo aziendale o di unità produttiva (premio di risultato, premio di produzione, erogazioni di cui all'art 51 comma 7 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 collettivi comunque soggetti a contribuzione oltre a quanto spettante dal presente ccnl, sarà riconosciuto un importo annuo pari a 120,00 euro lordi, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal ccnl.

- A decorre dal 1° gennaio 2016 l'importo dell'elemento di garanzia retributiva sarà di 150,00 euro lordi annui.
- A decorre dal 1° gennaio 2021 l'importo dell'elemento di garanzia retributiva sarà di 170 euro lordi annui.

A livello aziendale potranno essere valutate le modalità per riconoscere l'elemento di garanzia retributiva ai lavoratori dipendenti a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi e alle altre tipologie di lavoro subordinato.

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.

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 versino in comprovate situazioni di difficoltà economico – produttiva con ricorso ad ammortizzatori sociali.

L'elemento di garanzia, come sopra definito, sarà a 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.

Art. 52 Mensa

Fatte salve le situazioni in atto e considerata sia la struttura dei settori sia la varietà delle situazioni di fatto che non consentono di pervenire a una regolamentazione uniforme dell'istituto, si conviene che la possibilità di attuazione del servizio di mensa sarà affrontata onde pervenire ad idonee soluzioni aziendali o locali.

Pertanto, nelle unità produttive, comprese le sedi centrali, con almeno 100 dipendenti, le Direzioni e le R.S.U. si incontreranno al fine sopra indicato, tenendo conto delle situazioni obiettive nelle singole unità produttive quali, a esempio, la distanza dallo stabilimento rispetto alla residenza della prevalenza dei lavoratori, il rapporto tra maestranze in forza e lavoratori che utilizzino il servizio ecc.

Nelle unità produttive, comprese le sedi centrali, dove sarà realizzata la mensa, il concorso delle Aziende al costo del pasto non sarà inferiore al 50%.

In tutti gli stabilimenti ove sarà istituita la mensa, al lavoratore che non partecipi alla medesima per cause dipendenti dalle esigenze di servizio o da accertati motivi di salute verrà corrisposta una indennità sostitutiva nella misura di euro 0,06 per ogni giorno di presenza.

Tale indennità assorbe fino a concorrenza quanto aziendalemente corrisposto allo stesso titolo.

Agli addetti dipendenti dalle Aziende dei settori a cui si applica il presente ccnl, appartenenti a unità produttive con meno di 100 dipendenti, sarà riconosciuta una indennità sostitutiva di mensa per ogni giorno di presenza dello stesso importo dell'eventuale indennità che la medesima Azienda eroghi ai lavoratori appartenenti a unità produttive con più di 100 addetti.

Nota a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che le disposizioni del presente articolo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale fermo restando, ove esistenti, eventuali condizioni di miglior favore.

Art. 53 Congedo matrimoniale

Ai lavoratori di ambo i sessi che abbiano superato il periodo di prova verrà concesso, in occasione del loro matrimonio o della unione civile, un periodo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario, con decorrenza del trattamento economico che avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale.

Il congedo matrimoniale/unione civile non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo matrimoniale/unione civile deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno 6 giorni dal suo inizio e dovrà essere documentata.

Il congedo matrimoniale/unione civile è dovuto anche in caso di dimissioni per contrarre matrimonio o unione civile.

Il trattamento, come sopra corrisposto dall'Azienda, assorbe, fino a concorrenza dello stesso, quello previsto dalle vigenti norme generali in materia.

Il trattamento economico spetta ai lavoratori occupati quando gli stessi fruiscono effettivamente del congedo. Tuttavia, si farà luogo ugualmente alla corresponsione della retribuzione per il periodo di congedo matrimoniale/unione civile, quando il lavoratore, ferma restando l'esistenza del rapporto di lavoro, si trovi per giustificato motivo sospeso o assente.

Qualora intervenissero in avvenire norme di carattere generale per la disciplina della stessa materia, il trattamento stabilito dal presente articolo sarà assorbito e sostituito, fino a concorrenza, dal trattamento che sarà disposto con dette norme.

Il matrimonio/unione civile dovrà essere documentato con la presentazione del relativo certificato entro 30 giorni dalla sua celebrazione.

Art. 54 Indennità di testimonianza

È mantenuto integro il trattamento economico del lavoratore chiamato quale teste in cause civili o penali, in dipendenza del servizio. In tal caso il lavoratore, qualora debba allontanarsi dal posto di lavoro o località di lavoro, ha diritto, sempreché ne ricorrano i presupposti, al trattamento previsto dall'art. 75 (Trasferte), dedotto quanto già percepito dall'Autorità Giudiziaria per trasferta e spese di trasporto.

Art. 54 bis Assistenza legale

In caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, ai lavoratori sarà assicurata la copertura delle spese per l'assistenza legale e la facoltà di farsi assistere da un legale di propria fiducia in caso di procedimenti penali.

La presente clausola non opera in relazione a eventi relativi alla circolazione di veicoli o comunque disciplinati dalle norme del "Codice della Strada" vigente.

Le Aziende riconoscono l'opportunità di favorire interventi formativi e di aggiornamento professionale finalizzati al perfezionamento dei livelli di preparazione ed esperienza professionali in connessione con le esigenze aziendali.

Art. 55 Malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di interruzione del servizio, dovuta a causa di malattia e infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 14 mesi di calendario,

raggiunti anche con più periodi di assenza, nell'ambito dei 30 mesi di calendario immediatamente precedenti.

Scaduti i termini della conservazione del posto senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'Azienda può risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere il servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'Azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti.

Durante la conservazione del posto ai lavoratori assenti per cause di malattia o infortunio non sul lavoro sarà riconosciuto da parte dell'Azienda, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, un trattamento economico fino al raggiungimento delle seguenti misure della retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, EDR, eventuali aumenti periodici di anzianità), aumentata dell'ex premio di produzione⁶, nonché della maggiorazione media per lavoro a turno, per coloro che lavorano a turni avvicendati in via continuativa:

per anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti:

- 100 per cento per i primi 6 mesi;
- 50 per cento per ulteriori 6 mesi;

per anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti:

- 100 per cento per i primi 8 mesi;
- 50 per cento per ulteriori 4 mesi.

Ai fini del computo dei diversi scaglioni temporali cui è commisurato il sopraddetto trattamento economico, l'Azienda cumulerà le assenze dovute a più eventi morbosi.

Il congedo attivato dalle donne vittime di violenza (art. 39 lettera B1 del presente ccnl) per il tempo necessario all'esecuzione del percorso di protezione e recupero psico – fisico, costituisce prolungamento del

⁶ Vedi nota art.51 premio di produzione a pag. 121

periodo di comporto

Per il lavoratore cui si applica la parte prima (disciplina speciale - operai) e seconda (disciplina speciale - intermedi) del presente contratto il trattamento economico è corrisposto dall'Azienda con deduzione di tutte le somme cui il lavoratore ha diritto da parte dell'Istituto assicuratore ed è subordinato al riconoscimento delle malattie da parte dell'Istituto stesso. Resta inteso che per eventuali periodi di assenza, compresi nei limiti della conservazione del posto ma eccedenti i periodi cui è commisurato il trattamento economico contrattuale e per i quali il lavoratore dovesse aver diritto alle prestazioni economiche dell'INPS, le dette prestazioni verranno corrisposte al lavoratore stesso fermo restando che l'Azienda, in occasione dell'erogazione della gratifica natalizia o tredicesima mensilità, dedurrà i ratei di gratifica natalizia o tredicesima mensilità relativi ai periodi di assenza di cui trattasi.

L'Azienda recupererà nei confronti dei predetti lavoratori quanto corrisposto loro nel caso in cui l'erogazione dell'indennità di malattia da parte dell'Istituto assicuratore non abbia avuto luogo o venga a mancare per inadempienze del lavoratore stesso.

Fermi restando i succitati limiti per la conservazione del posto, il trattamento economico di cui sopra ricomincia ex novo: in caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 6 mesi senza alcuna assenza per malattia, dal 30° giorno di ricovero ospedaliero e per le assenze per malattia iniziate dopo 12 mesi dal giorno in cui è cessato il diritto al trattamento economico del 100%. Nei predetti casi resta comunque stabilito che il trattamento economico al 100% non potrà eccedere i 6 mesi nell'anno di calendario per gli appartenenti allo scaglione a) e gli 8 mesi nell'anno di calendario per gli appartenenti allo scaglione b).

Il trattamento economico previsto dal presente articolo non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali, provinciali, regionali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future, e assorbe fino a concorrenza le erogazioni eventualmente corrisposte dall'Azienda per detti trattamenti.

Le Aziende considereranno con la massima attenzione la situazione dei

lavoratori sottoposti a trattamento di emodialisi, o dei lavoratori affetti da neoplasie, ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie. Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui ai precedenti paragrafi, il lavoratore che rientra nelle patologie indicate, potrà usufruire - se preventivamente richiesto in forma scritta - dell'aspettativa per malattia, per un periodo prolungabile fino a un massimo di dodici mesi. Tale periodo non sarà retribuito né computato agli effetti dell'anzianità di servizio, né di alcun istituto contrattuale.

Le assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, devono essere comunicate all'Azienda all'inizio del normale orario di lavoro della stessa giornata in cui si verificano e comunque - in caso di giustificato motivo - non oltre il giorno successivo. Il lavoratore deve comunicare all'Azienda, entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza, o dal proseguimento della stessa, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia inviato dal medico in via telematica. Tale comunicazione va effettuata dal lavoratore secondo le prassi in atto a livello aziendale. In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, è tenuto, entro i suddetti termini, a consegnare o far pervenire all'azienda il certificato cartaceo, in conformità a quanto previsto dagli Accordi Interconfederali in materia. In caso di Tbc la certificazione concernente l'assenza verrà rilasciata dall'INPS.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'Azienda di norma entro la scadenza dell'iniziale periodo di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro. Detta prosecuzione deve essere attestata da successivi certificati medici con le medesime modalità previste nel comma precedente.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, salvo il caso di forza maggiore, l'assenza si considera ingiustificata.

L'Azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, non appena ne abbia constatata l'assenza. A tal fine ogni mutamento del luogo di residenza durante il periodo di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'Azienda.

Il lavoratore assente per malattia - fatto salvo quanto previsto dall'art. 25 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151 e successivi Decreti attuativi - è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro e per tutto il periodo della malattia, a trovarsi nel domicilio noto al datore di lavoro, disponibile per il suddetto controllo in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

Nel caso in cui per disposizioni a livello nazionale e/o territoriale le visite di controllo siano effettuate in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno automaticamente adeguate. L'Azienda darà comunicazione - alla R.S.U. e, mediante affissione ai lavoratori - delle nuove fasce orarie di reperibilità.

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

Il lavoratore che, durante le fasce orarie come sopra definite, non sia reperito al domicilio noto al datore di lavoro, fatto salvo quanto previsto dal precedente comma, nonché per comprovate cause di forza maggiore, decade dal diritto al trattamento economico contrattuale nelle misure del 100% per i primi 10 giorni e del 50% per l'ulteriore periodo, esclusi i periodi di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo, e il fatto costituisce inadempimento grave degli obblighi contrattuali sanzionabile ai sensi dell'art. 66 (Provvedimenti disciplinari).

Quanto previsto dal comma precedente si applica anche nei confronti del lavoratore che non si presenti alle visite collegiali previste da norme di legge o da regolamenti.

È fatto divieto al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro di svolgere alcuna attività lavorativa comunque remunerativa. La violazione di tale divieto costituisce inadempimento grave degli obblighi contrattuali sanzionabile ai sensi dell'art. 66 (Provvedimenti disciplinari).

Nell'ipotesi in cui l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'Azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte per il trattamento come sopra regolato, restando a essa ceduta la corrispondente azione nei limiti del detto importo.

Chiarimenti a verbale

- 1) Per i lavoratori cui si applica la parte prima (disciplina speciale - operai) e seconda (disciplina speciale - intermedi) del presente contratto i ratei della gratifica natalizia corrisposti dall'Istituto assicuratore saranno considerati utili ai fini del raggiungimento delle misure del trattamento economico di cui al presente articolo. Pertanto, dalla gratifica natalizia di cui all'art.49 (Tredicesima mensilità o gratifica natalizia) non sarà effettuata alcuna detrazione per i periodi di assenza dal lavoro per malattia o infortunio non sul lavoro.
- 2) Al fine di consentire una più puntuale organizzazione dei turni di lavoro nel rispetto delle esigenze dell'impresa e dei singoli lavoratori, il lavoratore turnista assente per malattia avvertirà la Direzione del rientro in servizio o dell'eventuale prosecuzione dello stato di malattia, entro il giorno precedente il termine di rientro previsto nella certificazione medica.

Art. 56 Infortunio sul lavoro e malattia professionale

Ogni infortunio sul lavoro, di natura anche leggera, dovrà essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto, il quale ne informerà subito la Direzione.

Anche quando l'infortunio consenta la continuazione dell'attività lavorativa, il lavoratore dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto il quale provvederà a che vengano prestate le cure di pronto soccorso.

Quando l'infortunio sul lavoro accade al lavoratore comandato fuori dallo stabilimento, la denuncia sarà fatta al più vicino posto di soccorso, producendo le dovute testimonianze.

Nel caso di infortuni sul lavoro o di malattie professionali contratte in servizio e debitamente accertate dall'Istituto assicuratore, si farà luogo alla conservazione del posto come segue:

- a) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;

b) in caso di infortunio sul lavoro, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

Ai lavoratori assenti per infortunio sul lavoro o malattia professionale, sarà corrisposta da parte dell'Azienda, per un periodo massimo di 18 mesi, una integrazione di quanto il lavoratore percepisce dall'Istituto assicuratore in forza di disposizioni di legge e/o di altre norme, fino al raggiungimento del 100 per cento della retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, EDR, eventuali aumenti periodici di anzianità) aumentata dell'ex premio di produzione⁷, nonché della maggiorazione media per lavoro a turno per coloro che lavorano a turni avvicendati in via continuativa.

Per il giorno nel quale si verifica l'infortunio, l'Azienda, ai sensi dell'art. 73 del T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, corrisponderà la retribuzione come sopra indicata per le ore non lavorate a causa dell'infortunio medesimo. Per i primi 3 giorni successivi di carenza assicurativa l'Azienda corrisponderà il 100 per cento della suddetta retribuzione. Il trattamento economico di cui al presente articolo sarà corrisposto al lavoratore sempreché l'infortunio o malattia professionale siano riconosciuti dall'Istituto.

Nel caso in cui il lavoratore infortunato, superati i periodi di conservazione del posto sopra previsti, non sia più in grado, a causa dei postumi invalidanti, di espletare le sue normali mansioni, l'Azienda esaminerà l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative.

Nel caso in cui ciò non sia possibile è lasciata facoltà al lavoratore di richiedere un periodo di aspettativa non superiore a un anno.

Superato il suddetto periodo massimo di tempo, è in facoltà di ambo le parti di risolvere il rapporto di lavoro.

Ove la risoluzione del rapporto di lavoro dovesse verificarsi per licenziamento da parte dell'Azienda al lavoratore sarà corrisposto il normale trattamen-

⁷ Vedi nota art.51 premio di produzione a pag. 121

to di anzianità di cui all'art. 50 (Trattamento di fine rapporto), integrato dalla indennità sostitutiva del preavviso. Ove invece la risoluzione del rapporto dovesse avvenire per dimissioni del lavoratore, allo stesso verrà corrisposto il solo trattamento previsto dall'art. 50 (Trattamento di fine rapporto).

Qualora l'Azienda abbia provveduto a un trattamento assicurativo volontario per il caso di infortuni sul lavoro o di malattie professionali dei propri dipendenti, si applicherà al lavoratore il trattamento più favorevole derivante, nel suo complesso, o dalla applicazione delle norme del presente articolo o dall'attuazione delle provvidenze assicurative aziendali.

I ratei della gratifica natalizia corrisposti dall'Istituto assicuratore saranno considerati utili ai fini del raggiungimento delle misure del trattamento economico di cui al presente articolo.

Pertanto, dalla gratifica natalizia di cui all'art. 49 (Tredicesima mensilità o gratifica natalizia) non sarà effettuata alcuna detrazione per i periodi di assenza dal lavoro per infortunio sul lavoro o malattia professionale.

Per quanto riguarda la comunicazione dell'assenza e la facoltà di controllo dell'Azienda, valgono le disposizioni di cui all'art. 55 (Malattia e infortunio non sul lavoro) ove compatibili con le discipline di legge, regolamentari e amministrative degli Istituti competenti.

Nell'ambito della conservazione del posto, per il periodo eccedente quello relativo al trattamento economico previsto dal presente articolo, il rapporto di lavoro rimarrà sospeso salva la computabilità del trattamento di fine rapporto ai sensi del 3° comma dell'art. 2120 codice civile.

Art. 57 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.

Art. 58 Tutela maternità e paternità

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le

relative norme in vigore e in particolare quelle di cui al D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e successive modifiche e integrazioni.

A fare data dal 1° febbraio 2008 la lavoratrice riceve, inoltre, un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino al raggiungimento del 100% della retribuzione mensile di fatto netta per l'assenza obbligatoria di cui all'art. 22, primo comma del decreto di cui sopra.

E' riconosciuto, a far data dal 1° gennaio 2020, per il congedo di maternità e paternità di cui all'art. 32 del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, un trattamento di assistenza aggiuntivo a quello previsto dalla legge, così modulato:

- per la lavoratrice madre, una integrazione fino al raggiungimento del 50% della retribuzione globale di fatto, per i primi tre mesi di congedo;
- per il lavoratore padre, una integrazione fino al raggiungimento del 70% della retribuzione globale di fatto, per i primi tre mesi di congedo.

Art. 59 Trasferimenti

Le eventuali variazioni di sede di lavoro che dovessero comportare il trasferimento del lavoratore da una unità produttiva a un'altra, situata in diverso comune, dovranno essere connesse a comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive e tenere conto delle esigenze del lavoratore e della sua famiglia.

I trasferimenti saranno regolamentati come segue.

Il trasferimento sarà comunicato al lavoratore per iscritto con almeno un mese di preavviso e con la relativa motivazione.

Se il trasferimento comporta come conseguenza il cambio di residenza, domicilio o stabile dimora, sarà corrisposto al lavoratore l'importo, previamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto degli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.), nonché delle spese di viaggio, vitto ed eventuale alloggio in corso di trasferimento per sé e per i familiari conviventi (coniuge, figli, parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo grado), che con lui si trasferiscono.

Il rimborso delle spese di viaggio avverrà secondo le consuetudini aziendali.

Il lavoratore trasferito ha diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per anticipata risoluzione di contratto d'affitto regolarmente registrato e denunciato al datore di lavoro alla comunicazione del trasferimento.

L'Azienda concederà al lavoratore, di cui sia disposto il trasferimento, i permessi necessari di assentarsi dal servizio per le occorrenze relative alla spedizione degli effetti familiari o a quanto altro strettamente indispensabile per le operazioni di trasloco.

Al lavoratore trasferito sarà comunque corrisposta una indennità pari a mezza mensilità di retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, EDR, eventuali aumenti periodici di anzianità) che andrà a percepire nella nuova sede di lavoro, salvo che il trasferimento avvenga in località dove egli ha residenza, domicilio o stabile dimora. Tale indennità sarà aumentata a una mensilità e un terzo se il lavoratore trasferito è capo famiglia.

L'indennità in parola sarà invece ridotta ad un quarto di mensilità e a mezza mensilità rispettivamente per il lavoratore non capo famiglia e lavoratore capo famiglia, qualora l'Azienda abbia provveduto a procurare al trasferito la disponibilità dell'alloggio nel luogo di destinazione e il lavoratore usufruisca di fatto di detto alloggio.

Se il nucleo convivente a carico del lavoratore è composto da più di tre persone oltre il lavoratore stesso, verrà corrisposta dall'Azienda una indennità supplementare pari all'importo di tre giornate di retribuzione, composta dagli elementi sopra indicati, per ogni componente il nucleo familiare, oltre il terzo, a carico del lavoratore e che con lui si trasferisca.

Al lavoratore trasferito a sua espressa domanda, compete solo il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio sostenute nei limiti più sopra richiamati e delle spese per il trasporto degli effetti familiari.

Il lavoratore trasferito conserva ad personam, se più favorevole, il trattamento economico goduto precedentemente, ma non quelle indennità

e competenze che siano inerenti alle condizioni locali e alle particolari prestazioni nella sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione il lavoratore acquisisce quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori o inerenti alle specifiche prestazioni.

Al lavoratore che venga trasferito per esigenze dell'Azienda e il cui rapporto di lavoro venga risolto entro i 10 anni successivi per motivi non disciplinari, ove intenda rientrare nella località di origine o in una delle località in cui risiedeva prima dell'ultimo trasferimento, saranno rimborsate le spese che egli abbia effettivamente sostenuto per tale rientro, con gli stessi criteri fissati più sopra per il trasferimento dovuto a esigenze di servizio, sempreché il rientro avvenga entro sei mesi dalla risoluzione del rapporto di lavoro.

La concessione di cui sopra avrà luogo anche se la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga oltre il termine di 10 anni dalla data del trasferimento, qualora il lavoratore abbia superato, alla data del licenziamento stesso, i 55 anni di età se uomo e i 50 se donna.

Ove a fronte del trasferimento disposto dall'azienda, insorgessero difficoltà, le parti si impegnano a favorire le soluzioni più idonee. In questo caso il lavoratore interessato sarà assistito dalla R.S.U. e/o dal sindacato a livello territoriale.

In caso di trasferimento del lavoratore, nell'ambito di Aziende dello stesso gruppo cui si applica il presente contratto, verranno conservati al lavoratore stesso l'anzianità maturata nell'Azienda di provenienza e il trattamento in quest'ultima goduto.

Il lavoratore di cui al comma precedente che non dovesse accettare il trasferimento, avrà diritto (fatte salve le condizioni previste ai commi 1° e 15°), anche se dimissionario, al trattamento di fine rapporto e all'indennità di preavviso.

Nota a verbale

I trasferimenti adottati dalla Direzione aziendale saranno tempestivamente comunicati alla R.S.U.

Art. 60 Lavoratori studenti - Diritto allo studio

1) Lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Saranno altresì esonerati dal prestare lavoro straordinario durante i riposi settimanali.

Ai lavoratori studenti universitari sarà concesso, a richiesta, un giorno di permesso retribuito per ogni prova di esame sostenuta. Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuito sono elevati a tre.

Ai lavoratori studenti di scuole medie superiori e di scuole professionali saranno concessi, a richiesta, tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma.

Fermi restando, per i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio, i congedi per la formazione di cui all'art. 39 (Congedi), ai lavoratori di cui al 3° e 4° comma del presente articolo, con meno di 5 anni di anzianità di servizio, che nel corso dell'anno debbono sostenere gli esami di diploma, potranno essere concessi, a richiesta, permessi non retribuiti fino a un massimo di 10 giorni.

Ad altri lavoratori studenti saranno concesse le facilitazioni previste dall'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Il lavoratore interessato dovrà produrre all'Azienda le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente punto.

2) Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le Aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai com-

mi 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 nonché, ferma restando la previsione di cui al terzo comma del precedente punto 1), corsi di studio universitari la cui finalità sia quella del raggiungimento del titolo di studio di primo grado (laurea breve), di secondo grado (laurea magistrale) o corsi di laurea unici (durata cinque/sei anni) impartiti esclusivamente presso Università pubbliche o private parificate italiane.

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 per la durata normale del corso di studio, usufruibili anche in un solo anno.

Ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di formazione professionale correlati alle mansioni svolte saranno concessi permessi retribuiti commisurati a un numero di ore pari alla metà delle ore di durata del corso e, in ogni caso, non superiori a 80 ore complessive. Tali permessi, usufruibili anche in un solo anno, saranno concessa per non più di una volta al singolo lavoratore.

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

Tale ultimo limite tiene conto del fatto che la produzione dei settori si svolge prevalentemente su tre turni.

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 punto 2) comma quinto del presente articolo.

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 61 Benessere organizzativo

Il lavoro dei minori e dei soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio è regolato dalle disposizioni di legge in materia.

Le aziende considereranno con la massima attenzione, nell'ambito delle proprie possibilità tecnico/organizzative, le opportunità di inserimento dei disabili in funzione delle capacità lavorative.

In relazione alle esigenze di bilanciamento delle esigenze personali e familiari con quelle del lavoro nonché di flessibilità organizzativa, con la contrattazione di secondo livello potranno essere realizzate iniziative di lavoro flessibile che tengano conto delle necessità e delle specificità aziendali.

A. Previdenza Complementare

La contribuzione a Concreto, "Fondo nazionale pensione complementare a capitalizzazione per i lavoratori dell'industria del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni", istituito con l'Accordo 27 gennaio 1999 tra Federmaco e Feneal - Uil, Filca - Cisl e Fillea - Cgil e costituito con atto notarile in data 19 maggio 1999, è così ripartita a partire dal 1° luglio 2017:

- aliquota contributiva a carico dell'Azienda: 1,90% della retribuzione utile per il calcolo del TFR;
- aliquota contributiva a carico del lavoratore: 1,40% della retribuzione utile per il calcolo del TFR;
- 100% dell'accantonamento TFR annualmente maturato nell'anno, per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993;
- 40% dell'accantonamento TFR annualmente maturato nell'anno, per gli altri lavoratori.

Con decorrenza 1° luglio 2020, i lavoratori ai quali si applica il presente ccnl e che non risultino iscritti al Fondo Concreto - o ad altro Fondo di Previdenza Complementare al quale il datore di lavoro versi contribuzione, o sia stato richiesto di accantonare quote di TFR - saranno obbligatoriamente iscritti al Fondo Concreto (comparto Garantito) con un contributo fisso mensile pari a euro 5,00 a carico dell'Azienda, salvo espressa volontà contraria da parte del lavoratore da manifestarsi entro trenta giorni dall'avvenuta adesione.

I suddetti lavoratori, al momento in cui attiveranno a proprio carico la quota ordinaria di contribuzione nonché la quota di TFR prevista dalle Fonti Istitutive del Fondo Concreto, avranno diritto alla quota contributiva a carico dell'Azienda in sostituzione del contributo fisso mensile sopra citato.

Le Parti convengono che il contributo fisso mensile di euro 5,00 a carico dell'Azienda è introdotto in via sperimentale e sarà oggetto di verifica alla scadenza del presente ccnl.

In caso di adesione da parte del lavoratore ad altra forma di previdenza, il diritto al contributo fisso mensile di euro 5,00 a carico dell'Azienda decade dal momento dell'adesione stessa.

Con decorrenza dal 1° luglio 2020, l'aliquota contributiva a carico dell'Azienda è fissata incrementata in ragione dello 0,15% della retribuzione utile per il calcolo del TFR e, pertanto, sarà pari al 2,05% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

Con decorrenza dal 1° luglio 2021, l'aliquota contributiva a carico dell'Azienda è fissata incrementata in ragione dello 0,15% della retribuzione utile per il calcolo del TFR e, pertanto, sarà pari al 2,20% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

L'aliquota contributiva a carico del lavoratore, rimane fissata all'1,40% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

La quota di iscrizione, di euro 12,91 e dovuta "una tantum" dai lavoratori che si iscrivono a Concreto, è a carico dell'Azienda.

Le contribuzioni volontarie versate dai lavoratori continueranno a es-

sere calcolate sulla retribuzione commisurata al valore del minimo tabellare, ex indennità di contingenza, EDR e indennità di funzione quadri di spettanza di ciascun lavoratore, fermo restando che la materia, di competenza del Consiglio di Amministrazione di Concreto, sarà portata all'esame del predetto Consiglio.

Le modifiche delle misure della contribuzione minima obbligatoria sono stabilite dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Ai lavoratori componenti dell'Assemblea di Concreto, le Aziende assicureranno un permesso retribuito individuale di 8 ore per la partecipazione all'Assemblea stessa nonché, a titolo di rimborso spese, il corrispettivo del biglietto di viaggio andata e ritorno in seconda classe in treno. Per i componenti dell'Assemblea provenienti dalle isole sarà riconosciuta la combinazione nave/treno in seconda classe ovvero volo aereo *low cost*. L'avvenuta partecipazione e la durata della riunione sono documentate dagli Organi di Concreto.

Le Parti confermano che l'obbligo per l'Azienda del versamento della contribuzione prevista dal ccnl è dovuto esclusivamente a favore dei lavoratori iscritti a Concreto.

B. Assistenza Sanitaria Integrativa

I dipendenti ai quali si applica il presente ccnl, al superamento del periodo di prova, vengono iscritti obbligatoriamente al Fondo di assistenza sanitaria integrativa – fondo Altea, fondo intersettoriale costituito fra Feneal - Uil, Filca - Cisl e Fillea - Cgil allo scopo di erogare prestazioni integrative rispetto a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Il finanziamento al Fondo è assicurato secondo la scadenza di seguito riportata.

- Dal 1° gennaio 2016, la contribuzione di 13,00 euro mensili per ogni dipendente sarà interamente a carico dell'azienda.

Per quanto qui non espressamente richiamato valgono le previsioni del Verbale di Accordo del 9 maggio 2014 tra Federmaco e le Segreterie Nazionali di Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil (Allegato n. 7 del presente

ccnl) e del Regolamento del fondo Altea (www.fondoaltea.it).

Ove un lavoratore iscritto al fondo Altea cessi la sua iscrizione al fondo, decadrà automaticamente la contribuzione da parte della azienda.

Le Parti stipulanti il presente contratto rinviano alla contrattazione di secondo livello anche la possibilità di integrare prestazioni di welfare, messe a disposizione dai Piani del Fondo Altea.

C. Banca ore solidale

Le Parti stipulanti il presente contratto, al fine di dare concreta attuazione alle previsioni dell'art. 24 del D. LGS 151/2015, stabiliscono che la materia potrà essere oggetto di specifica definizione con rubrica "Banca ore solidale" nell'ambito della contrattazione di secondo livello.

Art. 63 Programmi di assistenza terapeutici e riabilitativi

Le Parti, anche in attuazione di quanto previsto dalla legge 26 giugno 1990, n. 162 e successive modifiche e integrazioni, convengono quanto segue.

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

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

I lavoratori familiari - intendendosi per tali il coniuge, il genitore, i figli o il convivente more uxorio - di una persona tossicodipendente o affet-

ta da un disturbo comportamentale patologico come esplicitato nel secondo comma del presente articolo possono, a loro volta, essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo della persona correlato al disturbo comportamentale patologico certificato dai servizi sanitari delle Unità sanitarie locali, qualora gli stessi servizi ne accertino la necessità. Gli interessati dovranno avanzare la relativa richiesta alla Direzione aziendale almeno 15 giorni prima dell'inizio dell'aspettativa, fornendo adeguata documentazione circa lo stato di tossicodipendenza del familiare, il programma cui questi partecipa, nonché l'attestazione di cui sopra.

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

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

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

Art. 64 Conservazione strumenti di lavoro e visite d'inventario e di controllo

Il lavoratore deve conservare in buono stato tutto quanto viene messo a sua disposizione per lo svolgimento delle sue mansioni.

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, ogni lavoratore deve farne richiesta al suo superiore.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, deve consegnare, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

Il lavoratore risponderà - e l'Azienda potrà rivalersene sulle sue competenze - delle perdite del materiale a lui affidato e che siano a lui imputabili, sempreché il lavoratore sia messo in grado di custodire il materiale affidatogli.

Nessun lavoratore potrà rifiutarsi a qualsiasi visita d'inventario che, per

ordine dell'Azienda, venisse fatta agli oggetti affidatigli.

Il lavoratore potrà essere sottoposto a visita personale di controllo solo nei casi e nei modi previsti dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 65 Norme comportamentali

Oltre che al presente contratto, il lavoratore deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'Azienda, purché non contengano limitazione dei diritti derivanti dal contratto stesso e dalle norme legislative in vigore.

Tali norme saranno portate a conoscenza del personale con ordine di servizio o altro mezzo.

I rapporti e il linguaggio tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, devono essere improntati a correttezza e reciproco rispetto.

I superiori sono sempre tenuti ad esercitare le loro funzioni organizzative mantenendo relazioni caratterizzate da rispetto per le persone, senso di collaborazione ed urbanità.

Il lavoratore, indipendentemente dal suo inquadramento e mansione, deve tenere un contegno rispettoso nei confronti delle persone con cui si relaziona e rispondente ai doveri inerenti allo svolgimento delle mansioni affidategli e in particolare:

- 1) rispettare l'orario di servizio e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo di presenza;
- 2) non abbandonare il posto di lavoro o sospendere il lavoro senza giustificato motivo;
- 3) dedicare attività assidua e diligente nello svolgimento delle mansioni affidategli secondo le istruzioni impartite dai superiori;
- 4) avere cura e non danneggiare il materiale di lavorazione, locali, mobili, macchinari, attrezzature, strumenti;
- 5) non presentarsi o trovarsi al lavoro in condizioni che possono risultare di pregiudizio per sé e/o per gli altri;

- 6) non danneggiare colposamente o mettere fuori opera dispositivi antinfortunistici;
- 7) conservare assoluta segretezza sui processi di produzione dell'Azienda e non trarre profitto con danno, dell'Azienda stessa, da quanto forma oggetto delle sue mansioni, né svolgere attività contraria all'Azienda medesima;
- 8) astenersi dallo svolgere durante il servizio atti che potrebbero procurargli lucro e comunque possano sviare la sua attività che deve essere interamente dedicata all'Azienda;
- 9) attenersi alle disposizioni del presente contratto di lavoro o ai regolamenti interni e non recare pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene o al normale andamento del lavoro;
- 10) astenersi da condotte e linguaggi di natura sessista o a sfondo sessuale.

Salvo autorizzazione dell'Azienda, al dipendente è vietato inoltre di valersi, anche fuori del servizio, della propria condizione per svolgere a fine di lucro, sotto qualsiasi forma, attività che siano in relazione con gli interessi dell'Azienda.

Art. 66 Provvedimenti disciplinari

I provvedimenti disciplinari applicabili ai lavoratori sono i seguenti:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa fino al massimo di 3 ore di retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, EDR, eventuali aumenti periodici di anzianità);
- d) sospensione dal lavoro e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 3 giorni;
- e) licenziamento ai sensi dell'art. 67 (Licenziamento per mancanze).

Per l'applicazione dei provvedimenti di cui sopra si fa riferimento all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

In ogni caso il datore di lavoro non può adottare i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale senza aver contestato per iscritto,

preventivamente al lavoratore l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa entro i 5 giorni successivi dal ricevimento della contestazione. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante delle associazioni sindacali cui aderisce o conferisce mandato oppure dalla R.S.U.

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 cui conferisce mandato, la procedura di cui all'art. 13 (Reclami e controversie - Procedura di conciliazione e di arbitrato irrituale).

I provvedimenti delle multe saranno versati all'INPS o a istituzioni aziendali di carattere assistenziale per i lavoratori.

Art. 67 Licenziamento per mancanze

L'Azienda potrà procedere al licenziamento senza preavviso né indennità sostitutiva nei seguenti casi:

- 1) insubordinazione verso i superiori o gravi offese verso i compagni di lavoro;
- 2) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive o per i quali, data la loro natura, si renda impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- 3) rissa all'interno dello stabilimento, furto, frodi e danneggiamenti volontari o con colpa grave di materiali di stabilimento o di materiali di lavorazione;
- 4) recidiva di una qualunque mancanza che abbia dato luogo a più sospensioni nell'anno precedente;
- 5) atti colposi che possono compromettere la stabilità delle opere anche provvisorie, la sicurezza dello stabilimento e la incolumità del personale o del pubblico o determinare gravi danneggiamenti agli impianti;
- 6) trafugamento di schizzi, di utensili, di altri oggetti, nonché di prodotti o di materiali di proprietà dell'Azienda;

- 7) lavorazione e costruzione nell'interno dello stabilimento, senza l'autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi;
- 8) abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode dello stabilimento;
- 9) assenza ingiustificata per quattro giorni di seguito o per quattro volte in uno dei giorni successivi al festivo nel periodo di un anno;
- 10) mancanze relative a doveri non specificatamente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Indipendentemente dai provvedimenti di cui sopra, in caso di danneggiamento volontario o per colpa grave e di furto, il lavoratore sarà tenuto al risarcimento dei danni.

Art. 68 Certificato di lavoro

Fermi restando gli obblighi di legge sull'aggiornamento e sulla consegna del libretto di lavoro, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'Azienda rilascerà al lavoratore, all'atto della cessazione del servizio, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale egli ha prestato la sua opera nell'Azienda, delle mansioni disimpegnate e del gruppo professionale al quale è appartenuto.

Art. 69 Caso di morte del lavoratore

In caso di morte del lavoratore, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti al coniuge, ai figli e, se viventi a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado.

In mancanza delle persone sopra indicate, le indennità predette sono attribuite secondo le disposizioni testamentarie o, in mancanza di testamento, secondo le norme della successione legittima.

A puro titolo di liberalità, agli eredi sarà concesso, quale concorso alle spese funerarie, un contributo la cui misura sarà fissata ad esclusivo giudizio dell'Azienda.

In caso di morte del lavoratore che si trova in trasferta, l'Azienda assumerà a suo carico le spese di trasporto della salma nel Comune di residenza.

In caso di morte del lavoratore, trasferito per esigenze della Azienda nell'ultimo decennio si farà luogo al rimborso, ai familiari che ne facciano richiesta e che con lui si erano trasferiti, delle spese di trasloco sostenute per il rientro nella località di origine o in cui risiedevano prima del trasferimento. Il rientro di cui sopra dovrà avvenire entro un anno dalla data del decesso.

Art. 70 Decorrenza e durata

Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto - che ha valenza per il triennio 2019, 2020 e 2021 - decorre dal 1° gennaio 2019 e scade il 31 dicembre 2021.

Il ccnl s'intenderà rinnovato se non disdettato almeno sei mesi prima della scadenza con raccomandata con avviso di ricevimento o con posta elettronica certificata (PEC). In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto collettivo nazionale di lavoro.

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

DISCIPLINA SPECIALE

Soggetti destinatari della disciplina speciale: Operai, Intermedi e Impiegati

Art. 71. lavoro straordinario, festivo e notturno

Ferme restando deroghe ed eccezioni di cui all'art. 33 (Orario di lavoro) e all'art. 35 (Addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia):

- è lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali;
- è lavoro festivo quello effettuato nei giorni di cui all'art. 47 (Giorni festivi);
- è lavoro notturno quello effettuato dalle 22 alle 6.

Ai soli effetti contrattuali il lavoro effettuato oltre le 8 ore giornaliere verrà compensato con la maggiorazione della tabella che segue.

Le sotto indicate percentuali di maggiorazione, saranno applicate sulla retribuzione oraria ottenuta dividendo la retribuzione mensile del lavoratore (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, EDR, eventuali aumenti periodici di anzianità) per il numero fisso 175.

	Operai	Intermedi	Impiegati
lavoro straordinario diurno	23 %	30%	30%
lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	30 %	50%	55%
lavoro notturno a carattere continuativo (guardiania, custodia, pulizia locali) non compreso in turni avvicendati	25%	-----	-----
lavoro straordinario notturno	40 %	60%	75%
lavoro ordinario in giorni festivi	40 %	50%	55%
lavoro straordinario festivo	50 %	60%	75%
lavoro straordinario festivo notturno	50 %	70%	100%
lavoro ordinario festivo notturno	40 %	60%	75%

Con decorrenza dal 1° gennaio 2020, verranno applicate le percentuali di cui alla seguente tabella.

	Operai	Intermedi	Impiegati
lavoro straordinario diurno	30%	30%	30%
lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	42%	50%	55%
lavoro notturno a carattere continuativo (guardiania, custodia, pulizia locali) non compreso in turni avvicendati	30%	-----	-----
lavoro straordinario notturno	50%	60%	75%
lavoro ordinario festivo	50%	50%	55%
lavoro straordinario festivo	60%	60%	75%
lavoro straordinario festivo notturno	60%	70%	100%
lavoro ordinario festivo notturno	50%	60%	75%

Le percentuali di cui al presente articolo non sono cumulabili e la maggiore assorbe la minore.

Per i lavoratori appartenenti all'area direttiva 2° e 1° livello, il lavoro prestato nei giorni festivi di cui all'art. 47 (giorni festivi) sarà compensato con il pagamento delle ore effettivamente prestate maggiorate delle percentuali previste per lo straordinario festivo o per lo straordinario festivo notturno, calcolate queste ultime come sopra indicato.

Per le prestazioni domenicali previste dalla legge con spostamento ad altro giorno del riposo settimanale, si corrisponderà, per il lavoro prestato di domenica, la retribuzione globale di fatto maggiorata della percentuale per lavoro festivo calcolata come sopra indicato sempreché l'Azienda abbia comunicato, prima dell'inizio del lavoro, il giorno di riposo compensativo, assegnato in sostituzione della domenica. Il giorno di riposo compensativo, assegnato in sostituzione, dovrà cadere nel corso della settimana successiva.

Le eventuali prestazioni, effettuate anche nel giorno del riposo assegnato in sostituzione della domenica, daranno luogo alla corresponsione della retribuzione globale di fatto con la maggiorazione di straordinario festivo calcolata come sopra indicato.

Al lavoratore che venga occasionalmente e improvvisamente richiesta una prestazione straordinaria dopo che egli abbia abbandonato lo stabilimento, avendo ultimato il suo orario normale, sarà corrisposto, oltre la retribuzione per la durata della prestazione stessa con la relativa maggiorazione prevista dal presente articolo, anche:

- l'importo di due ore di retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, EDR, eventuali aumenti periodici di anzianità), se la prestazione viene effettuata nelle ore diurne dalle 06 alle 22 (operai, intermedi e impiegati tecnici) o dalle ore 06 alle ore 21 (impiegati amministrativi);
- l'importo di quattro ore di retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, EDR, eventuali aumenti periodici di anzianità), se la prestazione viene effettuata nelle ore notturne dalle 22 alle 06 (operai, intermedi e impiegati tecnici) o dalle ore 21 alle ore 06 (impiegati amministrativi);

La suddetta indennità sarà corrisposta nella misura indicata, tenendo come punto di riferimento l'ora in cui ha inizio la prestazione.

Inoltre, al lavoratore saranno rimborsate le spese di trasporto per recarsi - dal proprio domicilio/residenza abituale - sul luogo di lavoro. Il tempo necessario per recarsi sul luogo di lavoro sarà retribuito come lavoro prestato.

Le disposizioni del presente articolo assorbono fino a concorrenza gli eventuali trattamenti applicati aziendali in materia di prestazioni di lavoro straordinario.

Le disposizioni del presente articolo non saranno applicabili nei casi di servizio di reperibilità/disponibilità o simili regolamentati aziendali.

Dichiarazioni a verbale

1. Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario notturno assorbono e comunque non si cumulano con quanto a qualsiasi titolo già concesso in sede aziendale in relazione ai suddetti regimi di orario.
2. Le parti si danno atto che, ai soli effetti retributivi di cui al presente

ccnl, per lavoro notturno si intende quello effettuato dal lavoratore dalle ore 22 alle ore 6. Ai fini legali si considera lavoro notturno, 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, comma 2 del citato provvedimento.

Art. 72 Modalità per la mensilizzazione (profilo operai)

La mensilizzazione, attuata per i seguenti elementi:

- minimo tabellare;
- aumenti periodici di anzianità;
- ex indennità di contingenza;
- EDR;
- superminimi;
- ex premio di produzione⁸;

compensa tutte le ore lavorative e retribuibili comprese nell'ambito dell'orario contrattuale di ogni singolo mese, indipendentemente dal numero di tali ore cadenti nel mese stesso.

Pertanto, vengono dedotte le ore non lavorate e vengono corrisposte le ore eventualmente prestate oltre l'orario normale.

Per quanto riguarda le modalità di corresponsione, valgono le seguenti norme.

a) Ai lavoratori che, nel corso del mese, hanno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si sono assentati soltanto per ferie, per festività, per congedo matrimoniale, per permessi retribuiti o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, viene liquidato l'intero importo come sopra mensilizzato.

In tal modo si intendono compensati, oltre al lavoro ordinario, le ferie, il congedo matrimoniale, i permessi retribuiti, le altre assenze che comportano il diritto alla retribuzione e le festività di cui all'art. 47 (Giorni festivi), escluse solo quelle coincidenti con la domenica, oppure, per i lavoratori che, nei casi previsti dalla legge, prestano la loro opera la domenica, quel-

⁸ Vedi nota art.51 premio di produzione a pag. 121

le coincidenti con il giorno di riposo compensativo della domenica stessa.

b) Ai lavoratori, invece, che nel corso del mese hanno prestato la loro opera per un periodo inferiore all'orario contrattuale per assenze non retribuibili, viene detratta una quota oraria degli elementi mensilizzati di cui sopra per ogni ora non lavorata.

Per la determinazione di detta quota si moltiplica 1/175 degli elementi come sopra mensilizzati per il coefficiente risultante dal seguente rapporto:

$$\frac{174}{\text{ore contrattuali del mese}}$$

Per ore contrattuali del mese si intendono quelle lavorative e quelle retribuibili secondo l'intero orario contrattuale.

Art. 73 Lavori pesanti e disagiati

Ferme restando le disposizioni di legge per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, le parti si danno atto della volontà di operare per migliorare gli ambienti di lavoro anche laddove possono richiedersi interventi di lavoro saltuari ad impianti funzionanti, nonché di ridurre il numero e l'entità dei lavori cosiddetti pesanti e disagiati.

Agli effetti del presente articolo - fermo restando il tassativo obbligo per tutti i lavoratori di fare uso dei mezzi di protezione individuali prescritti - sono considerati lavori pesanti e disagiati quelli di cui all'elenco che segue, lavori per i quali, per il solo tempo di esecuzione, saranno applicate, sul minimo tabellare orario, le percentuali di maggiorazione sotto indicate.

A) Cemento e lavorazioni promiscue (cemento, calce, gesso e malte) - Operai

1)	pulizia e manutenzione interna di camere, filtri, elettrofiltri, caldaie e tubazioni	9,60%
2)	recupero di materiali all'interno di volumi chiusi o tramogge	17,85%
3)	riparazioni all'interno di forni non a elevata temperatura	6,90%
4)	riparazioni all'interno di macchine a elevata temperatura	15,10%
5)	interventi eseguiti su ciminiera, ponti mobili, scale tipo Porta, in condizioni di particolare disagio	5,50%
6)	interventi all'interno di vasche, elevatori, mulini cotto e crudo in presenza di melma, olio combustibile, ecc.	4,15%
7)	stivaggio manuale di sacchi di cemento	5,50%
8)	operazione manuale di infilascchi	5,50%
9)	montaggio di ponti ad altezza elevata, con canne innocenti e simili	3,40%
10)	interventi in reparti pompe-Cera o simili in caso di difettoso funzionamento che richieda l'intervento sul corpo macchina	3,40%
11)	lavori di ingrassaggio, riparazioni o cambio di funi eseguiti su teleferiche o carriponte, sempre che detti lavori vengano eseguiti in condizioni di particolare disagio	5,50%
12)	trasporto clinker, in uscita dai forni, in galleria, in locali chiusi	4,15%
13)	manovra di tramogge dei silos in galleria per lo scarico del pietrame	4,15%
14)	interventi in sospensione in condizioni di particolare disagio ad altezza elevata su fronti di cava	6,85%
15)	lavori di avanzamento in galleria, in cava o in miniera, per l'apertura di nuove bocche di scarico, quando sussistano condizioni di disagio per infiltrazioni, getti o stillicidio, o per condizioni di aereazione per le quali siano prescritte dalla legge misure di correzione	5,50%
16)	manovra della bocca di scarico nelle cave a imbuto, che presenta l e condizioni di cui al punto precedente	5,50%
17)	lavori di scarico (cavata) da forni verticali	4,15%
18)	lavori di disincrostazione degli scivoli dei forni Lepol e dei forni a sospensione di farina	4,60%
19)	lavori all'ingrassaggio e alla lubrificazione dei supporti e dei rulli di rotolamento dei forni	3,40%
20)	guardalinee di elettrodotti e di teleferiche	5,50%

B) Calce, Gesso e Malte – Operai

a)	pulizia e manutenzione interna di camere, filtri, elettrofiltri, caldaie e tubazioni	8,15%
b)	recupero di materiali all'interno di volumi chiusi o tramogge	12,85%
c)	riparazioni all'interno di macchine ad elevata temperatura	4,75%
d)	operazione manuale di infilasacchi	4,75%
e)	lavori eseguiti su teleferiche o su ponti mobili o su scale tipo Porta, in condizioni di particolare disagio	4,05%
f)	lavori in sospensione in condizioni di particolare disagio ad altezza elevata su fronti di cava	6,75%
g)	trasporto del cotto in uscita dai forni in galleria, locali chiusi	3,40%
h)	lavori in sottosuolo: nel caso in cui tali lavori si effettuino in condizioni di particolare disagio, come soggezione eccezionale di acqua e profondità notevole, l'indennità è fissata in ragione dell'8,15%. nel caso in cui le condizioni di disagio non siano quelle sopra descritte, l'indennità a partire dal 4,05% della paga base verrà fissata dalle Associazioni locali con l'intervento dell'Ispettorato del lavoro dal 4,05% al massimo dell'8,15%	
i)	scarico (cavata) da forni verticali non automatici	3,40%

C) Cemento e lavorazioni promiscue (cemento, calce, gesso e malte) - Calce, Gesso e Malte - Intermedi

a)	riparazioni eseguite all'interno di caldaie in opera	7,50%
b)	riparazioni all'interno dei forni	4,80%
c)	sorveglianza all'insaccamento	4,15%
d)	interventi all'interno di vasche, fosse di elevatori, molini cotto e crudo in presenza di melma, olio combustibile, ecc.	3,45%
e)	sorveglianza su ponti di altezza elevata, montati con canne Innocenti e simili	2,70%
f)	riparazioni o cambio di funi eseguiti su teleferiche o carriponte, sempre che detti lavori vengano eseguiti in condizioni di particolare disagio	4,15%
g)	lavori di avanzamento in galleria, in cava o in miniera, per l'apertura di nuove bocche di scarico, quando sussistano condizioni di disagio per infiltrazioni, getti o stillicidio, o per condizioni di aerazione per le quali siano prescritte dalla legge misure di correzione	4,80%

Le maggiorazioni di cui al presente articolo indicate nelle tabelle A), B) e C), saranno computate nella retribuzione agli effetti della gratifica natalizia o tredicesima mensilità, delle ferie e delle festività nazionali ed infrasettimanali nonché della riduzione di lavoro e delle festività soppresse, sulla base della maggiorazione media realizzata negli ultimi 12 mesi.

Chiarimento a verbale

Le percentuali di maggiorazione di cui al presente articolo assorbono i compensi che a qualsiasi titolo vengono corrisposti, a livello aziendale, per i suddetti lavori. Ove a livello aziendale, in virtù di accordi aziendali esistano eventuali percentuali di maggiorazione o indennità per causali ulteriori e diverse da quelle sopra menzionate, le Parti s'impegnano a che la materia venga riesaminata a quel livello nello spirito e alla luce dei criteri utilizzati a livello nazionale per addivenire a una razionalizzazione e a una sistemazione della materia stessa.

Art. 74 Premio di anzianità

Al lavoratore che abbia conseguito complessivamente, anche in aree, livelli e categorie diversi, presso la stessa Azienda - salvo quanto disposto dal penultimo comma dell'art. 59 (Trasferimenti) - i periodi di anzianità sotto indicati, compete un premio di anzianità.

Tale premio sarà corrisposto in due quote:

- a. al compimento del quindicesimo anno di anzianità di servizio (operai, intermedi e impiegati);
- b. al compimento del ventitreesimo anno di anzianità di servizio (intermedi e impiegati)

in ragione rispettivamente di un importo pari alla retribuzione mensile (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, EDR, eventuali aumenti periodici di anzianità) percepita all'atto della maturazione del diritto.

A scelta del lavoratore - da rendere nota all'Azienda entro il mese di compimento della maturazione del diritto - il premio potrà essere versato al Fondo Pensione Concreto di cui all'art. 61 (Benessere organizzativo).

Nel caso in cui sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, è computabile, agli effetti della percezione delle quote di premio, anche il periodo di tempo trascorso in servizio presso la stessa Azienda - salvo quanto disposto dal penultimo comma dell'art. 59 (Trasferimenti) prima della detta risoluzione sempre che l'interruzione non abbia avuto durata superiore a un anno; è ferma in ogni caso la non computabilità del suddetto periodo di assenza dal lavoro.

Chiarimenti a verbale

Il lavoratore che, provenendo dalla categoria operai o intermedi e abbia già percepito la prima quota del premio di anzianità in base alle disposizioni del contratto di lavoro relativo a dette qualifiche, avrà diritto a usufruire della sola seconda quota di premio prevista per gli intermedi e per gli impiegati.

Qualora il lavoratore abbia già percepito, ambedue le quote di premio, sarà considerato estinto il suo diritto al premio di anzianità come lavoratore appartenente alla qualifica impiegato.

Dichiarazione comune

Le Parti si danno reciprocamente atto che le disposizioni del presente articolo, non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale, fermo restando – ove esistenti – eventuali condizioni di miglior favore compreso il premio “fedeli alla miniera”.

Art. 75 Trasferte

Al lavoratore, occasionalmente e temporaneamente comandato in servizio fuori della propria sede, saranno rimborsate - entro i limiti della normalità e fatte salve le disposizioni aziendali - le spese, a pie di lista, che lo stesso avrà incontrato per vitto e alloggio.

Le spese di trasporto saranno rimborsate, a parte, al loro costo effettivo.

Per l'uso di mezzi di trasporto valgono le norme dell'art. 59 (Trasferimenti).

Inoltre al lavoratore, per ogni giorno di permanenza fuori sede, verrà corrisposta una indennità in ragione del 22 per cento della retribuzione giornaliera (8/175 dei seguenti elementi: minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, EDR, eventuali aumenti periodici di anzianità, nonché l'ex premio di produzione⁹) qualora la trasferta richieda il pernottamento e del 10 per cento se la trasferta, pur non comportando pernottamento, richieda una permanenza fuori sede per una durata superiore all'orario normale di lavoro.

È in facoltà dell'Azienda di prefissare forfettariamente in forma di diaria,

⁹ Vedi nota art.51 premio di produzione a pag. 121

comprensiva dell'indennità di cui sopra, il rimborso delle spese di vitto e alloggio in misura adeguata al costo della vita nella località di trasferta.

Nel caso in cui la permanenza fuori sede per ragioni di servizio dovesse protrarsi o comunque riguardare lunghi periodi, è in facoltà delle parti di concordare, in sostituzione del trattamento di cui sopra, un trattamento forfettario per tutto il periodo di trasferta.

Al lavoratore inviato in trasferta l'Azienda corrisponderà un anticipo adeguato alla distanza e alla prevedibile durata della trasferta stessa.

Il lavoratore in trasferta ha l'obbligo di trovarsi sul posto di lavoro all'ora stabilita per l'inizio del lavoro stesso.

Il trattamento di trasferta compete anche nei giorni festivi cadenti nel periodo di permanenza fuori sede.

La comunicazione dell'invio in trasferta sarà fatta al lavoratore con un preavviso di 48 ore, salvo casi eccezionali e con esclusione delle trasferte che consentano il rientro in sede nella stessa giornata.

Accertati motivi di salute che impediscano al lavoratore di recarsi in trasferta, non possono dar luogo a provvedimenti disciplinari.

Nel caso di sospensione dal lavoro che si verifichi nello stabilimento ove il lavoratore è in trasferta, l'Azienda gli corrisponderà la differenza fra il trattamento di integrazione a carico della Cassa integrazione guadagni e il trattamento economico come sopra indicato.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che le disposizioni del presente articolo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale, ferme restando, ove esistenti, eventuali condizioni di miglior favore.

Art. 76 Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il presente articolo entra in vigore dal 1° gennaio 2020.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da

nessuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità di servizio e della Area professionale cui appartiene il lavoratore.

Operai - Intermedi - Impiegati

- a) lavoratori che, hanno superato il periodo di prova e hanno una anzianità di servizio fino a 5 anni:
- 15 giorni per gli appartenenti all'area esecutiva e all'area qualificata;
 - 30 giorni per gli appartenenti all'area specialistica e all'area concettuale;
 - 60 giorni per gli appartenenti all'area direttiva;
- b) lavoratori con una anzianità di servizio da oltre 5 anni e fino a 10 anni:
- un mese per gli appartenenti all'area esecutiva e all'area qualificata;
 - due mesi per gli appartenenti all'area specialistica e all'area concettuale;
 - tre mesi per gli appartenenti all'area direttiva;
- c) lavoratori con una anzianità di servizio da oltre 10 anni:
- un mese e quindici giorni per gli appartenenti all'area esecutiva e all'area qualificata;
 - tre mesi per gli appartenenti all'area specialistica e all'area concettuale;
 - quattro mesi per gli appartenenti all'area direttiva.

In caso di dimissioni, i termini sopra indicati, sono ridotti alla metà.

I termini di disdetta decorrono dal giorno del ricevimento dell'atto di dimissioni o di licenziamento e il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso sopra indicati, dovrà corrispondere all'altra, per il periodo di mancato preavviso, una indennità pari all'importo della retribuzione globale di fatto che il lavoratore avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta di risolvere il rapporto di lavoro sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo non compiuto. A tutti gli effetti della presente regolamentazione il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

Durante il compimento del periodo di preavviso, in caso di licenziamento, il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'Azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Per il calcolo dell'anzianità pregressa, agli effetti del presente articolo, si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 30 (Passaggi di categoria).

Fermo restando quanto previsto dall'art. 6 della legge 26 febbraio 1982, n. 54, dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, dall'art. 6 della legge 29 dicembre 1990, n. 407 e dall'art. 24 della legge 22 dicembre 2011, n. 214, il raggiungimento del limite di età e dell'anzianità contributiva necessari per aver diritto al pensionamento di vecchiaia è causa di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 77 Lavoratori laureati e diplomati (profilo impiegati)

Dopo il compimento del periodo di prova, e intervenuta la conferma in servizio, i lavoratori in possesso di laurea universitaria o titolo equipollente, attinente alle mansioni svolte, anche se di primo impiego, saranno assegnati all'area concettuale 2° livello.

I lavoratori in possesso di laurea universitaria o di titolo equipollente, non attinente alle mansioni svolte, saranno assegnati all'area specialistica 3° livello e nel caso di attribuzione a questo livello sarà a essi corrisposta una indennità mensile di importo pari al 4,15 per cento del minimo tabellare per tale livello previsto. I lavoratori in possesso di diploma di scuola media superiore, attinente alle mansioni svolte, saranno assegnati, dopo il compimento del periodo di prova, e intervenuta la conferma in servizio, all'area specialistica 3° livello senza corresponsione di alcuna indennità.

Le norme del presente articolo avranno applicazione anche se il titolo

venga conseguito durante il rapporto di lavoro e saranno estese ai rapporti in atto.

Art. 78 Alloggio

Nei casi di concessione dell'alloggio da parte dell'Azienda, la concessione stessa verrà effettuata contro pagamento di un limitato canone di affitto, il cui importo è in facoltà dell'Azienda di trattenere sul trattamento economico mensile del lavoratore.

Le spese relative ai servizi accessori dell'alloggio (gas, acqua, illuminazione, ecc.) saranno a carico del lavoratore.

La concessione dell'alloggio avrà termine in ogni caso, senza che sia all'uopo necessaria formale disdetta, all'atto della cessazione del rapporto - per qualsiasi causa - o all'atto del trasferimento del lavoratore ad altra sede.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro non ai sensi dell'art. 67 (Licenziamento per mancanze) e non per dimissioni, sarà concesso un termine improrogabile di mesi tre per il rilascio dei locali. Tale termine decorre dalla data di risoluzione del rapporto.

Qualora nella località ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con i centri abitati e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre tre chilometri, l'Azienda, che non provveda in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art.79 Indennità varie

Indennità di cassa

Al lavoratore che ha mansioni di cassa che comportino normalmente materiale maneggio di denaro con le responsabilità inerenti, intese come reintegrazione in proprio delle somme mancanti o di denaro non

buono, verrà corrisposta una indennità pari al 3,45 per cento del minimo tabellare dell'area e del livello al quale è assegnato.

Indennità di sottosuolo

Ai lavoratori addetti a lavori in sottosuolo sarà corrisposta una indennità mensile nella misura di:

- euro 1,19 per i lavoratori impiegati appartenenti all'area direttiva 2° e 1° livello;
- euro 0,98 per i lavoratori impiegati, intermedi e operai appartenenti all'area concettuale;
- euro 0,77 per i lavoratori impiegati, intermedi e operai appartenenti all'area specialistica.

ALLEGATI

Allegato n. 1

Art. 15 (Passaggi di qualifica), punto 2 lett. B ccnl 30 settembre 1994

...omissis...

2) Nel caso di passaggio dalla qualifica intermedia a quella impiegatizia o dei quadri, l'anzianità di servizio prestato nella qualifica intermedia è utile agli effetti dei sottoelencati istituti e con le norme di seguito indicate:

...omissis...

B) Aumenti periodici di anzianità

Ferme restando le situazioni già regolate in base alle norme dei precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro, agli effetti degli aumenti periodici di anzianità, per i passaggi di qualifica che interverranno successivamente al 21.7.1979, si stabilisce quanto segue:

- *appartenenza alla qualifica intermedia anteriormente al 21 luglio 1979*

In caso di passaggio alla qualifica impiegatizia o dei quadri verrà riportato in cifra l'importo maturato a titolo di aumenti periodici di anzianità nella qualifica intermedia ed il lavoratore avrà diritto alla maturazione di ulteriori aumenti periodici biennali, secondo gli importi previsti all'art. 14, punto 2, 1° comma, fino al raggiungimento di un numero massimo complessivo di 14 aumenti periodici, ivi compresi quelli maturati nella qualifica di provenienza e riportati in cifra.

L'eventuale frazione di biennio in corso di maturazione all'atto del passaggio alla qualifica impiegatizia verrà considerata utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

- *acquisizione della qualifica intermedia posteriormente al 21 luglio 1979*

In caso di passaggio alla qualifica impiegatizia o dei quadri, al lavoratore verranno applicate le norme stabilite, agli effetti degli aumenti periodici,

per il passaggio dalla qualifica operaia a quella intermedia o impiegatizia di cui al punto 1), capoverso B, del presente articolo, che qui si intendono integralmente richiamate.

Si riporta di seguito il punto 1), capoverso B sopraccitato:

Ferme restando le situazioni già regolate in base alle norme dei precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro, per i passaggi alla qualifica intermedia o impiegatizia o dei quadri, che avverranno dal 21 luglio 1979 in poi, gli aumenti periodici di anzianità maturati nella qualifica operai saranno riportati in cifra. Il lavoratore avrà diritto a maturare ulteriori aumenti periodici nella misura fissata per il gruppo di acquisizione fino al raggiungimento di un importo massimo maturabile (ivi compreso il riporto in cifra), a titolo di aumenti periodici di anzianità, pari a 5 volte l'importo unitario previsto per il gruppo di appartenenza indicato al 2° comma dell'art. 14 (aumenti periodici di anzianità).

L'eventuale frazione di biennio in corso di maturazione all'atto del passaggio alla qualifica intermedia o impiegatizia o dei quadri verrà considerata utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Per il caso di passaggio di qualifica che comporti contemporaneamente passaggio di gruppo si fa riferimento ai commi 4 e successivi dell'art. 14 (aumenti periodici di anzianità).

Allegato n. 2

Articoli 66, 91 e 116 (Indennità di anzianità), ccnl 21 luglio 1979

Art. 66 - Indennità di anzianità

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda corrisponderà un'indennità da calcolarsi in base alle seguenti norme:

A. CEMENTO, AMIANTO - CEMENTO E LAVORAZIONI PROMISCUE (CEMENTO, CALCE E GESSO)

Per le anzianità di servizio maturate dai lavoratori fino al 31 dicembre 1962:

- 9/30 di retribuzione per ogni anno per i primi 3 anni;
- 13/30 di retribuzione per ogni anno dal 4° al 10° anno incluso;
- 18/30 di retribuzione per ogni anno dall'11° al 15° anno incluso;
- 22/30 di retribuzione per ogni anno oltre il 15° anno.

Per le anzianità di servizio maturate dai lavoratori dal 1° gennaio 1963 al 31 dicembre 1979:

- 10/30 di retribuzione per ogni anno per i primi 3 anni;
- 14/30 di retribuzione per ogni anno dal 4° al 10° anno incluso;
- 18/30 di retribuzione per ogni anno dall'11° al 15° anno incluso;
- 22/30 di retribuzione per ogni anno oltre il 15° anno.

Per le anzianità di servizio che matureranno dal 1° gennaio 1980:

- 22/30 di retribuzione per ogni anno.

B. CALCE E GESSO

Per le anzianità di servizio maturate dai lavoratori fino al 31 dicembre 1963:

- 9/30 di retribuzione per ogni anno per i primi 5 anni;
- 13/30 di retribuzione per ogni anno dal 6° al 10° anno incluso;
- 18/30 di retribuzione per ogni anno dall'11° al 15° anno incluso;
- 22/30 di retribuzione per ogni anno oltre il 15° anno.

Per le anzianità di servizio maturate dai lavoratori dal 1° gennaio 1964 al 31 marzo 1973:

- 10/30 di retribuzione per ogni anno per i primi 5 anni;
- 13/30 di retribuzione per ogni anno dal 6° al 10° anno incluso;
- 18/30 di retribuzione per ogni anno dall'11° al 15° anno incluso;
- 22/30 di retribuzione per ogni anno oltre il 15° anno.

Per le anzianità di servizio maturate dal 1° aprile 1973 al 31 dicembre 1979:

- 10/30 di retribuzione per ogni anno per i primi 3 anni;
- 14/30 di retribuzione per ogni anno dal 4° al 10° anno incluso;
- 18/30 di retribuzione per ogni anno dall'11 al 15° anno incluso;
- 22/30 di retribuzione per ogni anno oltre il 15° anno.

Per le anzianità di servizio che matureranno dal 1° gennaio 1980:

- 22/30 di retribuzione per ogni anno.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi trascurando le frazioni di mese.

Nel computo della retribuzione agli effetti dell'indennità di anzianità, ferme restando le disposizioni di cui all'art.1 della legge 31.3.1977, n. 91, si terrà conto della gratifica natalizia, del premio di produzione e dell'eventuale indennità sostitutiva della mensa di cui agli artt. 16 (tredicesima mensilità o gratifica natalizia), 14 (premio di produzione) e 15 (mensa).

Agli effetti dell'applicazione del presente articolo per i cottimisti e turnisti sarà computato nella retribuzione il guadagno medio di cottimo o l'indennità di turno realizzati negli ultimi due mesi prestati come cottimista o turnista, sempreché questi, negli ultimi cinque anni, abbia lavorato a cottimo od a turno per almeno 3 anni, anche non consecutivi.

In difetto di tale condizione, per i cottimisti, la liquidazione sarà effettuata computando nella retribuzione la percentuale minima contrattuale di cottimo di cui all'art. 52 (cottimi)

Norma transitoria

Per i lavoratori in forza al 21 luglio 1979 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalla somma di lire 140.000 (o ratei della stessa) - già corrisposta in virtù dell'accordo 21 luglio 1979 a titolo di anticipazione su detta indennità - al netto di ogni ritenuta e senza distinzione per categoria.

Art. 91 - Indennità di anzianità

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete per ogni anno di anzianità maturata nella qualifica intermedia una indennità pari a 25/30 della retribuzione globale mensile come in appresso specificata.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione globale mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto, ferme restando le disposizioni di cui all'art. 1 della Legge 31.3.1977, n. 91.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione globale mensile oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi; le frazioni di mese, di almeno 15 giorni, verranno conteggiate come mese intero. L'indennità di anzianità relativa al periodo in cui il lavoratore è appartenuto alla parte I della Disciplina speciale, sarà liquidata, in base alle disposizioni tutte previste dalla regolamentazione della parte I vigenti al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, calcolata sull'ultima retribuzione globale mensile percepita come appartenente alla parte II.

Norma transitoria

Per i lavoratori in forza al 21 luglio 1979 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle

norme previste nel presente articolo e dalla somma di lire 140.000 (o ratei della stessa) - già corrisposta in virtù dell'accordo 21 luglio 1979 a titolo di anticipazione su detta indennità - al netto di ogni ritenuta e senza distinzione per categoria.

Chiarimento a verbale

Agli appartenenti alla qualifica intermedia in servizio al 30 giugno 1949, che si trovano ancora oggi alle dipendenze della azienda, i quali, precedentemente all'applicazione degli accordi interconfederali 30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord e 23 maggio 1946 per il Centro-Sud, già svolgevano mansioni proprie della qualifica di nuova istituzione e per i quali, all'atto del conferimento della qualifica intermedia, non fu risolto il rapporto di lavoro, l'anzianità per il servizio precedentemente prestato nelle stesse mansioni è riconosciuta agli effetti del presente articolo fino a risalire come massimo al 1° gennaio 1945, e l'indennità di cui al quinto comma sarà integrata, limitatamente al periodo in cui tali mansioni furono effettivamente svolte, nelle seguenti misure:

- per anzianità maturata dal 1° al 4° anno incluso: tre giornate di retribuzione globale mensile per ogni anno di servizio compiuto come operaio;
- per ogni anno di anzianità successivo al 4° e fino al 15° incluso: quattro giornate di retribuzione globale mensile per ogni anno di servizio compiuto come operaio;
- per ogni anno di anzianità successivo al 15°: cinque giornate di retribuzione globale mensile per ogni anno di servizio compiuto come operaio.

L'importo di ciascuna giornata aggiuntiva sarà calcolato in base alla retribuzione globale mensile percepita dal lavoratore quale appartenente alla qualifica intermedia all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Per gli appartenenti alla qualifica intermedia nei confronti dei quali, precedentemente alla data del 31 dicembre 1947 le aziende procedettero alla liquidazione dell'anzianità come operaio in coincidenza

col passaggio alla nuova qualifica, restano ferme, agli effetti del presente articolo, le disposizioni contenute nell'accordo 30 luglio 1949, il cui testo viene riportato in allegato alla "regolamentazione per gli appartenenti alla qualifica intermedia."

Art. 116 – Indennità di anzianità

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuta al lavoratore una indennità di importo pari a tante mensilità di retribuzione, come in appresso specificata, per quanti sono gli anni di servizio prestati.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi; le frazioni di mese di almeno 15 giorni verranno considerate come mese intero.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione globale mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto secondo quanto sopra previsto, ferme restando le disposizioni di cui all'art. 1 della Legge 31.3.1977, n. 91.

Qualora il lavoratore si trovi in aspettativa non retribuita e la risoluzione del rapporto avvenga in tale periodo, la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base dell'ultima retribuzione globale mensile dallo stesso percepita presso l'azienda, secondo le norme del presente articolo.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione globale mensile oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

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

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto anche se definiti dall'azienda successivamente alla detta risoluzione del rapporto.

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

Qualora espressamente convenuto l'azienda dedurrà dalla indennità di anzianità, fino a concorrenza, quanto il lavoratore percepisca in conseguenza della risoluzione del rapporto per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda stessa; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e dal contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, e dalle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi collettivi interconfederali o disposizioni di legge.

Al momento della risoluzione del rapporto di lavoro come lavoratore cui si applica la presente parte III, l'indennità di anzianità relativa al periodo trascorso nella qualifica di cui alla parte I o nella qualifica di cui alla parte II, sarà liquidata in base alle disposizioni tutte previste dalle rispettive regolamentazioni vigenti al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, calcolata sull'ultima retribuzione mensile come sopra indicato percepita dal lavoratore appartenente alla presente parte III.

Nel caso di passaggio alla parte III di un appartenente alla parte II proveniente dalla parte I, dovrà essere applicata la regolamentazione in vigore per gli appartenenti alla parte I per gli anni trascorsi nella qualifica di detta parte I e, così pure, per il periodo di servizio trascorso nella qualifica di detta parte II, la regolamentazione in vigore per quest'ultima parte II.

Norma transitoria

Per i lavoratori in forza al 21 luglio 1979 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalla somma di lire 140.000 (o ratei della stessa) - già corrisposta in virtù dell'accordo 21 luglio 1979 a titolo di anticipazione su detta indennità - al netto di ogni ritenuta e senza distinzione per categoria.

Apprendistato professionalizzante
Esempi di linee guida su: piano formativo individuale, capacità formativa dell'impresa e attestazione dell'attività formativa svolta

Piano formativo

Piano formativo individuale relativo all'assunzione di

1. Azienda

Ragione sociale _____
Sede (indirizzo) _____
CAP (Comune) _____
Partita IVA _____
Codice Fiscale _____
Telefono/Fax _____
E-mail _____
ccnl applicato _____

Si dichiara che l'impresa:

- ha disponibilità di locali idonei e strumenti adeguati alla realizzazione di interventi di formazione teorica;
- è stato predisposto un percorso formativo, così come dettagliato nel piano formativo individuale;
- in azienda o in aziende collegate (barrare la/le casella/e di interesse):

in qualità di tutor aziendale
(inserire nominativo tutor)

Legale rappresentante
(nome e cognome)

2. Apprendista

Dati anagrafici

Cognome..... Nome.....
 Codice Fiscale..... Cittadinanza.....
 Nato a..... Residenza/Domicilio.....
 Prov..... Via.....
 Telefono.....
 E-mail..... Fax.....

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

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

.....

Esperienze lavorative ed eventuali periodi di apprendistato (indicare la durata):

.....

Formazione extra scolastica:

.....

Aspetti normativi

Data di assunzione.....
 Qualifica da conseguire.....
 Durata.....
 Livello di inquadramento iniziale.....
 Livello di inquadramento finale.....

3. Tutor

Tutor aziendale C.F.....
Livello di inquadramento..... Anni di esperienza.....
Livello di inquadramento iniziale.....
Corso di formazione effettuato il.....

4. Contenuti formativi

A) Aree tematiche trasversali

Competenze relazionali: ore

- valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro e al ruolo professionale;
- comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna); analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa;

Organizzazione ed economia: ore

- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa; conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa: condizioni e fattori di redditività (produttività, efficacia, efficienza), contesto di riferimento (forniture, reti, mercato, etc.);
- saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente.

Disciplina del rapporto di lavoro: ore

- conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
- conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori; conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

Sicurezza sul lavoro: ore

- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro; conoscere i principali fattori di rischio;
- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

B) Aree tematiche aziendali/professionali

Gli obiettivi formativi professionalizzanti di tipo tecnico scientifico e operativo sono differenziati in funzione delle singole figure professionali e coerenti con il relativo profilo formativo. In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, di processo e contesto.

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- Etc.

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione

(è possibile barrare più opzioni)

Formazione interna ovvero formazione esterna

- Aula
- On the job/Affiancamento
- E-learning
- Seminari/testimonianze
- Action learning.....
- Visite aziendali.....
- Altro (specificare)

Firma dell'apprendista	Firma del tutor	Firma dell'impresa

Dichiarazione della capacità formativa dell'impresa

Con riferimento all'assunzione di.....

In qualità di apprendista, presso l'impresa.....

Il sottoscritto.....

In qualità di.....

Dichiara sotto la propria responsabilità che:

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

Data..... Timbro e firma dell'impresa.....

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

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	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> E-learning <input type="checkbox"/> Esterna	tutor apprendista
 Ore Periodo	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> E-learning <input type="checkbox"/> Esterna	tutor apprendista
 Ore Periodo	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> E-learning <input type="checkbox"/> Esterna	tutor apprendista

Firma tutor aziendale.....

Timbro e firma dell'Azienda

Firma apprendista

Data

Allegato 4

Verbale di accordo 9 maggio 2014 tra Federmaco e Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil sull'avvio dell'assistenza sanitaria integrativa nelle aziende che applicano ai propri dipendenti il ccnl 20 marzo 2013

Premesso che

l'articolo 62 "Assistenza sanitaria integrativa" del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 20 marzo 2013 per i lavoratori dipendenti delle aziende esercenti la produzione di cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, della malte e dei materiali di base per le costruzioni nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte, prevede:

- l'istituzione dell'assistenza sanitaria integrativa del Servizio Sanitario Nazionale (Decreto Legislativo 2 settembre 1997 n. 394 e successive modifiche e/o integrazioni) che costituisce uno dei punti qualificanti del rinnovo contrattuale;
- la costituzione di una "Commissione operativa", composta pariteticamente da 6 componenti le parti firmatarie il ccnl, al fine di approfondire le tematiche relative alla costituzione e/o adesione ad un Fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa settoriale o intersettoriale;
- che a fronte dell'adesione volontaria del singolo lavoratore al Fondo di assistenza sanitaria integrativa individuato dalle Parti firmatarie il ccnl di cui sopra, il contributo a carico delle aziende sarà pari ad euro 11,00 mensili per ogni lavoratore dipendente che aderirà al fondo suddetto. Il contributo del lavoratore sarà pari a euro 2,00 mensili. La contribuzione così individuata dovrà essere attivata esclusivamente a favore del Fondo di seguito indicato;

preso atto

che la "Commissione operativa" attivata il 21 gennaio 2014 ha concluso i suoi lavori presentando alle Parti stipulanti una relazione in data 9 aprile 2014;

concordano quanto segue.

- Le premesse formano parte integrante del presente Verbale di Accordo;

- il Fondo di assistenza sanitaria integrativa ad adesione volontaria individuato ai sensi dell'art. 62 del ccnl in premessa è il Fondo Altea, fondo intersettoriale costituito fra Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil, con sede a Roma in via Bormida n. 1, - C.F. 97685940583;
- fermo restando il rispetto dello Statuto e del Regolamento del Fondo sanitario individuato, la prestazione di assistenza sanitaria integrativa sarà esclusivamente prestata tramite il Fondo Altea;
- eventuali trattamenti di assistenza sanitaria in essere concessi unilateralmente a livello di singola azienda non saranno cumulabili con le prestazioni del Fondo Altea;
- i riflessi economici conseguenti alla adesione volontaria del singolo lavoratore decorreranno a far data dal 1° settembre 2014 e pertanto le aziende provvederanno, per i lavoratori iscritti al Fondo Altea, al versamento dei rispettivi contributi secondo le modalità previste dal Regolamento del Fondo Altea. Per le adesioni successive al 1° settembre 2014 i riflessi economici decorreranno a far data dal mese di iscrizione;
- le aziende si impegnano a consegnare a tutti i lavoratori, con il cedolino paga del mese di giugno 2014, il modulo di adesione e la brochure (mini-guida) del piano sanitario del Fondo Altea, che le OO. SS. Invieranno entro dieci giorni lavorativi dalla data di sottoscrizione del presente Verbale di Accordo. Tale procedura sarà attuata ogni qualvolta l'azienda provvederà a una nuova assunzione e in occasione della consegna del primo cedolino paga;
- dal 1° giugno 2014 le OO. SS. potranno raccogliere, anche tramite assemblee di cui all'art. 16 "Assemblea" del vigente ccnl, le adesioni al Fondo Altea dei lavoratori, ferma restando la decorrenza dalla mensilità di settembre 2014.

Il presente Verbale di Accordo è formato da n. 2 (due) pagine di testo e ogni pagina è sottoscritta dalle parti contraenti.

Roma, 9 maggio 2014

Letto, confermato e sottoscritto.

Federmaco Federazione Italiana dei Materiali di Base per le Costruzioni

Feneal - Uil

Filca - Cisl

Fillea - Cgil

Allegato 5**Avviso Comune 24 novembre 2015 tra Federmaco, Feneal – Uil, Filca
– Cisl e Fillea – Cgil sull'Utilizzo dei combustibili alternativi***Premesso che:*

nel ciclo di produzione del cemento, conformemente alle vigenti disposizioni normative comunitarie e nazionali, si possono recuperare e valorizzare materiali derivanti da altri processi produttivi e di consumo, sia come apporti di materia, in sostituzione delle materie prime naturali (calcare, argilla, gesso), sia come combustibili, in sostituzione dei combustibili fossili non rinnovabili (carbone, olio combustibile, coke di petrolio); l'utilizzo di tali materiali nel processo produttivo del cemento è considerato a livello Europeo una delle migliori tecniche disponibili per il settore per contribuire a una efficace tutela ambientale, come confermato dalla Commissione Europea;

l'Unione Europea ha stabilito autonomamente i seguenti obiettivi in materia di clima ed energia per l'anno 2020:

- ridurre le emissioni di gas a effetto serra almeno del 20% rispetto ai livelli del 1990;
- ottenere il 20% dell'energia da fonti rinnovabili;
- migliorare l'efficienza energetica del 20%.

Considerato che:

l'utilizzo nella produzione del cemento dei materiali e dei prodotti indicati in premessa può creare impatti positivi per la collettività, per l'ambiente, per i dipendenti e per le aziende. Più in particolare:

per la collettività

- tracciabilità dei rifiuti: l'obiettivo primario delle aziende del settore cementiero è produrre cemento di qualità conforme agli standards di qualità internazionali, pertanto ogni carico di materiale in ingresso alle cementerie, che sia materia prima o prodotto derivato da rifiuti, è sottoposto a rigorosi controlli in accettazione, per accertare la provenienza e la qualità

del prodotto derivato dai rifiuti, per garantirne la compatibilità con il processo produttivo e con la qualità del prodotto finale;

- attuare il completo utilizzo del prodotto rifiuti in modo conforme alle disposizioni legislative evitando l'abbandono illegale in discariche non autorizzate sul territorio;
- possibilità di utilizzare punti di emissione esistenti per il recupero energetico da frazioni selezionate da rifiuti civili e industriali senza doverne realizzare di nuovi;

per l'ambiente

- risparmio di materie prime e diminuzione delle attività estrattive;
- riduzione del consumo di combustibili fossili non rinnovabili;
- minor ricorso allo smaltimento in discarica;
- calo delle emissioni di CO₂ associate alla produzione di cemento; • assenza di rifiuti solidi di processo da smaltire;

per i dipendenti

- la creazione di nuove figure professionali correlate all'introduzione di nuove tecnologie nelle aziende del settore cemento;
- l'incremento delle risorse e del numero di occupati delle realtà industriali che formano la filiera della gestione integrata del ciclo dei rifiuti;

per le aziende

- diminuzione della dipendenza del settore da combustibili fossili non rinnovabili, prevalentemente d'importazione e che risentono quindi dell'andamento del prezzo del petrolio;
- contenimento dei costi di produzione, dei quali i costi energetici rappresentano attualmente circa il 40%, e conseguente aumento della competitività.

Tenuto altresì conto che:

nell'anno 2014 nel nostro Paese la media di sostituzione calorica di combustibili tradizionali con combustibili alternativi nei forni da cemento è risultata pari al 13 %, contro una media europea del 27% (con punte del 60 % in Germania) pari a 5 milioni di tonnellate di combustibili fossili tradizionali risparmiati;

l'Italia è stato il primo paese in ambito europeo, ad aver applicato il concetto comunitario di End of Waste (cessazione della qualifica di rifiuto)

per i combustibili derivati dai rifiuti pubblicando il Decreto 14 febbraio 2013 n. 22 dal titolo “Regolamento recante disciplina della cessazione della qualifica di rifiuto di determinate tipologie di combustibili solidi secondari (CSS)”;

il Decreto 14 febbraio 2013 n. 22 sopra citato continua a non trovare una piena e omogenea applicazione sul territorio nazionale a causa della complessità normativa e della frammentazione dei livelli decisionali in seno alla Pubblica Amministrazione, il che favorisce talvolta situazioni di disinformazione e di opposizione pregiudiziale.

Tutto ciò premesso e considerato,

le Parti concordano di attivare un “Gruppo di coordinamento” - con funzioni consultive e propositive sulla materia oggetto del presente Avviso comune - composto da sei componenti, tre per la parte datoriale e tre per le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

A tale “Gruppo di coordinamento” nel corso della vigenza del presente contratto è affidato il compito di:

- approfondire gli aspetti tecnici in materia di sicurezza, ambiente e salute pubblica, dell’utilizzo di materiali derivanti da rifiuti in cementeria anche con l’ausilio di esperti provenienti dalle aziende del settore, da Istituti di ricerca indipendenti e/o da Associazioni a livello nazionale;
- concordare iniziative di interesse comune dirette a promuovere l’impiego dei combustibili solidi secondari (CSS) delle cementerie con l’obiettivo di agevolare il dialogo e la collaborazione con le Autorità nazionali, gli enti locali nonché i dipendenti delle aziende interessate;
- preparare materiale informativo/divulgativo volto a stimolare la sensibilizzazione dell’opinione pubblica sui benefici dell’utilizzo negli stabilimenti cementieri di tutti i materiali di cui al presente Avviso Comune.

Allegato 6

Avviso Comune 24 novembre 2015 tra Federmaco, Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil sull'Utilizzo delle cave

Premesso che:

la disponibilità di materie prime naturali rappresenta un fattore determinante per la produzione del cemento;

l'estrazione di materie prime naturali in cave e miniere è la prima attività del ciclo produttivo dell'industria del cemento in termini temporali e una delle principali in termini di progettazione e di investimento in risorse economiche e umane;

l'attività estrattiva è strategica e condiziona fortemente il normale esercizio dei siti produttivi dell'industria del cemento, della calce, del gesso e delle malte.

Considerato che:

l'attività estrattiva genera un cambiamento dello stato dei luoghi, sull'ambiente, sugli ecosistemi locali e sul paesaggio;

l'obiettivo prioritario delle Aziende è quello di mettere in campo tutte le azioni che possano non solo mitigare gli impatti, ma rendere possibile ed esigibile un recupero ambientale tale da creare nuovo valore naturalistico, apportare benefici alla biodiversità e agli ecosistemi offrendo nuovi spazi fruibili alla collettività.

Tenuto altresì conto che:

l'attuale quadro regolamentare dell'attività estrattiva risulta per molti aspetti obsoleto e inadeguato alle esigenze gestionali e dei mercati in cui si trovano ad operare le imprese ed è inoltre estremamente frammentato nella sua applicazione a livello locale prevedendo contemporaneamente il coinvolgimento di più competenze (Comune, Provincia e Regione) a volte anche in contrasto tra loro;

le Aziende hanno bisogno di orizzonti temporali certi e di una normativa il più possibile uniforme a livello nazionale per poter programmare gli investimenti su periodi di medio - lungo termine così da poter favorire la stabilità dei livelli occupazionali.

Tutto ciò premesso e considerato,

le Parti stipulanti concordano sulla necessità di perseguire, nel corso della vigenza del presente contratto, una strategia comune che:

- favorisca l'approvazione di una normativa statale di indirizzo e coordinamento c.d. "Legge quadro nazionale" che disciplini il rapporto tra attività di coltivazione delle materie prime naturali e tutela dei valori paesaggistici e ambientali;
- coinvolga gli stakeholders con azioni di trasparenza, legalità, ascolto e valutazione delle esigenze del territorio e delle comunità locali;
- promuova una accelerazione e snellimento delle procedure amministrative in materia di utilizzo delle cave;
- sensibilizzi le autorità preposte (Comuni, Provincie e Regioni) sul tema della durata delle autorizzazioni, per renderla compatibile con le previsioni di pianificazione delle attività estrattive e industriali a tutti gli effetti, nonché riguardo alle condizioni di rinnovo per attività già in essere.



Altea è un Fondo di assistenza sanitaria nazionale per l'erogazione di **prestazioni sanitarie integrative e sociosanitarie** ai lavoratori dei settori industriali della categoria delle costruzioni, costituito da Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil il 31 gennaio 2012.

Il CCNL per il settore Cemento Industria, stipulato da Federmaco e da Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil, ha riconosciuto **Fondo Altea quale fondo unico di riferimento per l'Assistenza Sanitaria Integrativa**.

I vari rinnovi del CCNL suddetto hanno via via stabilito gli importi della contribuzione mensile da versare al Fondo; a far data **dal 1 Gennaio 2016 la contribuzione mensile da versare ad Altea è pari a €. 13,00** (confermata anche nell'ultimo rinnovo del CCNL dello scorso 29.05.2019) **ad esclusivo carico dell'azienda**.

Si ricorda che questo contratto prevede **l'obbligatorietà della adesione a Fondo Altea per tutti i dipendenti in forza**.

Sul sito web **www.fondoaltea.it** si possono consultare e scaricare la «Mini Guida», la «Guida al piano sanitario» e il «Modulo per la richiesta di rimborso».

Le prestazioni che il Fondo offre sono, in sintesi, **indennità giornaliera per ricovero ospedaliero, rimborso di spese mediche per prestazioni di alta specializzazione, maternità, rimborso di ticket, protesi ortopediche e acustiche, prestazioni odontoiatriche particolari, prestazioni diagnostiche particolari, servizi di consulenza**, (ricovero – extra ricovero – visite

specialistiche). Le prestazioni possono essere fruito in strutture convenzionate (con pagamento diretto da parte del Fondo) e non convenzionate (con rimborso parziale o totale delle spese sostenute).

Gli iscritti possono usufruire anche di una copertura sanitaria per i propri familiari.

Per qualsiasi ulteriore informazione o contatto, segnaliamo i riferimenti seguenti:

Sede legale del Fondo Altea: Via Cavour 147, 00185 Roma

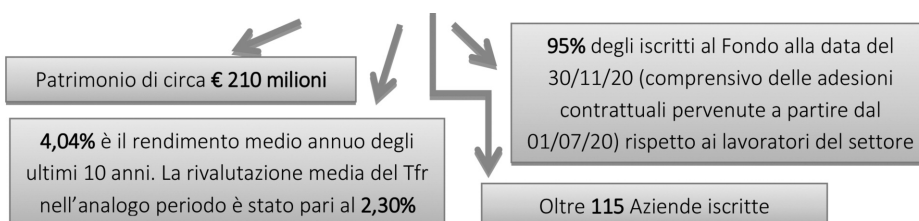
Email: fondoaltea@pec.it, info@fondoaltea.it,
rimborsi@fondoaltea.it , relazioni@fondoaltea.it

Recapiti telefonici: 06.69.32.940

Sito web: www.fondoaltea.it



UN SOLIDO SOSTEGNO PER COSTRUIRE IL TUO FUTURO I TRAGUARDI RAGGIUNTI DA CONCRETO



VANTAGGI DI CONCRETO

Contributo dell'Azienda

A seguito dell'accordo di rinnovo del CCNL del 29 maggio 2019, nel corso del biennio 2019-2021 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è così aumentata: dal 1° luglio 2020: 2,05% dal 1° luglio 2021 2,20% della retribuzione utile al calcolo del TFR. L'aliquota contributiva a carico del lavoratore rimane fissata all'1,40%. Inoltre, dal 1° luglio 2020 tutti i lavoratori non ancora iscritti a nessuna forma di previdenza complementare saranno iscritti a CONCRETO con un contributo fisso mensile di 5,00 euro a carico dell'azienda. (Adesione Contrattuale). Per quanto riguarda l'aliquota contributiva versata dall'aderente è fissata all'1,40% della retribuzione utile al calcolo del TFR. Tale contributo è un diritto del solo lavoratore iscritto al Fondo come sancito dal CCNL. Inoltre, la quota di iscrizione al Fondo (€ 12,91) è a totale carico dell'azienda.

Beneficio Fiscale

Il contributo del lavoratore associato, prelevato in busta paga, gode di un regime fiscale privilegiato: l'importo versato, infatti, non viene tassato. Il risparmio fiscale è quindi proporzionale al livello retributivo e corrisponde all'aliquota marginale ad esso applicata. Si tratta di un beneficio previsto esclusivamente in favore di chi partecipa ad un Fondo Pensione e all'abbattimento fiscale provvede direttamente l'Azienda, senza che il

lavoratore associato debba effettuare alcuna operazione. Il limite annuo di deducibilità fiscale è fissato dal D.Lgs. 252/2005 (disponibile anche sul nostro sito) in misura pari a € 5.164,50.

Come iscriversi a CONCRETO

È semplicissimo!! L'aderente dovrà compilare la domanda di adesione che può trovare presso l'ufficio del personale della propria azienda o scaricarla direttamente dal sito Internet, nella sezione Modulistica\Moduli per l'adesione. Il modulo deve essere compilato e restituito all'ufficio del personale della propria azienda, la quale provvederà ad inviarlo a CONCRETO.

Dove Trovare maggiori informazioni

I recenti mezzi di comunicazione, come ad esempio internet, hanno un ruolo fondamentale all'interno del rapporto Iscritto\Fondo: attraverso il sito www.fondoconcreto.it, l'aderente ha modo di conoscere Concreto in ogni suo aspetto e accedendo all'area riservata l'aderente può:

- aggiornare il proprio indirizzo ed i propri recapiti (e-mail, telefono);
- aggiungere\aggiornare i beneficiari in caso di premorienza;
- verificare il valore della posizione e visualizzarne il rendimento;
- controllare i contributi versati e i movimenti della propria posizione;
- effettuare la simulazione di anticipazione (calcolare l'importo lordo che si andrebbe a percepire);
- effettuare il cambio di linea di investimento;
- effettuare la simulazione della rendita al momento del pensionamento con un collegamento ai contributi versati;
- inserire i contributi non dedotti.

Sul sito www.fondoconcreto.it è possibile scaricare tutti i moduli utili alle varie esigenze dell'aderente.

CONCRETO - Fondo Pensione Complementare Nazionale a Capitalizzazione per i lavoratori dell'industria del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni

Indirizzo: Via Giovanni Amendola, 46 - 00185 - ROMA - C.F. 97166080586

tel. 06/5911727 fax 06/54222299 - info@fondoconcreto.it

Pec: fondoconcreto@legalmail.it

www.fondoconcreto.it

Iscritto al n. 122 dell'albo COVIP

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 nonché 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 rilevazioni 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 retri-

- buite, 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'Accordo 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 pro-

vinciale 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 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 rap-

presentatività 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 nonché 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 la-

voro, 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 alle 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 decisione 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

L. 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori)

Legge 20 maggio 1970, numero 300.

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

TITOLO I Della libertà e dignità del lavoratore

Art. 1. Libertà di opinione

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Art. 2. Guardie giurate

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, numero 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Art. 3. Personale di vigilanza.

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4. Impianti audiovisivi.

1. È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.
2. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.
3. Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 5. Accertamenti sanitari.

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 6. Visite personali di controllo.

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 7. Sanzioni disciplinari.

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la so-

sensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivolto dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 8. Divieto di indagini sulle opinioni.

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 9. Tutela della salute e dell'integrità fisica.

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 10. Lavoratori studenti.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professio-

nale, 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. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 11. Attività culturali, ricreative e assistenziali e controlli sul servizio di mensa.

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'art. 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva.

Art. 12. Istituti di patronato.

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al D.Lgs.C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Art. 13. Mansioni del lavoratore.

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

“Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo”.

TITOLO II Della libertà sindacale

Art. 14. Diritto di associazione e di attività sindacale.

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 15. Atti discriminatori.

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso.

Art. 16. Trattamenti economici collettivi discriminatori.

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 17. Sindacati di comodo.

È fatto divieto ai datori di lavoro ed alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Art. 18. Reintegrazione nel posto di lavoro.

Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 mag-

gio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del

comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.

Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.

Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabili-

mento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui all'undicesimo comma, non impugnata o confermata

dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

TITOLO III Dell'attività sindacale

Art. 19. Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali.

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

- a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

Art. 20. Assemblea.

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Art. 21. Referendum.

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria,

su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Art. 22. Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali.

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Art. 23. Permessi retribuiti.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

- a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 24. Permessi non retribuiti.

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 25. Diritto di affissione.

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 26. Contributi sindacali.

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale. Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario nonché sulle prestazioni erogate per conto degli enti previdenziali, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale.

Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata.

Art. 27. Locali delle rappresentanze sindacali aziendali.

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'in-

terno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa. Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV Disposizioni varie e generali

Art. 28. Repressione della condotta antisindacale.

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

Se il comportamento di cui al primo comma è posto in essere da una amministrazione statale o da un altro ente pubblico non economico, l'azione è proposta con ricorso davanti al pretore competente per territorio.

Qualora il comportamento antisindacale sia lesivo anche di situazioni soggettive inerenti al rapporto di impiego, le organizzazioni sindacali di cui al primo comma, ove intendano ottenere anche la rimozione dei provvedimenti lesivi delle predette situazioni, propongono il ricorso

davanti al tribunale amministrativo regionale competente per territorio, che provvede in via di urgenza con le modalità di cui al primo comma. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti allo stesso tribunale, che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

Art. 29. Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali.

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

Art. 30. Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali.

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31. Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della

determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

Art. 32. Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive.

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

TITOLO V Norme sul collocamento

Art. 33. Collocamento.

La commissione per il collocamento, di cui all'articolo 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonal, comunali e frazionali degli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.

Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale, nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.

La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del presidente.

La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenze per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con la indicazione degli avviati.

Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte.

La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di cui al primo comma del presente articolo, entro dieci giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.

Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all'articolo 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

I turni di lavoro di cui all'articolo 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.

Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente. Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'articolo 38 della presente legge.

Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949, n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

Art. 34. Richieste nominative di manodopera.

A decorrere dal novantesimo giorno dall'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

TITOLO VI Disposizioni finali e penali

Art. 35. Campo di applicazione.

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

Art. 36. Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche.

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vi-

genti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie e creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

Art. 37. Applicazione ai dipendenti da enti pubblici.

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgano esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Art. 38. Disposizioni penali.

Le violazioni degli articoli 2, 4, 5, 6, 8 e 15, primo comma lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 a lire 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno. Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

Art. 39. Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni.

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 40. Abrogazione delle disposizioni contrastanti.

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Art. 41. Esenzioni fiscali.

Tutti gli atti e documenti necessari per la attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

note





Finito di stampare nel mese di dicembre 2020

Stampa a cura della Grafica Di Marcotullio S.a.s
00155 Roma - Via di Cervara, 139