

***Contratto Collettivo
Nazionale di lavoro***

12 febbraio 2020

***per i dipendenti delle Aziende
produttrici di Laterizi
e Manufatti Cementizi***

Premessa	Pag. 13
----------------	---------

PARTE GENERALE

A) Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione	» 15
B) Sistema di relazioni industriali	» 16
1) Livello nazionale	» 16
2) Livello regionale	» 20
3) Livello territoriale	» 21
4) Livello di gruppo	» 22
5) Livello aziendale	» 23
C) Disposizioni generali sul sistema contrattuale	» 24
1) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro	» 24
2) Contrattazione di secondo livello	» 25
D) Sviluppo sostenibile e Responsabilità sociale d'impresa	» 26
E) Azioni positive per le pari opportunità e contrasto alle discriminazioni di genere.	» 29

PARTE PRIMA

Regolamentazione comune agli impiegati e agli operai

Art. 1 - Assunzione	» 31
Art. 2 - Qualifiche escluse dalla quota di riserva di cui all'art. 25, comma 2, Legge 23 luglio 1991 n. 223 ...	» 32
Art. 3 - Ammissione e lavoro delle donne e degli adolescenti	» 33
Art. 4 - Periodo di prova	» 33
Art. 5 - Classificazione del personale	» 34
Art. 6 - Commissione paritetica per la classificazione dei lavoratori	» 36
Art. 7 - Quadri	» 36
Art. 8 - Declaratorie e profili professionali	» 38
Art. 9 - Apprendistato professionalizzante	» 47

Art. 10	- Orario di lavoro	Pag. 53
Art. 11	- Gestione delle crisi occupazionali	» 57
Art. 12	- Contratto di lavoro a tempo parziale (part-time) ..	» 58
Art. 13	- Contratto a termine e somministrazione	» 60
Art. 14	- (cassato)	» 64
Art. 15	- Festività abolite	» 66
Art. 16	- Riposo settimanale - Giorni festivi	» 67
Art. 17	- Chiamata e richiamo alle armi	» 67
Art. 18	- Congedo matrimoniale	» 68
Art. 19	- Assenze	» 68
Art. 20	- (Accorpato con art. 35ter)	» 69
Art. 21	- Aumenti contrattuali e minimi mensili	» 69
Art. 22	- Aumenti periodici di anzianità	» 70
Art. 23	- Determinazione delle quote orarie	» 73
Art. 24	- Indennità di contingenza - EDR	» 73
Art. 25	- Premio di risultato	» 74
Art. 25 bis	- Elemento di garanzia retributiva	» 75
Art. 26	- Tredicesima mensilità	» 75
Art. 27	- Risarcimento danni	» 76
Art. 28	- Trasferimenti	» 76
Art. 29	- Mensa	» 78
Art. 30	- Appalti ed esternalizzazioni	» 78
Art. 31	- Ambiente di lavoro Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza	» 79
Art. 31 bis	- Ambiente di lavoro - efficienza energetica	» 86
Art. 31 ter	- Ambiente di lavoro - controllo a distanza	» 86
Art. 32	- Infortuni sul lavoro e malattie professionali	» 87
Art. 33	- Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro	» 89
Art. 34	- Tutela da tossicodipendenza e da disturbi comportamentali patologici	» 91
Art. 35	- Permessi	» 92
Art. 35 bis	- Congedi	» 92
Art. 35 ter	- Tutela delle lavoratrici madri, della maternità e della paternità	» 97
Art. 36	- Tutela alle categorie dello svantaggio sociale e lavoratoriimmigrati	» 97

Art. 37	- Permessi ai lavoratori studenti	Pag. 98
Art 37 bis	- Formazione professionale Fondimpresa	» 99
Art. 38	- Permessi per cariche sindacali ed ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive	» 100
Art. 39	- Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive od a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali	» 101
Art. 40	- Assemblee	» 101
Art. 41	- Affissioni	» 102
Art. 42	- Versamento contributi sindacali	» 102
Art. 43	- Rappresentanze Sindacali Unitarie	» 103
Art. 44	- Relazioni sindacali e controversie collettive	» 107
Art. 45	- Patronati	» 108
Art. 46	- Visite d'inventario e di controllo	» 108
Art. 47	- Regolamento interno di azienda	» 109
Art. 48	- Premio di fedeltà	» 109
Art. 49	- Inizio e cessazione del lavoro	» 109
Art. 50	- Doveri del lavoratore e disciplina aziendale	» 110
Art. 51	- Provvedimenti disciplinari	» 111
Art. 52	- Multe e sospensioni	» 112
Art. 53	- Licenziamento senza preavviso	» 112
Art. 54	- Trattamento di fine rapporto	» 113
Art. 55	- Benessere Organizzativo (ex art.55 Previdenza complementare ed ex art.55bis Assistenza sanitaria integrativa)	» 114
Art. 56	- Certificato di lavoro e certificazione lavoro notturno	» 117
Art. 57	- Indennità in caso di morte	» 117
Art. 58	- Accordi interconfederali	» 118
Art. 59	- Mansioni promiscue	» 118
Art. 60	- Reclami e controversie	» 118
Art. 61	- Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore	» 118
Art. 62	- Abrogazione dei precedenti contratti	» 119
Art. 63	- Cessazione dell'attività aziendale	» 119
Art. 64	- Cessione o trasformazione dell'azienda	» 119
Art. 65	- Esclusiva di stampa	» 119
Art. 66	- Decorrenza e durata	» 120

PARTE SECONDA***Regolamentazione per le categorie operaie***

Art. 67	- Lavoro straordinario, notturno e festivo	Pag. 121
Art. 68	- Personale addetto a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia	» 122
Art. 69	- Lavoro a cottimo	» 123
Art. 70	- Lavoro a turni	» 124
Art. 71	- Condizioni di lavoro per la fabbricazione dei mattoni a mano nell'industria dei laterizi	» 125
Art. 72	- Passaggio di mansioni	» 125
Art. 73	- Interruzioni di lavoro	» 126
Art. 74	- Sospensione e riduzione di orario	» 126
Art. 75	- Recupero delle ore di lavoro perdute	» 127
Art. 76	- Trasferta	» 127
Art. 77	- Trattamento economico in caso di malattia e infortunio non sul lavoro	» 128
Art. 78	- Modalità di corresponsione della retribuzione	» 129
Art. 79	- Pagamento della retribuzione	» 130
Art. 80	- Trattamento economico in caso di festività	» 130
Art. 81	- Ferie	» 131
Art. 82	- Cumulo dell'anzianità di servizio per i lavoratori stagionali	» 132
Art. 83	- Preavviso di licenziamento e di dimissioni	» 132
Art. 84	- Abiti da lavoro	» 133

PARTE TERZA***Regolamentazione per le categorie impiegatizie***

Art. 85	- Mutamento di mansioni	» 135
Art. 86	- Passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato	» 136
Art. 87	- Lavoro straordinario, notturno e festivo	» 136
Art. 88	- Ferie	» 137
Art. 89	- Trasferta	» 138
Art. 90	- Pagamento della retribuzione	» 139
Art. 91	- Indennità maneggio denaro	» 139

Art. 92	- Indennità per uso di mezzi di trasporto	Pag. 140
Art. 93	- Trattamento economico in caso di malattia e infortunio non sul lavoro	» 140
Art. 94	- Assistenza legale	» 141
+Art. 95	- Aspettativa	» 141
Art. 96	- Preavviso di licenziamento e di dimissioni	» 141

**Protocollo delle disposizioni valide per le aziende
dei settore fibrocemento**

Capitolo A)	» 143
Capitolo B)	» 150
Allegato n. 1 - Legge 20 maggio 1970, n. 300		» 151
Allegato n. 2 - Accordo interconfederale fra CONFINDUSTRIA e CGIL CISL e UIL del 28 giugno 2011		» 173
Allegato n. 3 - Accordo inteconfederale fra CONFINDUSTRIA e CGIL CISL e UIL sulla detassazione del salario di produttività del 24 aprile 2013		» 179
Allegato n. 4 - Accordo interconfederale fra CONFINDUSTRIA e CGIL CISL e UIL sulla rappresentanza e rappresentatività per la stipula dei CCNL del 31 maggio 2013		» 183
Allegato n. 5 - Testo Unico sulla rappresentanza tra CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL del 10 gennaio 2014		» 187
Allegato n. 6 - Accordo Interconfederale 9 marzo 2018		» 207
Allegato n. 7 - Salute e Sicurezza Attuazione - del Patto per la Fabbrica		» 221



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE PRODUTTRICI DI:

- a) Elementi e componenti in laterizio e prefabbricati in laterocemento;
- b) Manufatti in calcestruzzo armato e non, in cemento, in gesso e piastrelle.

Addi, 12 febbraio 2020

tra

Confindustria Ceramica - Raggruppamento Laterizi, rappresentata dal Presidente della Commissione Sindacale Vincenzo Briziarelli, assistito da Maurizio Piccinno e da Simone Cascioli, con la partecipazione di una Delegazione composta dai Signori: Francesco Bellini, Roberto Gualco, Bruno Matteini e Franz Zingerle

Assobeton, rappresentata dal Comitato Permanente per le Relazioni Industriali, nelle persone di Alberto Truzzi (Presidente), Manuel Boccolini, Vincenzo Sportelli, assistiti da Alessandra Biloni

e

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: Giovanni Angileri, Salvatore Bevilacqua, Giovanni Calcagno, Antonio Cirillo, Roberto Colangelo, Stefano Costa, Riccardo Cutaia, Salvatore Cutaia, Roberto D'Aloia, Ernesto D'Anna, Maurizio D'Aurelio, Pietro De Angelis, Francesco De Martino, Pasquale De Vardo, Tiziana Del Bello, Flavio Fareta, Luciano Fioretti, Marco Foddai, Fabrizio Franceschilli, Riccardo Galasso, Juri Galasso, Ersilia Galiero, Gino Gregnanin, Andrea Lanzetta, Giovanni Librando, Francesca Lonardi, Chiara Maffè, Giuseppe Man-

cin, Cosimo Mangiardi, Giuseppe Manta, Enrico Marconi, Bruno Marte, Valerio Medici, Giuseppe Meglio, Raffaele Merigo, Andrea Merli, Massimo Minen, Gianni Olla, Francesco Palese, Stefano Paloni, Giovanni Panza, Cosimo Paolicelli, Francesco Pappolla, Antonino Potenza, Gianluca Quatrone, Paolo Rossi, Matteo Salvetti, Donato Scutarò, Mariaelena Senese, Patrizia Spinelli, Mirko Trapasso, Enrico Vizza, dai componenti la delegazione trattante: Alessandro Cirulli, Domenico Crisci, Alessandro Pallini, Paolo Pomponi, Roberto Verrucci, Alessandro Vitali .

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, Capobianco Nicola, Castelli Gerlando, Congedo Donato, Coppola Armando, Corrado Simona, D'Anca Paolo, Danese Francesco, Delle Noci Antonio, Franzo Alberto, Gelo Antonio, 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 e dai Componenti della Consulta Laterizi : Baresi Ernesto, Benedetti Stefano, Bruschini Gusmano, Busnelli Armando, Cafaro Angelo, Casorelli Angelo, D'Antuono Giovanni, Fabris Alessandro, Facchinetti Silver, Fazioli Marco, Franco Maurizio, Grazioso Andrea, Lampis Giorgio, Lombardo Gaetano, Lupo Pierluigi, Marcato Alessandro, Marino Serafino, Passiatore Gianni Marco, Pino Nunzio, Pola Corrado, Polenghi Pietro, Rapone Massimiliano, Rizzi Roberto, Villani Giuseppe.

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 Serena Morello; 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, Boc-

cetti 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, Corciulo Teresa, Dal Farra Rodolfo, Daniele Luca, Di 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, Lombardi 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, Ridulfo 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: Aliberti Sabatino, Arcuri Simone, Austini Marco, Barabino Matteo, Bianchi Donato, Biolcati Rizzieri, Bocchieri Fabio, Bonetti Marco, Bravetti Daniele, Carrara Alfredo, Caselli Marco, Cosentino Vincenzo, Damiani Fabio, D'Amico Massimiliano, Distante Manuel, Dodaro Gianfranco, Efori Marco, Faustini Alessio, Ferraretto Simone, Giardini Stefano, Gilberti Mario, Graziano Massimo, Grimaldi Elisabetta, Liverani Maurizio, Lograno Giuseppe, Manco Gaetano, Martin Riccardo, Maschiella Giuseppe, Mascia Fabio, Osio Paolo, Pannelli Silvio, Pasolini Claudio, Peracchia Corrado, Perna Vincenzo, Pigato Sergio, Politi Marco, Ponzuoli Stefano, Pruner Alberto, Rodolfo Ferraro, Scalco Tiziana, Scattolin Roberta, Scrivano Paolo, Svelti Marco, Venerio Raffaele, Vergine Francesco, Verza Orianna, Vignoli Michelangelo.

Sulla base dell'ipotesi di accordo raggiunta il 30 settembre 2019 è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro da valere per i lavoratori dipendenti delle Aziende produttrici di:

- a) elementi e componenti in laterizio e prefabbricati in latero-

cemento;

b) manufatti in calcestruzzo armato e non, in cemento, in gesso e piastrelle.

La stesura completa del contratto e la siglatura degli articoli sono state concluse il giorno 12 febbraio 2020.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 12 FEBBRAIO 2020

Premessa

Il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro ha introdotto significative innovazioni nelle relazioni industriali e contrattuali e nei rapporti tra le parti in coerenza con la situazione di sofferenza del settore laterizi e manufatti cementizi e delle Aziende di riferimento del comparto, con il fine di garantire e salvaguardare gli obiettivi di competitività delle imprese, di valorizzare il lavoro industriale e di migliorare l'occupazione e le condizioni di lavoro.

Il presente contratto consente una maggiore aderenza della disciplina nazionale a talune caratteristiche aziendali e, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori, riconosce l'esigenza per le imprese di poter programmare la propria attività produttiva sulla base di elementi predeterminati per la durata del contratto stesso.

Alla presente disciplina contrattuale corrisponde l'impegno delle Parti di rispettare e far rispettare dai propri iscritti le disposizioni in essa contenute per il periodo della loro validità.

A tal fine le Associazioni industriali sono impegnate ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere e ad intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo.

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 elementi e componenti in laterizio e prefabbricati in latero-cemento, manufatti in calcestruzzo armato e non, in cemento, in fibrocemento, in gesso e piastrelle.

il presente ccnl realizza un sistema di relazioni sindacali e contrattuali in grado di dare certezza riguardo ai soggetti, ai tempi ed ai contenuti della contrattazione collettiva attraverso l'attuazione ed il rispetto delle regole.

La titolarità della negoziazione in sede aziendale, negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente Contratto, è regolata dagli Accordi interconfederali vigenti.



PARTE GENERALE

A) Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione

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 presente 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 una volta istituito assorba anche le funzioni a suo tempo affidate all'Osservatorio dei Settori Laterizi e Manufatti Cementizi (c.d. Osservatorio).

Il "*Gruppo di lavoro sulla bilateralità*" sarà formato da sei rappresentanti delle OO.SS. e da sei rappresentanti equamente suddivisi tra Confindustria Ceramica - Raggruppamento Laterizi ed Assobeton. 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);
 - la formazione professionale e l'occupabilità nel settore anche nel contesto di impresa 4.0;
 - la sicurezza sul lavoro ed il sistema degli ammortizzatori sociali;
 - il welfare integrativo/generativo e la responsabilità sociale d'impresa e la partecipazione dei lavoratori (al fine di determinare possibili posizioni condivise);

- gli aspetti legati alle dismissioni degli impianti ed alle relative conseguenze sui territori;

Il CBMC, al momento della costituzione, sarà composto da sei rappresentanti le Organizzazioni sindacali e da sei rappresentanti equamente suddivisi tra Confindustria Ceramica - raggruppamento Laterizi ed Assobeton. Il CBMC si riunirà, in via ordinaria, due volte l'anno e, in via straordinaria, ogniqualvolta se ne ravvisi la necessità, su richiesta di una delle due componenti.

Il Gruppo di lavoro dovrà delimitare nella sua relazione, che dovrà presentare alle Parti entro la fine della vigenza contrattuale, le aree di attività su cui opererà il nuovo CBMC, tra le quali potranno trovare analisi, a titolo esemplificativo, le seguenti tematiche:

1. monitoraggio dell'evoluzione tecnologica (impresa 4.0), del settore e sue ricadute su riconversione, formazione, riqualificazione;
2. avvicendamento generazionale, attività di tutoraggio formativo, alternanza scuola lavoro.

Il nuovo CBMC, una volta istituito, assorbirà anche le funzioni a suo tempo affidate all'Osservatorio.

Ai fini della disamina degli inquadramenti professionali, le Parti Datoriali manifestano la propria disponibilità a ricevere, valutare ed esaminare proposte di modificazione all'attuale inquadramento previsto dall'art. 8 ed eventualmente costituire una Commissione che proponga le evidenze emerse alle Parti firmatarie 3 mesi prima della scadenza di vigenza dell'attuale CCNL.

B) Sistema di relazioni industriali

1) Livello nazionale

Le Parti confermano che la contrattazione collettiva nazionale di categoria rappresenta lo strumento primario, solidaristico ed universale di tutela del potere di acquisto delle retribuzioni, ponendolo al centro della regolamentazione delle relazioni industriali.

Le Parti confermano altresì l'opportunità di scambiarsi reciprocamente informazioni e valutazioni sulle tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione complessiva del settore sia in termini di occasioni positive e di sviluppo che di fattori di criticità.

Le Parti, fermo restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale, le ri-

spettive distinte responsabilità e l'indipendenza di valutazione e di intervento, e nella consapevolezza dell'importanza di relazioni industriali partecipate e continuative, indicano fin da ora che, nell'Organismo bilaterale, 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.

Tale Organismo bilaterale, con propria autonomia funzionale e operativa, sarà composto da 12 membri di cui 6 in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali e 6 in rappresentanza delle Organizzazioni Imprenditoriali firmatarie e si riunirà con cadenze che saranno stabilite nell'ambito del regolamento al fine di raccogliere dati e predisporre approfondimenti e valutazioni tecniche su tematiche di interesse del settore. Le parti firmatarie comunicheranno entro 60 giorni, dalla firma del presente accordo, i nominativi dei propri rappresentanti reciprocamente.

In particolare, saranno oggetto di esame:

- lo studio dell'assetto industriale di settore, le tendenze di mercato e delle evoluzioni legislative, gli ammodernamenti tecnologici dei processi produttivi e dei nuovi prodotti, con particolare riguardo alle tendenze in atto nel mercato immobiliare nell'edilizia pubblica e le relative stazioni appaltanti, nelle ristrutturazioni e nel recupero del restauro dei centri storici. In questo quadro di insieme valutarne le ricadute occupazionali, studiare in relazione alle nuove tecnologie, i nuovi lavori, i nuovi materiali, le nuove professionalità;
- la valutazione della situazione occupazionale, i processi di esternalizzazione delle lavorazioni e gli appalti;
- le condizioni di legge e operative di approvvigionamento delle materie prime ed in tale contesto l'effettuazione del monitoraggio delle legislazioni regionali in vigore per l'approvvigionamento delle materie prime e la promozione di idonee e condivise iniziative per una legislazione quadro in materia di cave e torbiere, con l'obiettivo primario di semplificare l'iter burocratico per l'approvazione, in sede locale ed in tempi rapidi e certi, delle concessioni di sfruttamento delle cave;
- combustibili alternativi, risparmio energetico;
- il monitoraggio del mercato del lavoro nei settori laterizi e manufatti in calcestruzzo;

- la formazione professionale secondo le modalità previste dal successivo art.37bis;
- l'analisi dei risultati aziendali e l'andamento del settore, nonché delle competenze tecniche organizzative che il lavoro delle persone può esprimere;
- l'organizzazione e la predisposizione di supporti informativi e programmi formativi sulla sicurezza. A tal fine sarà monitorato lo stato di attuazione della applicazione nei settori del TU n.81/2008 e successive modificazioni e integrazioni con particolare riguardo all'elaborazione dei piani di sicurezza nelle aziende;
- le tematiche dell'edilizia bio-eco-sostenibile anche come interlocutori delle istituzioni pubbliche;
- le tematiche inerenti alla responsabilità sociale d'impresa;
- l'andamento del costo del lavoro ed il rapporto tra questo e la legislazione del lavoro in materia contributiva, assistenziale ed assicurativa, anche in relazione alla internazionalizzazione dei mercati, nonché le problematiche poste dalla legislazione sociale;
- l'evoluzione tecnologica legata alle nuove tematiche in materia di industria 4.0, l'organizzazione del lavoro, le nuove professionalità anche in relazione all'Inquadramento professionale.
- Il monitoraggio sull'andamento e copertura del secondo livello di contrattazione.

Quanto sopra premesso il CBMC presenterà alle Parti, entro tre mesi dalla sua costituzione, il regolamento per lo svolgimento delle attività di segreteria (convocazione mediante e-mail delle riunioni dei suoi componenti, con specificazione dell'odg.; raccolta della documentazione prodotta dai componenti in merito alle materie oggetto d'esame e conservazione della stessa, preferibilmente in archivi di formato elettronico; stesura e conservazione dei verbali di riunione; comunicazione dei nominativi dei componenti sostituiti; ecc.) nonché di ogni ulteriore attività inerente il suo funzionamento.

Per l'attività del CBMC saranno utilizzati i dati forniti dalle Parti o provenienti da istituzioni pubbliche o da enti che siano ritenuti congiuntamente funzionali allo scopo, con modalità da definire.

Il CBMC potrà avvalersi per specifiche materie anche di esperti indicati singolarmente dalle Parti purché se ne ravvisi congiuntamente l'opportunità.

I risultati dei lavori del CBMC e le eventuali proposte saranno oggetto di esame delle Parti stipulanti in un incontro, negli incontri previsti annualmente (o eventualmente prima, su motivata richiesta di una delle Parti) ed a livello nazionale, nel corso del quale saranno altresì fornite, e costituiranno oggetto di autonome valutazioni delle Parti, le informazioni aggregate, riferite ai settori rappresentati, riguardanti:

- a) aspetti della congiuntura;
- b) prospettive produttive;
- c) programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi e loro localizzazione per grandi aree geografiche;
- d) i piani industriali, i processi di delocalizzazione, le acquisizioni, le partecipazioni, le fusioni e/o le cessioni di azienda;
- e) programmi di investimento relativi a significativi ampliamenti e/o trasformazioni degli impianti esistenti;
- f) prevedibili implicazioni sull'occupazione per i punti b) c) e d), nonché sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- g) il monitoraggio delle aziende che hanno adottato comportamenti moralmente non etici;
- h) il monitoraggio delle aziende e delle cave sequestrate e/o confiscate
- i) il monitoraggio dei flussi di manodopera e di eventuali fenomeni di riciclaggio dei capitali illeciti sulle forniture e dei servizi
- l) l'andamento dell'occupazione complessiva con specifico riferimento a quella giovanile e femminile nonché a quella degli immigrati extracomunitari;
- m) l'andamento delle condizioni di lavoro nel settore e della contrattazione di 2° livello;
- n) l'evoluzione degli indirizzi di politica ambientale con particolare riferimento all'approvvigionamento delle materie prime ed ai relativi riflessi sulle attività di cava e produttive;
- o) l'andamento degli investimenti per risparmio energetico e per la tutela ambientale;
- p) i consumi energetici e lo sviluppo delle buone pratiche di efficienza energetica, dalle Parti riconosciuta pienamente quale strumento decisivo per la crescita industriale ed occupazionale dei due Settori;

- q) gli andamenti aggregati a livello nazionale delle prestazioni di lavoro rese oltre l'orario ordinario, nonché delle assenze per malattie, infortuni sul lavoro, cassa integrazione guadagni ed altre causali.

Con riferimento alle risultanze dei lavori del CBMC potranno essere presentate agli organi pubblici competenti eventuali proposte di interesse del settore sulle quali vi sia il consenso di tutte le Parti firmatarie del presente contratto.

Su richiesta di una delle Parti e di comune accordo, allo scopo di ricercare le posizioni comuni di cui sopra, potrà essere deciso, in occasione degli incontri nazionali, di svolgere, anche avvalendosi di appositi gruppi di lavoro paritetici, specifici approfondimenti su singoli temi oggetto di reciproca informazione e valutazione.

Per specifici temi le Parti potranno convenire di richiedere la presenza di rappresentanze pubbliche aventi competenza istituzionale e potestà decisoria.

Qualora sulla base dell'esame congiunto, emergano problematiche particolari che interessino aree interregionali, caratterizzate da una significativa concentrazione di aziende dei due settori, dette problematiche formeranno oggetto di esame specifico tra le Parti in sede nazionale.

Le parti convengono sull'opportunità di concordare preventivamente, una volta istituito il CBMC, di analizzare assieme a settori limotrofi, come cemento, calce e gesso, lapidei, tematiche di interesse comune sulla necessità di promuovere a livello istituzionale nei confronti degli enti decisori tematiche di rilevanza nazionale su argomenti come ampliamento degli ammortizzatori sociali, fiscalità più favorevole, riduzione del cuneo fiscale, utilizzo di combustibili alternativi, riattivazione dei grandi cantieri, impatto ambientale.

Qualora insorgano problemi per la costituzione o il funzionamento dell'Organismo bilaterale, le parti stipulanti interverranno per individuare le relative soluzioni.

2) *Livello regionale*

Tenuti presenti i risultati e le valutazioni degli incontri svolti tra le Parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1) le Associazioni nazionali stipulanti e le Associazioni imprenditoriali territorialmente competenti forniranno annualmente di norma non oltre il bimestre successivo alla scadenza di cui al punto 1), in sede regionale, alle Or-

ganizzazioni sindacali dei lavoratori, su richiesta delle stesse, informazioni distinte per i due settori cui si applica il presente contratto riguardanti:

- a) prospettive produttive;
- b) programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi, significativi ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti con le prevedibili implicazioni sulla occupazione e sulla qualificazione professionale e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- c) eventuali processi di ristrutturazione e riconversione produttiva;
- d) eventuali processi di mobilità;
- e) implicazioni, interessanti le attività produttive, derivanti dalle normative regionali in materia di cave e di escavazione degli inerti.

In assenza delle strutture regionali competenti, le informative di cui sopra saranno fornite dalle rispettive Associazioni nazionali di categoria.

3) *Livello territoriale*

Tenuti presenti i risultati e le valutazioni degli incontri svolti tra le Parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1) le Associazioni territoriali degli industriali forniranno annualmente alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, su richiesta delle stesse, non oltre il secondo quadrimestre, informazioni globali distinte per i due settori cui si applica il presente contratto, riferite alle proprie aziende associate riguardanti:

- a) prospettive produttive;
- b) programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi, significativi ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti anche per le prevedibili implicazioni sull'occupazione, sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- c) eventuali processi di ristrutturazione e riconversione produttiva;
- d) eventuali processi di mobilità;
- e) implicazioni interessanti le attività produttive, derivanti dalle normative regionali in materia di cave e di escavazione degli

inerti;

- f) i lavori in appalto, le loro caratteristiche, la denominazione delle aziende e il CCNL di riferimento.

Per le aree territoriali nelle quali vi siano meno di 5 stabilimenti di laterizi o di manufatti di cemento, le competenti Associazioni imprenditoriali e le Organizzazioni sindacali dei Lavoratori, in sede regionale, individueranno congiuntamente le aggregazioni interprovinciali e le sedi ove dovrà essere svolta la relativa procedura di informazione di cui al punto 3) del presente articolo.

4) *Livello di gruppo*

Tenuti presenti i risultati e le valutazioni degli incontri svolti tra le Parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1) i gruppi industriali - intendendo per "gruppo" un'azienda di particolare importanza nell'ambito del settore articolata su più stabilimenti distribuiti in diverse aree del territorio nazionale - forniranno annualmente a FENEAL UIL - FILCA CISL - FILLEA CGIL, su richiesta delle stesse, nel corso di un apposito incontro convocato dall'Associazione Nazionale del settore cui il gruppo appartiene, informazioni previsionali e globali riguardanti:

- a) programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi e loro localizzazione, significativi ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti;
- b) introduzione di nuove tecnologie che oggettivamente comportino significative modificazioni alla organizzazione del lavoro ed alla occupazione;
- c) decentramento, in via permanente, di fasi significative del proprio processo produttivo al di fuori dell'azienda;
- d) distribuzione del personale per categoria, per gruppi professionali di classificazione, per tipologia di impiego e per sesso, andamento complessivo degli orari di lavoro, delle assenze dal lavoro e della CIG ordinaria e straordinaria;
- e) progetti e iniziative tesi al risparmio energetico;
- f) implicazioni derivanti dall'attività produttiva da specifiche normative regionali riguardanti dall'attività estrattiva;
- g) la situazione dei parametri del gruppo (aziende con sedi produttive in più di una regione) in relazione al premio di risultato.

Nel corso dell'incontro saranno illustrate le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione, sui processi di mobilità interna, sulle prospettive produttive, sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

Le informazioni previsionali di cui sopra potranno essere fornite, su richiesta, alla RSU per quanto di interesse relativo alle rispettive unità produttive facenti parte del gruppo.

Le disposizioni di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 25/2007 si applicano alle informazioni ivi previste. Le informazioni che siano fornite espressamente in via riservata sono soggette alla disciplina contenuta nell'art. 5 della legge medesima.

I processi di delocalizzazione, di acquisizione e partecipazione a società diverse dello stesso settore saranno oggetto di informazione preventiva secondo le normative nazionali e comunitarie in vigore.

5) *Livello aziendale*

Tenuti presenti i risultati e le valutazioni degli incontri svolti tra le Parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1) le direzioni degli stabilimenti che occupano almeno 50 dipendenti, determinati a norma dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 25/2007, forniranno annualmente alla RSU, su richiesta della stessa, con l'eventuale assistenza delle rispettive Associazioni sindacali, informazioni previsionali riguardanti:

- a) programmi di investimento che comportino significativi ampliamenti e trasformazioni degli insediamenti esistenti, nuovi insediamenti e loro localizzazione;
- b) introduzione di nuove tecnologie che oggettivamente comportino significative modificazioni alla organizzazione del lavoro e alla occupazione;
- c) decentramento in via permanente di fasi significative del proprio processo produttivo al di fuori dello stabilimento;
- d) distribuzione del personale per categoria, per gruppi professionali di classificazione, per tipologia di impiego e per sesso, andamento complessivo degli orari di lavoro, delle assenze dal lavoro e della CIG ordinaria e straordinaria;
- e) progetti ed iniziative tesi al risparmio energetico;
- f) implicazioni derivanti dall'attività produttiva da specifiche normative regionali con particolare riferimento alle norme in materia estrattiva ed ai relativi riflessi sulle attività di cava e

produzione.

- g) l'andamento dei parametri aziendali in riferimento al premio di risultato.

Nel corso dell'incontro saranno illustrate le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione, sulle prospettive produttive e sull'ambiente di lavoro.

Le disposizioni di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 25/2007 si applicano alle informazioni ivi previste. Le informazioni che siano fornite espressamente in via riservata sono soggette alla disciplina contenuta nell'art. 5 della legge medesima.

I processi di delocalizzazione, di acquisizione e partecipazione a società diverse dello stesso settore saranno oggetto di informazione tempestiva.

C) Disposizioni generali sul sistema contrattuale

Per la realizzazione ed 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.

Tutto ciò premesso, le Parti confermano e concordano un modello di assetti contrattuali che prevede:

- un contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria con vigenza triennale sia per la parte economica che per la parte normativa;
- un secondo livello di contrattazione anch'esso con vigenza triennale.

1) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

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 A.R., e le richieste per il rinnovo saranno presentate dalle organizzazioni sindacali in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 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 comunque assicurata la copertura economica, dal giorno successivo alla scadenza del precedente contratto.

2) Contrattazione di secondo livello

Le parti nel ribadire l'importanza della contrattazione di secondo livello con l'obiettivo di aumentare la produttività, l'efficienza e la competitività delle aziende, ridurre i rischi di concorrenza sleale tra le stesse, aumentare la professionalità e le competenze dei lavoratori per migliorare qualitativamente la filiera di processo e di prodotto, ritengono importante la diffusione di buone pratiche contrattuali. Al fine di raggiungere i suddetti obiettivi, convengono che la contrattazione di secondo livello possa avvenire a livello di azienda e/o di gruppo, così come definito nella parte generale - lettera A), per il tramite delle RSU/RSA o delle OO.SS. territoriali

La contrattazione a livello aziendale riguarda materie ed 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 i risultati legati all'andamento economico dell'impresa. La relativa disciplina è contenuta nell'articolo 25 (Premio di risultato) del presente CCNL.

Gli accordi aziendali stipulati successivamente alla data del presente rinnovo hanno durata triennale.

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

In applicazione del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gen-

naio 2014 nonché dell'Accordo Interconfederale 09-03-2018 (C.d. Patto della Fabbrica), sono titolari della negoziazione in sede aziendale, negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente contratto, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e la RSU costituita ai sensi dei suddetti accordi.

Le aziende sono assistite e rappresentate dalle Associazioni industriali territoriali cui sono iscritte o conferiscono mandato, nei limiti dello stesso.

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

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

Qualora al termine del suddetto periodo le Parti non pervenissero alla stipula di un accordo, potranno, di intesa, attivare un tavolo di confronto in sede di Associazione di Categoria, con l'intervento delle stesse Parti stipulanti il presente contratto.

D) 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 ed 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.
- 2) Nel rispetto delle leggi vigenti in materia ambientale e di sicurezza sul lavoro, le Parti convengono, in particolare:
 - di porre in atto misure finalizzate alla sostenibilità dei processi produttivi delle industrie e dei settori, e al rispetto dell'ambiente;
 - di adottare una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di in-

formazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale;

- di adottare in modalità virtuosa attività di collaborazione e socializzazione di problematiche territoriali, eventualmente anche ricorrendo a forme di welfare di prossimità.
- 3) Viene valutato come rilevante che tutti i soggetti interessati, lavoratori e imprese, realizzino comportamenti coerenti con quanto sopra, per confermare la validità dei percorsi condivisi in essere e di quelli futuri riguardo:
 - il controllo della filiera produttiva ed in ottemperanza alle disposizioni riferite ai contratti di settore, al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ed alle leggi vigenti;
 - la salute psico-fisica e la sicurezza del personale;
 - la protezione ed il rispetto dell'ambiente;
 - un giusto 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 di impresa costituisce un'effettiva osservanza degli obblighi di legge e di contratto.
 - 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 entro 6 mesi dalla firma del presente CCNL il CBMC 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.

Le Parti si impegnano nell'arco di vigenza del presente CCNL a realizzare un protocollo per l'applicazione e la verifica dei comportamenti socialmente responsabili delle imprese del settore, considerando il rispetto delle normative finanziarie, sociali, ambientali, la trasparenza e la corretta tempistica nei processi di informazione e consultazione, gli investimenti per migliorare gli standard di salute e sicurezza, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con l'adozione di modelli organizzativi incentrati sulla persona.

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

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

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

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

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

Inoltre, per la parte riguardante la competitività, l'Osservatorio potrà analizzare tematiche relative a:

- prodotti innovativi,
- percentuale esportazione
- percentuale produzione estera.

Dichiarazione comune

Le parti, pur tenendo conto di quanto già stabilito in ordine al suc-

citato Osservatorio **CBMC**, dichiarano la propria reciproca disponibilità a verificare la possibilità di pervenire alla costruzione di un sistema bilaterale dei materiali da costruzione (cemento, calce, gesso, lapidei, laterizi, manufatti cementizi) quale strumento idoneo al monitoraggio ed alla elaborazione di tematiche d'interesse comune.

In particolare, le parti ritengono che tale sistema potrebbe essere utile per pervenire, con idonee e condivise iniziative, alla definizione di una legislazione quadro in materia di cave, che tenga conto delle diverse modalità di coltivazione, e delle compatibilità ambientali, della sostenibilità degli ecosistemi, della sicurezza sul lavoro con l'obiettivo primario di semplificare l'iter burocratico per l'approvazione, in sede locale ed in tempi rapidi e certi, delle concessioni di sfruttamento delle cave stesse.

E) Azioni positive per le pari opportunità e contrasto alle discriminazioni di genere.

Le parti si danno reciprocamente atto e riconoscono l'importanza che nei luoghi di lavoro i rapporti tra azienda e dipendenti e tra i dipendenti medesimi siano ispirati ai principi di comune convivenza civile e di rispetto reciproco, nonché al rispetto della professionalità e dei diritti della persona. Le parti considerano inaccettabili ed intollerabili discriminazioni per ragioni di razza, religione, lingua, genere.

Le Parti concordano di affidare al Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) 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.



Parte prima

REGOLAMENTAZIONE COMUNE AGLI IMPIEGATI E AGLI OPERAI

Art. 1 – Assunzione

I lavoratori devono essere assunti secondo le norme di legge e degli eventuali accordi interconfederali.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge all'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a comunicare al lavoratore per iscritto:

- la data di assunzione;
- il luogo di lavoro;
- il livello, la mansione e la qualifica di inquadramento;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- la prefissione del termine in caso di assunzione a tempo determinato;
- il trattamento economico iniziale;
- le altre condizioni eventualmente concordate;
- l'indicazione dell'applicazione del presente Contratto collettivo nazionale di lavoro;
- tutti gli altri dati previsti dalle norme di legge.

All'atto dell'assunzione sarà consegnato al lavoratore:

- la modulistica TFR 2 sull'eventuale iscrizione e destinazione del trattamento di fine rapporto e conseguente informativa inerente il fondo di appartenenza ARCO di cui all'art. 55 nonché l'informativa di cui all'art. 55 (ex art.55bis - *assistenza sanitaria integrativa*);
- i moduli per l'autorizzazione al trattamento dei dati personali, ed ogni altra modulistica prevista dagli obblighi di legge;
- copia del presente Contratto collettivo di lavoro anche per tramite di formato digitale.

Per l'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti

e l'azienda dovrà rilasciare ricevuta per quelli che trattiene:

- 1) carta d'identità o documento equipollente;
- 2) stato di famiglia;
- 3) documenti necessari per fruire degli assegni per il nucleo familiare (per gli aventi diritto);
- 4) codice fiscale.
- 5) attestazione titolo di studio;
- 6) coordinate bancarie ai fini della corresponsione degli emolumenti.
- 7) patente di guida, ove necessaria per lo svolgimento della mansione.

Il datore di lavoro potrà anche eventualmente richiedere il certificato penale ed eventuali carichi pendenti, in data non anteriore ai tre mesi e i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti a quelle risultanti dalle registrazioni del libretto di lavoro, sempreché l'interessato ne sia in possesso. L'azienda, in caso di partecipazione a gare pubbliche o ad altri a lavori che necessitano il N.O.S, potrà richiedere l'aggiornamento della documentazione di cui sopra al personale interessato.

Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e domicilio e notificare le successive variazioni.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro — sia questo dovuto a licenziamento o a dimissioni l'azienda metterà a disposizione del lavoratore i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati, che lo stesso dovrà ritirare rilasciando regolare ricevuta.

Il lavoratore prima dell'assunzione può essere sottoposto a visita medica, secondo quanto previsto dall'art.5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e dall'articolo 41 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81.

Art. 2 — Qualifiche escluse dalla quota di riserva di cui all'art. 25, comma 2, Legge 23 luglio 1991 n. 223

In attuazione di quanto previsto dal 2° comma, art. 25, Legge 23 luglio 1991 n. 223, le Parti convengono che ai fini del calcolo delle percentuali di cui ai commi 1e 6 del citato art. 25, non si tiene conto delle assunzioni di personale inquadrato nelle categorie A Super, ivi compresi i Quadri, A, B, 1a e 2a declaratoria, C Super e C, 1a e 2a declaratoria (limitatamente al profilo 3 di quest'ultima), dell'art. 8 del vigente

CCNL

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

I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie dal comma 5 dell'art. 25, Legge 23 luglio 1991, n.223, saranno computati ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art. 25 cit. anche quando vengano inquadrati nei gruppi e nelle qualifiche sopra individuate.

Art. 3 – Ammissione e lavoro delle donne e degli adolescenti

L'ammissione ed il lavoro delle donne e degli adolescenti sono regolati dalle disposizioni di legge in vigore.

Art. 4 – Periodo di prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova, risultante dalla lettera di assunzione, non superiore a:

Lavoratori con qualifica impiegatizia

- 6 mesi per la categoria AS e per i quadri;
- 5 mesi per la categoria A;
- 3 mesi per la categoria B1;
- 2 mesi per le categorie C1, D1;
- 1 mese per la categoria E1.

Lavoratori con qualifica operaia

- 2 mesi per la categoria B2;
- 6 settimane per la categoria CS;
- 1 mese per le categorie C2, D2, E2;
- 2 settimane per la categoria F.

Nel caso di assunzione di lavoratori che siano già stati alle dipendenze della stessa azienda, non sarà richiesto il periodo di prova a quelli che siano adibiti alle medesime mansioni già in precedenza esplicate.

Durante il periodo di prova è reciproco fra le Parti il diritto di risoluzione del rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso e/o della

corresponsione delle indennità previste dagli articoli del presente contratto — fatta eccezione per il trattamento di fine rapporto, per le ferie e la 13^a mensilità — e con il pagamento della retribuzione per il tempo durante il quale il lavoro è stato effettivamente prestato ed in base alla retribuzione della categoria nella quale il lavoratore ha prestato la sua opera, sempreché la retribuzione non sia già stata prestabilita in misura superiore.

Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta disdetta da parte dell'azienda, il lavoratore si intende confermato in servizio a termini ed agli effetti del presente contratto.

Nel caso di conferma in servizio, il periodo di prova è considerato utile a tutti gli effetti contrattuali.

Limitatamente ai lavoratori con qualifica impiegatizia qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi tre mesi di prova per i quadri, nonché per gli impiegati di categoria AS e A e durante il primo mese per gli impiegati delle altre categorie, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato; qualora, invece, il licenziamento avvenga oltre il termine predetto verrà corrisposta all'impiegato la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso a seconda che il licenziamento avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio sul lavoro, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 30 giorni dall'inizio dell'assenza.

La ricaduta nella stessa malattia non dà diritto al completamento del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le Parti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Art. 5 — Classificazione del personale

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta dalle categorie indicate all'ottavo comma del presente articolo alle quali corrispondono 8 livelli retributivi.

L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole categorie verrà effettuato sulla base delle relative declaratorie e profili come indicato nell'art. 8.

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

I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in essi considerate ed hanno valore esemplificativo minimo.

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

Eventuali controversie riguardanti l'applicazione delle norme del presente articolo saranno esaminate secondo la procedura di cui all'art. 60.

La distinzione fra impiegati ed operai viene mantenuta agli effetti di tutte le disposizioni di legge contributive e fiscali, nonché agli effetti delle norme contrattuali, mutualistiche, previdenziali, comprese quelle aziendali, regolamentari, sindacali, ecc, che prevedono un trattamento differenziato o che, comunque, fanno riferimento a tali qualifiche.

Ai fini suddetti il collegamento tra l'inquadramento ed il trattamento normativo è il seguente:

- 1) qualifica quadri: declaratoria e normativa di cui al successivo art. 7;
- 2) qualifica impiegatizia: categorie: AS; A; B-1^{ma} declaratoria; C-1^{ma} declaratoria; D-1^{ma} declaratoria; E-1^{ma} declaratoria;
- 3) qualifica operaia: categorie: B-2; CS; C-2^{nda} declaratoria; D-2^{nda} declaratoria; E-2^{nda} declaratoria; F.

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

Dichiarazione

Le Parti — anche in relazione al prevedibile progresso tecnologico e allo sviluppo della automazione — riconoscono la necessità di valorizzare la formazione professionale come mezzo essenziale per affinare e perfezionare le capacità tecniche dei lavoratori al fine di un loro migliore rendimento e del conseguente aumento di produttività. Esse pertanto convengono sulla opportunità che, nel quadro della le-

gislazione vigente, vengano poste in essere misure atte a sviluppare la formazione professionale attraverso collegamenti con le scuole ed istituti professionali esistenti.

Art. 6 – Commissione paritetica per la classificazione dei lavoratori

Le parti si sono incontrate, come d di Accordo del 26 maggio 2008, per inserire nel vigente sistema classificatorio le figure specifiche già individuate durante i lavori della Commissione paritetica di cui all'art. 6 del CCNL 26/10/2004 (Marketing, Ambiente e Sicurezza, Qualità).

A saldo di quanto già anticipato in base all'art. 6 del CCNL 26/10/2004, le parti concordano di incrementare i parametri delle categorie Cs, C, D ed E come di seguito riportato:

dal 1° settembre 2008:

Cs	2 punti;
C	1 punto;
D	1 punto;
E	1 punto.

dal 1° gennaio 2009:

Cs	1 punto;
C	1 punto.

Fermo restando che gli aumenti retributivi di cui all'art. 21 sono stati determinati sulla vigente scala parametrica, nelle tabelle dei nuovi minimi mensili sono recepite nel periodo della vigenza del presente contratto.

Art. 7 – Quadri

Declaratoria

La qualifica di quadro compete a quei lavoratori che, con le caratteristiche della declaratoria di cui alla categoria AS, siano responsabili del coordinamento e della gestione di settori fondamentali dell'impresa.

Trattamento economico e normativo

Salvo quanto di seguito specificatamente previsto, ai quadri si applicano le norme contrattuali e di leggi relative agli impiegati con funzioni direttive.

Ai suddetti lavoratori verrà corrisposta un'indennità di funzione pari ad un importo mensile di € 51,65.

L'importo di cui sopra potrà essere assorbito per il 50% dai superminimi individuali o da altri trattamenti aggiuntivi analoghi eventualmente percepiti dai lavoratori interessati.

Responsabilità civile

Ai sensi dell'art. 5 della Legge n.190/1985, l'azienda è tenuta ad assicurare il quadro contro i rischi di responsabilità civile verso terzi per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.

Iniziative di formazione

In relazione alle loro esigenze, le aziende, di norma, promuoveranno la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.

Assistenza legale

Ai quadri si riconosce la copertura delle spese, l'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.

Svolgimento di fatto delle mansioni di quadro

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6 della Legge n.190/1985, si conviene che, in caso di svolgimento di mansioni di livello superiore che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo continuativo di 6 mesi.

Dichiarazione comune

Le Parti si danno reciprocamente atto che con la regolamentazione di cui al presente articolo si è data piena attuazione al disposto della Legge 13 maggio 1985, n.190 per quanto riguarda i "quadri"

Art. 8 – Declaratorie e profili professionali

CATEGORIA A super

Declaratoria. — Appartengono alla categoria A super i lavoratori amministrativi, tecnici e commerciali che svolgono funzioni direttive con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia d'iniziativa nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare o dai dirigenti dell'azienda.

Profili professionali

- 1) Responsabile di importante centro di produzione con responsabilità sull'andamento tecnico, funzionale e di sicurezza degli impianti, con l'incarico di conseguire gli obiettivi assegnati nel rispetto di costi predefiniti e standard di qualità elevati.
- 2) Responsabile di importante ufficio amministrativo, tecnico e/o commerciale con responsabilità sull'andamento funzionale ed organizzativo nell'attuazione delle direttive generali.
- 3) Responsabile commerciale di un'importante area geografica, garantisce il raggiungimento dei budget di vendita, il coordinamento delle attività degli agenti e la risoluzione delle contestazioni

CATEGORIA A

Declaratoria. — Appartengono alla categoria A i lavoratori amministrativi, tecnici e commerciali, che hanno autonome funzioni di guida e di coordinamento per l'attuazione delle direttive aziendali o che svolgono mansioni specialistiche equivalenti per importanza, autonomia e responsabilità.

Profili professionali

- 1) Lavoratore che, in possesso di pertinente preparazione teorica e professionale e adeguata esperienza pratica, è preposto alla conduzione di unità organizzativa, commerciale, logistica, tecnica, amministrativa e/o ufficio acquisti, con responsabilità funzionale della stessa.
- 2) Progettista di elementi strutturali, progettista di gruppi componenti gli impianti e/o macchinari che, sulla base delle direttive di massima, coordina la progettazione di dettaglio e/o ne segue la costruzione e l'avviamento.
- 3) Analista: addetto all'analisi e/o all'esame delle necessità aziendali, alla loro integrazione ed alla predisposizione degli

schemi procedurali per i programmatori.

- 4) Responsabile di laboratorio tecnologico di più unità produttive, coordina l'esecuzione dei controlli di qualità durante le varie fasi di lavorazione, effettuando tutte le analisi ed i controlli previsti dal Sistema di Qualità. Garantisce l'assistenza ai reparti di produzione in presenza di problemi sul prodotto o problemi di processo. Presta assistenza tecnica presso i clienti prima e dopo la vendita dei prodotti e/o dopo la posa.

CATEGORIA B1

Declaratoria. — Appartengono a questa categoria i lavoratori tecnici, amministrativi e commerciali che svolgono mansioni di concetto.

Profili professionali

- 1) Lavoratori con funzioni di controllo e coordinamento nell'andamento delle lavorazioni, e/o della messa in opera dei manufatti e delle eventuali opere complementari, che richiedono iniziativa ed autonomia nell'ambito dei compiti ad essi affidati.
- 2) Lavoratori con particolare specifica competenza e comprovata esperienza nella pianificazione della produzione e delle attività connesse al cantiere, nella contabilità generale, contabilità clienti, fornitori, industriale e nel controllo di gestione, nell'amministrazione del personale, o nello svolgimento di pratiche amministrative, tecniche o commerciali.
- 3) Venditori che, in possesso delle necessarie conoscenze tecniche e commerciali, curano la gestione globale dei clienti nella zona di competenza prestando consulenza alla clientela per la corretta scelta ed utilizzazione dei prodotti.
- 4) Programmatore: addetto alla stesura, in linguaggio appropriato, di programmi atti alla elaborazione dei dati e finalizzati al raggiungimento di specifici obiettivi.
- 5) Lavoratori con particolare specifica competenza e comprovata esperienza, gestiscono le certificazioni dei marchi, le procedure, le statistiche sulla qualità e le non conformità di processo e di prodotto, effettuano analisi sulle contestazioni clienti e reclami ai fornitori.
- 6) Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) in conformità alle normative in materia, assicura politiche e piani per l'ambiente, l'igiene industriale, l'antiquinamento. Garantisce che le attività esecutive del lavoro siano svolte secondo le disposizioni di legge per quanto riguarda preven-

zione, protezione, sicurezza ed igiene del lavoro.

CATEGORIA B2

- 1) Lavoratori che organizzano e sovrintendono alle operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti, coordinando, con eventuale apporto esecutivo diretto, il lavoro del personale addetto, con facoltà decisionale e responsabilità anche in ordine alla sicurezza.
- 2) Lavoratori preposti all'attività di montaggio di manufatti prefabbricati pesanti che, in condizioni di specifica autonomia esecutiva ed in base alle direttive generali del proprio superiore, con facoltà decisionale e responsabilità anche in ordine alla sicurezza, guidano e coordinano il lavoro di squadre composte di addetti al montaggio con apporto esecutivo diretto.
- 3) Lavoratori che organizzano e sovrintendono alle operazioni di produzione, coordinando, con eventuale apporto esecutivo diretto, il lavoro del personale di un'intera unità produttiva, con facoltà decisionale e responsabilità anche in ordine alla sicurezza.

CATEGORIA CS

Appartengono a questo livello tassativamente i seguenti lavoratori con mansioni operaie:

- 1) Lavoratori specializzati che eseguono, con particolare autonomia di iniziativa, qualsiasi intervento di natura elettrica ed elettronica di elevato grado di difficoltà ed inoltre modificano ed elaborano i programmi delle apparecchiature elettroniche inserite nel ciclo produttivo.
- 2) Lavoratori specializzati in meccanica e/o elettronica che intervengano sugli impianti e macchine dello stabilimento, apportando, in piena autonomia, miglioramenti e modifiche al fine di ottimizzare il ciclo produttivo e/o la qualità del prodotto finito.
- 3) Lavoratori che, nella produzione dei laterizi, pur partecipando normalmente al lavoro, per incarico della Direzione aziendale, guidano l'attività esecutiva di almeno 5 lavoratori tra i quali vi siano lavoratori della categoria C2.
- 4) Addetto al controllo qualità in stabilimento che interpretando e seguendo tutte le procedure e le istruzioni operative assicura il conseguimento degli obiettivi previsti dal sistema istruendo anche il personale.

- 5) Lavoratori che, nella produzione dei manufatti cementizi, pur partecipando normalmente al lavoro, per incarico della Direzione aziendale, guidano in autonomia esecutiva ed organizzativa, anche ai fini della sicurezza nell'ambito del proprio ruolo, l'attività esecutiva di più squadre non elementari tra le quali vi siano lavoratori di categoria C2.

CATEGORIA C1

Declaratoria. — Appartengono alla categoria C1 i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, svolgono complesse attività d'ordine, la cui esecuzione richiede conoscenze professionali specifiche accompagnate da adeguata esperienza di lavoro nell'ambito della mansione.

Profili professionali

- 1) Disegnatori che, sulla base di una comprovata esperienza professionale, sono in grado di sviluppare in autonomia operativa schemi di progettazione.
- 2) Operatore CED: addetto alla elaborazione ed alla archiviazione dei dati interpretando e utilizzando programmi e macchine Hardware. Interviene nei casi di malfunzionamento dei PC e dell'hardware aziendale, aggiorna i programmi utilizzati ed i dispositivi di protezione. Dà assistenza alle apparecchiature elettroniche presenti in azienda. Presta consulenza sui criteri di utilizzo dei programmi maggiormente utilizzati dai dipendenti.
- 3) Addetti a mansioni di segreteria che su indicazioni di massima redigono corrispondenze, documenti e prospetti.
- 4) Lavoratori addetti ad uffici amministrativi, tecnici e commerciali che, in condizioni di autonomia esecutiva, compiono, attraverso postazioni in rete e con l'uso di Software, operazioni complesse.
- 5) Venditori in possesso delle necessarie conoscenze tecniche e commerciali, addetti alla raccolta degli ordini ed alla riscossione delle fatture di vendita.

CATEGORIA C2

Declaratoria. — Appartengono alla categoria C2 i lavoratori che compiono in autonomia esecutiva ed organizzativa, anche ai fini della sicurezza nell'ambito del proprio ruolo lavori per la realizzazione dei quali sono necessarie una preparazione tecnica approfondita ed una opportuna formazione e/o un'adeguata pratica di mestiere con fun-

zioni di coordinamento e guida del personale addetto e di supporto preposti.

Profili professionali

- 1) Lavoratori in grado di interpretare ed eseguire schemi elettrici, nonché di realizzare impianti elettrici a bassa ed alta tensione, con perfetta conoscenza di tutte le apparecchiature elettriche, compresi gli automatismi.
- 2) Lavoratori addetti alla realizzazione di modelli per pezzi di foggia particolare.
- 3) Lavoratori che partecipano normalmente all'esecuzione del lavoro e guidano, per incarico della Direzione aziendale o del rappresentante di essa, l'attività di almeno 5 lavoratori di categoria inferiore.
- 4) Lavoratori preposti alla produzione e/o montaggio di manufatti in calcestruzzo che, in condizioni di specifica autonomia esecutiva e in base alle direttive del proprio superiore, partecipano alla esecuzione del lavoro coordinando e guidando il lavoro degli addetti al montaggio o a tutte le fasi che compongono un singolo ciclo produttivo non elementare o non ripetitivo.
- 5) Lavoratori addetti alla manutenzione, revisione, riparazione degli impianti, delle macchine ed attrezzature, compreso il rifacimento ed il montaggio di parti meccaniche e la loro eventuale modifica, che compiono tali lavori anche con l'impiego di macchine operatrici idonee se disponibili in azienda.
- 6) Lavoratori preposti alla manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti che controllano nella loro funzionalità complicate attrezzature meccaniche e/o elettriche e/o idrauliche e/o pneumatiche e/o elettroniche per le quali è necessaria l'interpretazione di complessi schemi costruttivi e dei relativi schemi funzionali, effettuando interventi necessari per assicurare la piena efficienza degli impianti stessi.
- 7) Addetti alla conduzione di autogrù semoventi per il montaggio e/o stoccaggio di manufatti pesanti e/o conduttori di escavatori a benna, che siano in grado di provvedere alla manutenzione ordinaria dei mezzi.
- 8) Lavoratori addetti alla conduzione dei forni e degli essiccatoi, con responsabilità della somministrazione del combustibile per i forni, della regolazione delle apparecchiature e del controllo dell'andamento dell'impianto ai fini del suo perfetto funzionamento e della buona qualità del prodotto.

- 9) Addetti alla conduzione di impianti e macchinari complessi di produzione per i quali è necessaria un'appropriata conoscenza della fase di processo, che eseguono normalmente gli opportuni interventi al fine di assicurare la loro piena efficienza, ivi compresa l'ordinaria manutenzione, svolgendo funzioni di coordinamento e guida del personale.
- 10) Addetto al laboratorio tecnico che esegue tutte le prove sui materiali e prodotti finiti previste dalle procedure adottate in tema di qualità, utilizzando le apposite apparecchiature.
- 11) Lavoratore responsabile della gestione e coordinamento di tutte le squadre addette alle operazioni di stoccaggio e carico secondo le disposizioni ricevute, le istruzioni operative, le schede di sicurezza ed i disegni.
- 12) Conducente addetto responsabile all'esecuzione del trasporto eccezionale in ottemperanza alle normative specifiche ed alle istruzioni operative.
- 13) Lavoratori responsabili della conduzione di centrali di betonaggio da almeno 24 mesi (nello svolgimento della mansione).

CATEGORIA D1

Declaratoria. — Appartengono a questa categoria i lavoratori tecnici, amministrativi e commerciali che assolvono mansioni d'ordine.

Profili professionali

- 1) Lavoratori addetti ad uffici amministrativi e commerciali che, nel rispetto delle procedure prestabilite, compiono operazioni ricorrenti quali, ad esempio: elaborazioni contabili, emissione di note di credito ed addebito, compilazione fatture, inserimento ordini, inserimento listini prezzi, coadiutori alle varie operazioni inerenti la contabilizzazione di paghe, stipendi, contributi e movimento di cassa, anche con l'utilizzo dei terminali,
- 2) Operatori CAD ed addetti alla compilazione di preventivi.
- 3) Lavoratori addetti all'ufficio marketing e comunicazione che gestiscono la cartellonistica, le attività per le fiere, il materiale espositivo, il packaging. Gestiscono i rapporti con le agenzie pubblicitarie, sponsorizzazioni. Eseguono la gestione grafica di Cataloghi, Folder, Schede Prodotto, Listini, Web.
- 4) Lavoratori addetti all'ufficio acquisti che si occupano dell'individuazione dei fornitori della loro qualificazione, degli approvvigionamenti pianificando le consegne, verificando la documentazione e rilevando le non conformità sui materiali difettosi.

CATEGORIA D2

Declaratoria. — Appartengono a questa categoria i lavoratori che eseguono lavori per i quali sono richieste specifiche capacità professionali con eventuali attività di coordinamento; addetti a mansioni il cui corretto svolgimento richiede cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro, alla interpretazione del disegno e alla sequenza del processo; forniscono inoltre sistematiche informazioni sull'andamento dell'unità di processo.

Profili professionali

- 1) Lavoratori addetti alla conduzione, al funzionamento ed alla sola manutenzione ordinaria di mezzi semoventi quali ad esempio: autogrù, gru a braccio o cavalletto o a ponte, bulldozer, pale meccaniche, automezzi anche muniti di gru, per i quali sia prevista la patente di grado «E».
- 2) Lavoratori che eseguono con macchine, o manualmente, operazioni o lavori di precisione, operando su disegno o schemi predeterminati quali, ad esempio: lavorazioni di carpenteria, confezionamento e posizionamento di armatura, lavori di falegnameria, attrezzaggio di casseforme etc.
- 3) Conduttori di impianti, macchinari, attrezzature di produzione e confezionamento per i quali è necessaria una appropriata conoscenza della relativa fase del processo.
- 4) Lavoratori addetti alla manutenzione, revisione e riparazione delle macchine ed attrezzature per la produzione, movimentazione e trasporto, compreso il montaggio dei pezzi di ricambio; addetti alla costruzione di attrezzature speciali per macchine operatrici e/o alla costruzione delle filiere. I lavoratori devono compiere i lavori loro affidati anche con l'impiego di macchine operatrici idonee se disponibili in azienda.
- 5) Lavoratori addetti al controllo e al buon funzionamento dei forni ed essiccatoi automatici.
- 6) Lavoratori addetti alla officina o alla falegnameria che, interpretando i disegni esecutivi, compiono lavori articolati e la produzione di semilavorati con preparazione delle macchine operatrici e delle attrezzature.
- 7) Lavoratori addetti alla preparazione dell'argilla ed alla successiva confezione a mano o al tornio di mattoni, pianelle, canali, vasi, ecc., che provvedono anche al carico ed allo scarico dei carrelli degli essiccatoi e dei forni e al successivo confezionamento.

- 8) Lavoratori capaci di eseguire lavori di muratura, quali: pilastri, archi in rottura, arcate, volte dei forni, muratura a faccia vista, ecc.
- 9) Addetti alla conduzione di generatori di calore anche per quelli per cui è richiesta l'abilitazione a norma di legge.
- 10) Lavoratori addetti alla confezione manuale di prefabbricati in laterizio armato che, interpretando il disegno, danno applicazione a modulo esecutivo. Lavoratori addetti alla produzione di prefabbricati che, interpretando il disegno, operano su una specifica fase o ciclo di produzione in maniera autonoma o in coordinamento con altre maestranze o coordinando una squadra elementare.
- 11) Lavoratori responsabili della conduzione di centrali di betonaggio (entro i 24 mesi continuativi di svolgimento della mansione).
- 12) Lavoratori addetti alla conduzione della mattoniera, che intervengano in piena autonomia sulle relative apparecchiature elettriche e meccaniche ed in particolare sulla filiera e sulla taglierina al fine di garantire la costanza qualitativa del prodotto.
- 13) Conduttori di carrelli semoventi a pinza o a forca che - conoscendo le caratteristiche strutturali, funzionali, operative del mezzo loro affidato - siano in grado di effettuare il montaggio dei pezzi di ricambio del mezzo stesso e che effettuino il carico/scarico di materiale in base ai relativi documenti.
- 14) Per le aziende produttrici di vasi in cotto, lavoratori addetti al cambio di stampi e lavoratori addetti al controllo e al funzionamento delle presse automatiche.
- 15) Lavoratore responsabile della organizzazione del magazzino che, in autonomia, provvede alla gestione fisica delle merci e attrezzature con riferimento, ai punti di riordino, alla logistica ed alla tenuta di documenti.
- 16) Lavoratore addetto alle operazioni di finitura, ripristino e riparazione dei manufatti secondo istruzioni operative e/o interpretando disegni.
- 17) Lavoratore addetto alle procedure di montaggio dei prefabbricati che, interpretando il disegno, attua le sequenze di posizionamento dei manufatti e realizzano unioni e giunti in coordinamento con altre maestranze o coordinando una squadra elementare.
- 18) Lavoratore che, autonomamente o coordinando una squadra elementare, è responsabile delle operazioni di stoccaggio e ca-

rico secondo le disposizioni ricevute, le istruzioni operative, le schede di sicurezza ed i disegni.

- 19) Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP), su indicazione del RSPP cura le attività esecutive concernenti sicurezza sui luoghi di lavoro, l'igiene e l'ambiente.

CATEGORIA E1

Declaratoria. — Appartengono a questa categoria i lavoratori con mansioni esecutive che richiedono generiche conoscenze professionali.

Profili professionali

- 1) Addetti a mansioni semplici di ufficio anche con uso di supporti informatici.
- 2) Centralinisti telefonici.
- 3) Addetti al controllo e registrazione di documenti amministrativi e gestionali

CATEGORIA E2

Declaratoria. — Appartengono alla categoria E2 i lavoratori che eseguono lavori per i quali sono richieste una generica capacità professionale e pratica di mestiere.

Profili professionali

- 1) Lavoratori addetti alla conduzione, al funzionamento ed alla sola manutenzione ordinaria di mezzi meccanici, inclusi quelli di sollevamento e movimentazione nonché degli automezzi per i quali sia richiesta la patente non superiore al grado "D", nonché carrellisti addetti allo scarico della linea o delle materie prime e sussidiarie necessarie per la produzione o che effettuino operazioni semplici o similari.
- 2) Lavoratori addetti all'officina od alla falegnameria, che eseguono lavori con le necessarie capacità e pratica di mestiere e conoscenza dei materiali e dei mezzi di lavoro. Operano su macchine e attrezzature già predisposti.
- 3) Lavoratori addetti alla selezione e/o confezione dei pacchi di materiale essiccato o cotto.
- 4) Addetti a macchinari o attrezzature di produzione per il cui funzionamento sono richieste specifiche capacità pratiche, quali ad esempio gli addetti alla movimentazione del materiale umido verso gli essiccatoi ed allo scarico dagli stessi, addetti

all'ingobbio, addetti allo scarico del cotto, addetti alle stagge, ai vibratori ad ago, ecc.

- 5) Preparatori, dosatori di miscele secche del legante superficiale per materiali da pavimentazione, con o senza colorante.
- 6) Lavoratori che svolgono operazioni per le quali sono richieste specifiche capacità pratiche, quali gli addetti: alla produzione dei prefabbricati, alla esecuzione delle armature in ferro per manufatti, alle operazioni di stoccaggio, carico, scarico nonché montaggio di prefabbricati.
- 7) Lavoratori che, in possesso di adeguata conoscenza, sono addetti al magazzino per operazioni di ricezione e distribuzione di materiali e merci, di macchine ed attrezzature e loro pezzi.
- 8) Personale di vigilanza delle proprietà aziendali e di controllo degli accessi relativi.
- 9) Per le aziende produttrici di vasi in cotto, lavoratori addetti allo scarico di essiccatoi rotanti.

CATEGORIA F

Declaratoria. — Appartengono a questa categoria i lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono semplici conoscenze conseguibili con breve periodo di pratica.

I lavoratori addetti alla produzione verranno inquadrati in Categoria E dopo un periodo di permanenza in Categoria F non superiore a mesi 12.

Ai lavoratori della Categoria F, oltre al minimo tabellare, sono dovute, a titolo di superminimo collettivo, Euro 4,13 mensili.

Art 9 - 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 "Testo unico dell'apprendistato" di cui al D. Lgs. 81/2015.

Per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante che, ai sensi

del D. Lgs. 81/2015, è definito quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, si richiama alle vigenti norme di legge.

In attuazione delle disposizioni di cui al D. Lgs. 81/2015, 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 professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005 e fino ai 30 non compiuti, 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 del vigente CCNL, 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.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può riguardare operai, intermedi, impiegati e quadri ed è ammesso per il conseguimento di qualifiche inquadrature nei livelli E) – D) – C) – CS) – B) e livelli superiori e tutte le relative mansioni.

La durata minima del contratto di apprendistato è di dodici mesi. È fatto divieto adibire i lavoratori apprendisti a lavoro a cottimo.

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

Categoria	Durata complessiva Mesi	Primo Periodo Mesi	Secondo Periodo Mesi	Terzo periodo Mesi
AS-ASQ	36	12	12	12
A	36	12	12	12
B	36	12	12	12
CS	30	10	10	10
C	30	10	10	10
D	24	8	8	8
E	12	6	6	

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

- 1) nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale con retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale (minimo tabellare, ex indennità di contingenze e EDR) del livello iniziale di inquadra-

mento (per la Categoria E la retribuzione si riferirà alla Categoria F);

2) 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 inferiore, fatta eccezione per la Categoria E, la cui retribuzione sarà quella prevista per il livello di destinazione finale (categoria E);

3) nel terzo ed ultimo periodo: fermo l'inquadramento di cui al secondo periodo di apprendistato, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione finale.

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, le Parti interessate al contratto individuale potranno recedere dal contratto stesso 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 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 è corrisposta la stessa integrazione spettante ai lavoratori di cui agli articoli 77 e 93 del vigente CCNL e l'azienda integrerà il trattamento Inail 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 di lavoro nei limiti previsti dall'art. 33 del vigente CCNL e corrisposto il 100 per cento della retribuzione spettante per un massimo di 6 mesi per ogni anno solare e nei limiti di durata dell'apprendistato.

Le ferie matureranno pro quota con riferimento al servizio effettivamente prestato presso la stessa azienda.

Il Premio di risultato verrà corrisposto nella misura del 50% nel primo anno di apprendistato e nella misura del 100% a partire dal secondo anno di apprendistato.

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

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali 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 imprese 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 ARCO di cui all'articolo 55 del presente CCNL.

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

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

Per quanto riguarda le figure professionali da formare tramite l'apprendistato, professionalizzante, vengono individuate le seguenti macro professionalità:

- 1) PERSONALE IMPIEGATO NELLA CONDUZIONE DI IMPIANTI E MACCHINARI DI PRODUZIONE
- 2) ADDETTI ALLA PRODUZIONE IN LINEA E/O MONTAGGIO DI PREFABBRICATI
- 3) ADDETTI ALLA MOVIMENTAZIONE DEI MATERIALI
- 4) MANUTENTORI
- 5) PERSONALE ADDETTO ALLE FUNZIONI COMPLEMENTARI ED ACCESSORIE (ES: CONTROLLO QUALITÀ - SICUREZZA, ECC.)
- 6) PERSONALE IMPIEGATIZIO

Ai fini del conseguimento della qualificazione è destinato un monte ore di 120 ore medie annue retribuite salvo il caso in cui le normative regionali prevedano la riduzione di detto monte ore per casi specifici. Le ore complessive di formazione possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato, salva una quantità minima annua pari a 60 ore, sulla base di quanto previsto nel Piano formativo individuale.

Le modalità e l'articolazione della formazione (interna e/o esterna) potranno essere determinate 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 on the job può essere sia interna che esterna, anche con modalità e-learning,

Le altre materie potranno essere oggetto, in tutto o in parte, di formazione interna o esterna all'azienda, anche facendo ricorso all'e-learning, qualora l'azienda disponga delle dovute capacità formative e/o con 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 ed interne all'azienda. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta e funzioni di tutor possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro. I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro o presso la medesima azienda si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività e mansioni. Nel caso di cumulabilità di più rapporti, le ore di formazione di cui sopra saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere. A quest'ultimo fine l'apprendista deve documentare l'avvenuta partecipazione all'attività formativa con l'attestato di frequenza rilasciato dall'Istituto formativo e/o con l'attestazione del tutor aziendale nel libretto di formazione. Al termine del periodo di apprendistato l'azienda rilascerà all'apprendista, oltre alle normali registrazioni nella scheda professionale, un documento che attesti i periodi di apprendistato compiuti e le attività lavorative per le quali sono stati effettuati i periodi medesimi.

Il CBMC, di cui al vigente CCNL, svolgerà, con riferimento al contratto di apprendistato, i seguenti compiti:

aggiungere nuovi schemi di profili formativi a quelli che verranno definiti entro il 30 settembre p.v.;

monitorare le esperienze svolte dalle aziende; a tal fine, secondo modalità da definire dallo stesso Osservatorio, le Aziende comunicheranno, entro il 31 dicembre di ogni anno, il numero dei contratti di apprendistato stipulati e i relativi livelli da raggiungere;

divulgare nelle Aziende cui si applica il vigente CCNL le esperienze più significative.

Le parti stipulanti si impegnano a trasmettere il presente accordo ai rispettivi organismi di rappresentanza a livello regionale per i necessari raccordi con l'attività che da questi deve essere svolta ai sensi del comma: dell'art. 49 del D.Lgs. 276/2003 in materia di apprendistato professionalizzante.

Dichiarazione

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.

Dichiarazione di intenti

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 “T.U. sull’apprendistato” di cui al D. Lgs. n.167/2011, così come modificato dalla legge n. 92/2012 (*Riforma del mercato del lavoro*) e successive modificazioni.

Art. 10 – Orario di lavoro

- 1) La durata dell’orario normale contrattuale viene stabilita in 40 ore settimanali, ferma restando la possibilità di computo su periodi plurisettemanali prevista al punto 10) della presente normativa.

L’orario settimanale di lavoro viene distribuito su 5 giorni o su 6 giorni previo accordo tra la Direzione aziendale e la RSU.

In presenza di particolari esigenze produttive connesse alla maggiore utilizzazione degli impianti, l’azienda e la RSU potranno concordare particolari forme di distribuzione dell’orario di lavoro settimanale, comportanti lo scorrimento dei giorni di riposo.

Resta ferma la normativa particolare prevista in calce al presente articolo per l’industria dei laterizi.

- 2) Il lavoro straordinario decorre dai limiti di cui al punto 1)
- 3) Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e trovare giustificazione in ragioni obiettive, indifferibili od occasionali.
- 4) Al di fuori dei casi giustificati da ragioni obiettive, indifferibili od occasionali, il ricorso al lavoro straordinario sarà preventivamente concordato tra la Direzione e la RSU
- 5) Entro i limiti previsti dalla legge e dal presente contratto, nessun lavoratore può rifiutarsi di effettuare il lavoro straordinario e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro-straordinario e festivo deve essere autorizzato dalla Direzione aziendale.

- 6) È ammesso, osservando le norme di legge, il superamento dell’orario contrattuale individuale di lavoro — dietro corrispondenza di una maggiorazione del 27% computata su paga

base e contingenza — fino ad un massimo di 1 ora al giorno per i lavori preparatori e complementari, come la messa a punto delle macchine e la loro pulizia.

- 7) Su richiesta della RSU l'azienda, a scopo informativo, fornirà chiarimenti e indicazioni sul lavoro straordinario effettuato ai sensi dei punti 3), 4) e 9) del presente articolo.
- 8) Ai soli effetti della determinazione delle maggiorazioni per lavoro straordinario, le ore non lavorate per ricorrenze festive, nazionali e infrasettimanali — fatta eccezione per quelle coincidenti con il giorno di riposo — per assenze dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, congedo matrimoniale, nonché le ore non lavorate per ferie, permessi retribuiti e riduzioni di orario previste al successivo punto 11), saranno computate ai fini del raggiungimento dell'orario contrattuale.
- 9) Per l'effettuazione dei lavori di manutenzione, riparazione, carico e scarico e pulizia, è data facoltà all'azienda di superare l'orario normale contrattuale giornaliero e settimanale anche mediante prestazioni lavorative nella giornata di sabato.
- 10) Regimi diversi dell'orario di lavoro settimanale di cui al punto 1) potranno essere realizzati al fine di corrispondere a specifiche esigenze produttive (quali, ad esempio, commesse per le quali è richiesto un termine di consegna predeterminato, esigenze di mercato legate a situazioni di punta).

Con riferimento a quanto sopra, le aziende potranno disporre orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità, per tutta l'unità produttiva o per singoli reparti, consistenti nel prolungamento a regime normale dell'orario settimanale di lavoro entro i limiti dell'orario di legge nei periodi di maggiore intensità produttiva ai quali corrisponderanno, nell'arco temporale annuo, equivalenti prestazioni lavorative settimanali inferiori all'orario contrattuale nei periodi di minore intensità produttiva.

L'effettuazione di regimi di orario flessibile non comporterà variazioni al trattamento retributivo normale, fatta eccezione per le settimane nelle quali, in regime di flessibilità, siano superate le 45 ore settimanali effettivamente prestate.

In tal caso per le ore di lavoro prestate oltre le 40 settimanali sarà corrisposta una maggiorazione del 10% del minimo tabellare e indennità di contingenza.

Nei suddetti casi la Direzione aziendale, nel corso di un apposito incontro, prospetterà alla RSU le necessità obiettive che giustificano il ricorso ad un regime di orario articolato su un arco plurisettimanale.

Nel corso di tale incontro si valuteranno le implicazioni organizzative e si definiranno le modalità di attuazione dei suddetti orari e dei relativi recuperi.

Nel caso in cui le Parti non addivenissero ad un accordo, potrà essere attivato un Tavolo di confronto a livello nazionale.

11) Fatta salva la durata settimanale del lavoro ordinario di 40 ore, l'orario di lavoro è ridotto di 64 ore su base annua.

Per i lavoratori che prestano la propria opera in tre turni avvicendati, in aggiunta alla riduzione di cui sopra, saranno riconosciute le seguenti ulteriori misure:

- h. 4 dal 1° gennaio 2001;
- h. 4 dal 1° gennaio 2002;
- h. 4 dal 1° luglio 2003 (limitatamente al settore manufatti in calcestruzzo);
- h. 4 dal 1° gennaio 2005 (limitatamente al settore laterizi: tale ulteriore riduzione non si applica alle aziende per le quali il regime di pause di cui al comma 8 dell'art. 70 è pari a 30 minuti)

Le modalità di attuazione delle suddette riduzioni di orario saranno definite tra Direzione aziendale e RSU tenendo conto delle esigenze produttive e di efficienza aziendali.

Resta convenuto che le riduzioni di orario annuo di cui sopra, per tutti i settori, assorbiranno fino a concorrenza eventuali trattamenti concordati aziendalmente o localmente in materia.

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

12) Banca ore

È istituita una banca ore individuale in cui confluiscono al 1° gennaio di ogni anno i permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione relativi a:

- le ex festività di cui all'art. 15;
- le riduzioni dell'orario di lavoro di cui al comma 11 del presente articolo

I permessi confluiti nella Banca Ore Individuale saranno fruiti da parte del lavoratore entro l'anno successivo a quello di maturazione, previo preavviso di 5 giorni, riducibile a 2 in caso di necessità, com-

patibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali, comunicate alla RSU.

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.

Su richiesta del singolo lavoratore le predette ore potranno essere fruite per ulteriori sei mesi.

13) Ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. n. 66/2003, art. 4, commi 2 e 3, la durata media dell'orario di lavoro viene calcolata con riferimento ad un periodo di 4 mesi.

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

Disposizioni particolari per l'industria dei laterizi

1) Nel caso in cui l'orario settimanale contrattuale di lavoro sia distribuito su 5 giorni, al fine di contenere i consumi energetici, è prevista la facoltà di far scorrere la seconda giornata non lavorata nell'arco della settimana per i lavoratori addetti alle seguenti lavorazioni:

- addetti alla mattoniera;
- addetti alle operazioni meccanizzate (impilatrici-disimpilatrici) di trasferimento del prodotto verde dalla mattoniera agli essiccatoi, del prodotto secco dagli essiccatoi al forno e del prodotto cotto dal forno allo stoccaggio.

Le modalità attuative saranno preventivamente portate a conoscenza della RSU

Dichiarazioni programmatiche delle Parti stipulanti

1) Premesso che il perseguimento di un maggior livello di produttività delle imprese costituisce comune obiettivo delle Parti e che il consolidamento dell'occupazione può essere perseguito anche migliorando il livello di competitività e cogliendo le opportunità offerte dal mercato, le parti, riconoscendo la necessità di applicare le norme contrattuali di cui al presente articolo in modo da facilitare il conseguimento di tali obiettivi, convengono di verificare, in occasione di appositi incontri annuali a livello nazionale, la corretta attuazione delle norme del presente articolo.

- 2) In situazioni di esuberanza di personale connesse a crisi aziendali strutturali che presentino particolare rilevanza sociale in relazione alla situazione occupazionale locale ed alla situazione produttiva, le Parti stipulanti potranno verificare anche, nel quadro di una specifica disciplina legislativa, la possibilità di ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Speciale con forme di rotazione del personale e regimi di orario di lavoro ridotti rispetto a quelli normali nonché a forme part-time di lavoro, a condizione che sia soddisfatta l'esigenza a dimensionare l'organico aziendale alle effettive necessità produttive che risultino compatibili con le esigenze tecnico-produttive e organizzative, che non siano ostacolati processi di mobilità, che vengano create le condizioni per evitare, anche attraverso compensazioni, gli eventuali oneri economici derivanti.

Dichiarazioni sugli orari di lavoro

- Le Parti convengono sul valore strategico dell'articolazione degli orari di lavoro ai fini del miglioramento della competitività aziendale e della salvaguardia occupazionale e considerano pertanto rilevante un reciproco coinvolgimento sugli obiettivi collegati alla gestione degli orari stessi.

A tal fine la Direzione aziendale svolgerà con la RSU un incontro semestrale per un esame dell'andamento dei regimi di orario.

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

Art. 11 – 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 sull'opportunità che in presenza di crisi e di necessità di riorganizzazione e ristrutturazione, gli ammortizzatori siano utilizzati in modo da contenere, per quanto pos-

sibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.

A tal fine, verificando la sussistenza dei presupposti tecnico-organizzativi e produttivi e le condizioni di legge, le Parti concordano sulla valutazione della stipula del contratto di solidarietà come forma prioritaria di salvaguardia dei livelli occupazionali.

In applicazione di quanto previsto nella parte generale - B) SISTEMA RELAZIONI INDUSTRIALI le Parti si impegnano a richiedere l'attivazione presso i Ministeri competenti di tavoli permanenti di confronto e/o cabine di regia, eventualmente anche unitamente ad altri settori limitrofi, per discutere di tematiche di interessi aventi ricadute economiche ed occupazionali nei settori di riferimento.

Art. 12 – Contratto di lavoro a tempo parziale (part-time)

Il contratto di lavoro a tempo parziale (part-time) è disciplinato dal D. Lgs. 81/2015 e comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario stabilito dal presente contratto.

Il part-time può essere attuato:

- 1) in forma “orizzontale” (quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all’orario normale giornaliero di lavoro);
- 2) in forma “verticale” (quello in relazione al quale è previsto che l’attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell’anno);
- 3) in forma “mista”, (quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nei punti 1) e 2).

L’instaurazione del rapporto di lavoro a part-time avverrà con atto scritto, nel quale saranno precisati l’orario di lavoro – con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all’anno – e gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno; il periodo di prova eventuale potrà essere prolungato in proporzione alla minore durata dell’orario di lavoro concordata.

La retribuzione diretta e indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all’orario di lavoro concordato.

Secondo quanto previsto dal D. Lgs. 81/2015, i lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa delle terapie salvavita, certificata secondo le vi-

genti norme di legge, hanno diritto, a richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (verticale o orizzontale). Nella stessa ipotesi il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

In caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

La trasformazione da tempo pieno a part-time, o viceversa, dei rapporti di lavoro in atto avviene con il consenso delle Parti le quali stabiliscono le condizioni per il ripristino del rapporto originario.

Ai lavoratori in forza con rapporto a part-time che ne facciano richiesta sarà data la priorità rispetto ai nuovi rapporti che si costituiscano a tempo pieno per lo svolgimento delle loro stesse mansioni; ciò vale anche per il caso contrario.

A livello aziendale, tra Direzione aziendale ed RSU, potrà essere stabilito il numero percentuale dei lavoratori che possono essere impiegati a tempo parziale rispetto al numero dei lavoratori a tempo pieno.

Con riferimento alla possibilità di richiedere la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa, l'azienda consulterà preventivamente la RSU o, in mancanza, le OO.SS. territoriali.

In attuazione del rinvio disposto dal D. Lgs. 81/2015, il lavoratore ha il diritto di richiedere la revoca ovvero la modifica delle clausole flessibili ed elastiche, mediante comunicazione scritta di modifica del patto.

Tale comunicazione deve essere presentata con un preavviso di almeno 5 giorni, nei casi documentati di:

- 1) Patologie oncologiche per le quali sussista una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita o quelle riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa ex legge n.104/1992;
- 2) Lavoratore con figlio convivente portatore di handicap (ex legge n. 104/1992).
- 3) Lavoratore con figlio convivente di età non superiore ad anni 13;
- 4) Lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, abilitate al rilascio di titoli di studio legali (articolo 10 comma 1 legge n.300/1970).

Per quanto concerne i punti 3) e 4) sopraelencati, la medesima comunicazione deve essere presentata con un preavviso di almeno 20 giorni, fino al limite massimo del 13%, ovvero dell'8% nelle aziende fino a 100 dipendenti, del totale dei dipendenti occupati con contratto a tempo parziale nell'unità produttiva.

Ai lavoratori che rientrano al lavoro da un periodo di congedo in base all'art. 35 bis lettera B1 del presente ccnl e lavoratrici madri di cui all'art. 35 *ter*, su richiesta, è concesso un part-time reversibile della durata massima di un anno, in base alle seguenti percentuali:

- se azienda inferiore o uguale a 100 dipendenti, fino ad un massimo di n° 3 lavoratori;
- se azienda sopra i 100 dipendenti, fino ad un massimo del 4% del personale a tempo indeterminato.

Al venire meno delle condizioni sopraindicate che hanno dato luogo alla revoca o modifica delle clausole flessibili o elastiche, potrà essere ripristinato il patto originario.

Art. 13 – Contratto a termine e somministrazione

Il contratto a tempo determinato è una forma di assunzione che prevede una durata predeterminata del rapporto di lavoro. Questa forma di contratto è disciplinata dal c.d. codice dei contratti contenuta nel Jobs Act, D. Lgs 81/2015 che ha espressamente abrogato la

precedente normativa.

Il DI 87/2018 conosciuto come Decreto Dignità, entrato in vigore il 14 luglio 2018 e la successiva Legge 96/2018 dell'11 agosto di conversione del Decreto-Legge, hanno ulteriormente ritoccato la disciplina andando ad intervenire sulla durata massima, sulle proroghe, sulla causale, sui termini di impugnazione e sulla contribuzione.

Durata massima del contratto a termine

Stante l'attuale normativa si è stabilito che ai contratti di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Lo stesso può durare fino a 24 mesi, ma solo in presenza di determinate condizioni, ovvero attraverso l'apposizione di una causale giustificatrice. Dopo i 24 mesi si potrà ancora prorogare o rinnovare il contratto per ulteriori 12 mesi, ma solo con un accordo stipulato presso le sedi territoriali dell'Ispettorato del Lavoro.

Contratto a tempo determinato acausale fino a 12 mesi

Nulla cambia per i contratti di lavoro a termine di durata inferiore ai 12 mesi, sarà quindi possibile assumere liberamente e senza dover dare giustificazione, se il rapporto avrà una durata fino ad un anno; lo stesso vale per le proroghe entro i primi 12 mesi. Invece già dal primo rinnovo, anche se previsto entro i primi 12 mesi andrà necessariamente indicata la causale.

Le proroghe dei contratti di lavoro a tempo determinato dopo il primo anno dovranno invece avere una causa per cui vengono stipulati. Lo stesso vale già dal primo rinnovo del contratto a termine. Quindi in linea generale il contratto a termine può avere una durata superiore ai 12 mesi (e fino ad un massimo di 24 mesi) solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

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

Forma scritta del contratto di lavoro a tempo determinato

Resta confermato che il contratto a tempo determinato deve prevedere necessariamente la forma scritta, altrimenti si considera a tempo indeterminato. Una copia del contratto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni dall'inizio del rapporto di lavoro.

La forma scritta non è richiesta solo nel caso in cui la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non supera 12 giorni. L'apposizione del termine inoltre si può evincere solo dal contratto di lavoro.

Disciplina della proroga

Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato per 4 volte, entro comunque il termine massimo di 24 mesi. Può essere prolungato di altri 12 mesi se ci sono ancora proroghe disponibili entro il numero di 4, ma solo in sede di Ispettorato Territoriale del Lavoro.

Come anticipato sopra quando con la prima o le successive proroghe si oltrepassano i primi 12 mesi di assunzione a termine, il contratto dovrà prevedere la causale.

Rinnovi del contratto a termine

Il contratto con lo stesso soggetto per lo stesso ruolo e le medesime mansioni è rinnovabile (cioè si possono stipulare nuovi contratti) per un numero di volte indefinito, ma sempre nel limite dei 24 mesi. Già dal primo rinnovo però dovrà essere obbligatoriamente indicata la causale. Per poter ricorrere al rinnovo è necessario che tra la scadenza di un contratto a tempo determinato ed il successivo sia rigorosamente rispettato un intervallo di tempo di 10 giorni se il contratto precedente aveva durata inferiore ai 6 mesi, di 20 giorni se superiore ai 6 mesi.

Proroga di fatto

Fermi i limiti di durata sopra indicati, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato si parla di proroga di fatto. Il datore di lavoro dovrà in questo caso corrispondere una retribuzione maggiorata per ogni giorno di proroga di fatto. La maggiorazione è pari:

- al 20% fino al decimo giorno successivo;
- al 40% per ciascun giorno ulteriore.

Se la proroga di fatto si protrae oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, oppure oltre il cinquante-

simo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Numero complessivo in sommatoria di contratti a tempo determinato e somministrazione

Il numero complessivo dei lavoratori occupati presso l'azienda con contratto a tempo determinato, con somministrazione a tempo determinato o indeterminato, non potrà superare il 20% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato al 1° gennaio di ogni anno. Si precisa che qualora la percentuale dei lavoratori in somministrazione a tempo determinato e indeterminato non superi il 10 % dei lavoratori a tempo indeterminato, l'azienda potrà innalzare la percentuale di cui al comma precedente fino al 35%.

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

Questo limite è comunque escluso:

- a. nella fase di avvio di nuove attività;
- b. da imprese start-up innovative per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società.

Diritto di precedenza

Si prevede il diritto di precedenza sulle nuove assunzioni in azienda nei seguenti casi:

- a. se il lavoratore con uno o più contratti o proroghe ha lavorato per almeno 6 mesi, per i successivi sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici-mesi per le stesse mansioni;
- b. per le lavoratrici madri il diritto di precedenza su esposto vale anche per le future assunzioni a termine.

Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili.

Forme contrattuali escluse dalla presente disciplina

Le seguenti forme contrattuali hanno una specifica disciplina e sono quindi escluse dall'ambito di applicazione della normativa sui contratti a termine:

- assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa con di-

- ritto alla conservazione del posto di lavoro;
- i dirigenti.

Licenziamento e dimissioni del lavoratore prima della scadenza del termine

Il lavoratore assunto a tempo determinato non può essere licenziato prima della scadenza del termine se non per giusta causa; cioè per un fatto talmente grave come previsto dall'articolo 51 *Provvedimenti disciplinari* da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro.

Nel caso in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 7, resta ferma la possibilità di stipulare fino a 7 contratti complessivamente.

Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo collettivo stipulato con la RSU, o in mancanza con le OO.SS. locali, le percentuali di lavoratori assunti con contratto a termine e somministrazione, possono essere elevate in funzione delle specifiche esigenze aziendali da individuare espressamente.

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.

Per i contratti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi i periodi di prova di cui all'art. 4 sono ridotti del 50%, con una durata, in ogni caso, non inferiore a due settimane.

Sono esclusi dal periodo di prova i lavoratori assunti con più contratti a tempo determinato nelle stesse mansioni nonché i lavoratori che nelle stesse mansioni svolte con contratto a tempo determinato passano a contratto a tempo indeterminato.

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

(Art. 14 - cassato)

Il contratto di somministrazione di lavoro tra agenzia e utilizzatore va stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:

- 1) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- 2) il numero dei lavoratori da somministrare;
- 3) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
- 4) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
- 5) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
- 6) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.

Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

L'articolo 2 del decreto-legge n. 87/2018 ha esteso la disciplina del lavoro a termine alla somministrazione di lavoro a termine, già disciplinata dagli articoli 30 e seguenti del d.lgs. n. 81/2015.

In particolare l'articolo 34, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, così come novellato dal decreto-legge successivamente convertito dalla legge n. 96 del 2018, estende al rapporto tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore la disciplina del contratto a tempo determinato, con la sola eccezione delle previsioni contenute agli articoli 21, comma 2 (pause tra un contratto e il successivo, c.d. *stop and go*), 23 (limiti quantitativi al numero dei contratti a tempo determinato che può stipulare ogni datore di lavoro) e 24 (diritto di precedenza).

La Direzione Aziendale comunicherà preventivamente alle RSU o, in mancanza alle OO.SS. territoriali aderenti alle associazioni sindacali firmatarie del CCNL, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro da stipulare e i motivi del ricorso. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i 5 giorni successivi alla stipula del contratto.

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

I lavoratori impiegati con contratto di somministrazione di lavoro sono destinatari dell'informativa di cui all'art. 21 del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, avendo riferimento all'esperienza lavorativa ed alla mansione svolta. L'utilizzatore osserva altresì nei confronti del lavoratore somministrato, tutti gli obblighi di prote-

zione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

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

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

Art.15 — *Festività abolite*

In sostituzione delle 4 festività infrasettimanali abolite dalla Legge n.54/1977 vengono concessi a tutti i lavoratori gruppi di 8 ore di permessi individuali retribuiti; per gli addetti ai lavori discontinui i gruppi di ore saranno proporzionali al loro effettivo orario di lavoro.

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

Le aziende potranno stabilire, previo esame congiunto con la RSU, 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 articolo 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 ex festività la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva (4 novembre) il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 16 – Riposo settimanale - Giorni festivi

Il lavoratore ha diritto, ogni settimana, ad un giorno di riposo che cadrà di domenica, salvo le eccezioni e le deroghe di legge.

Il personale per il quale è ammessa la prestazione di lavoro in giorno domenicale godrà del riposo settimanale in altro giorno prestabilito della settimana (riposo compensativo).

Sono considerate festività quelle dichiarate tali dalle disposizioni di legge, e più precisamente:

- a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo di cui al comma precedente;
- b) i giorni 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno;
- c) le seguenti festività infrasettimanali:
 - 1) Capodanno (1° gennaio);
 - 2) Epifania (6 gennaio);
 - 3) Lunedì di Pasqua (mobile);
 - 4) SS. Pietro e Paolo, per il Comune di Roma (giorno del S. Patrono - 29 giugno);
 - 5) Assunzione (15 agosto);
 - 6) Ognissanti (1° novembre);
 - 7) Immacolata Concezione (8 dicembre);
 - 8) S. Natale (25 dicembre);
 - 9) S. Stefano (26 dicembre);
 - 10) La ricorrenza del S. Patrono della località ove ha Sede lo Stabilimento (per il Comune di Roma vedi punto 4).

Qualora la festività del S. Patrono coincida con altra festività (compresa la domenica) sarà concordato, tra la Direzione aziendale e la RSU, un giorno sostitutivo salvo che si stabilisca di corrispondere il trattamento economico pari ad 1/26 della retribuzione mensile.

Per gli appartenenti alla qualifica operaia il trattamento per le festività è disciplinato dall'art. 80; per gli appartenenti alla qualifica impiegatizia si richiamano le norme dell'Accordo Interconfederale 3 dicembre 1954.

Art. 17 – Chiamata e richiamo alle armi

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, nonché per il richiamo alle armi, si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti al momento della chiamata o del richiamo stesso, non-

ché a quanto previsto dalla Legge 28 agosto 1991, n. 2888, sulla disciplina della cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo.

Art. 18 — Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio o di unione civile in base alla legge 20 maggio 2016 n.76 compete ai lavoratori non in prova un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi.

Il congedo non potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento o computato nel periodo di ferie annuale.

La richiesta del congedo deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno sei giorni, salvo casi eccezionali.

La retribuzione per congedo matrimoniale/unione civile spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Detto trattamento 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 od assente.

Il congedo matrimoniale/unione civile con la relativa retribuzione è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio/unione civile.

Resta fermo il diritto dell'azienda di trattenersi i rimborsi effettuati dall'INPS a tale titolo.

Art. 19 — Assenze

Fermo restando quanto specificatamente disposto all'art. 33, l'assenza deve essere comunicata all'azienda di norma all'inizio del normale orario di lavoro nella stessa giornata in cui essa si verifica e comunque, in caso di giustificati motivi di impedimento, non oltre il giorno successivo.

Essa deve essere giustificata dal dipendente entro le 48 ore successive al momento in cui si verifica salvo giustificati motivi di impedimento.

(Art. 20 – accorpato con l'Art.35ter)**Art. 21 – Aumenti contrattuali e minimi 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.

Tabella dei minimi mensili contrattuali

Pertanto i minimi contrattuali sono incrementati a partire dalle date sotto indicate dei seguenti importi mensili:

	Parametri	1° tranche	2° tranche	3° tranche
		01/09/2019	01/07/2020	01/07/2021
AS	220	32,35	40,44	48,53
A	185	27,21	34,01	40,81
B	151	22,21	27,76	33,31
CS	143	21,03	26,29	31,54
C	136	20,00	25,00	30,00
D	126	18,53	23,16	27,79
E	117	17,21	21,51	25,81
F	100	14,71	18,38	22,06

I minimi contrattuali mensili, relativi a ciascuna Categoria e le relative decorrenze, sono riportati nella seguente tabella allegata.

Tabella dei minimi mensili contrattuali

Cat.	Par.	Minimi attuali	1° tranche 01/09/2019	minimi	2° tranche 01/07/2020	minimi	3° tranche 01/07/2021	minimi
AS	220	1.973,95	32,35	2.006,30	40,44	2.046,74	48,53	2.095,27
A	185	1.659,89	27,21	1.687,10	34,01	1.721,11	40,81	1.761,92
B	151	1.354,84	22,21	1.377,05	27,76	1.404,81	33,31	1.438,12
CS	143	1281,48	21,03	1.302,51	26,29	1.328,80	31,54	1.360,34
C	136	1219,23	20,00	1.239,23	25,00	1.264,23	30,00	1.294,23
D	126	1133,61	18,53	1.152,14	23,16	1.175,30	27,79	1.203,09
E	117	1050,74	17,21	1.067,95	21,51	1.089,46	25,81	1.115,27
F	100	899,13	14,71	913,84	18,38	932,22	22,06	954,28

Nei sei mesi precedenti la scadenza del presente contratto le Parti si incontreranno per valutare l'esito della rilevazione circa la significatività dello scostamento tra l'inflazione prevista e quella reale.

Gli aumenti del TEC (Trattamento economico complessivo) sono pari agli aumenti del TEM, come sopra definito, più i costi contrattuali con particolare riferimento all'Art. 55 – Benessere Organizzativo (ex art.55 Previdenza complementare ed ex art.55bis Assistenza sanitaria integrativa)

Art. 22 – Aumenti periodici di anzianità

I lavoratori assunti successivamente al 1° gennaio 1980 avranno diritto, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo industriale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) a 5 aumenti periodici biennali complessivi del valore sotto indicato e riferito alla categoria di appartenenza:

Categorie:	AS	€ 14,72
	A	€ 11,71
	B	€ 9,60
	CS	€ 8,70
	C	€ 8,32
	D	€ 7,87
	E	€ 7,23
	F	€ 6,79

L'erogazione decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio di categoria, il lavoratore manterrà l'importo degli aumenti periodici maturati ed avrà quindi diritto a maturare ulteriori aumenti periodici nella misura fissata per la nuova categoria di appartenenza fino al raggiungimento dell'importo massimo previsto per la nuova categoria, ivi compreso l'importo maturato precedentemente.

La differenza che si determina in conseguenza del passaggio di categoria tra il valore massimo maturabile stabilito per la categoria di acquisizione e quanto già maturato e percepito allo stesso titolo sarà corrisposta alla data di maturazione del 5° aumento periodico, ovvero al momento del passaggio di categoria qualora il lavoratore abbia già maturato tutti e cinque gli aumenti periodici di anzianità.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria verrà considerata utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico. La cifra massima che il lavoratore può raggiungere a titolo di aumenti periodici di anzianità è pari a cinque volte l'importo unitario stabilito per la categoria di appartenenza.

Disposizioni particolari per i lavoratori in forza al 31 dicembre 1979

1) Lavoratori con qualifica di impiegato.

A) I lavoratori in forza al 26 luglio 1979 manterranno in cifra l'importo degli scatti già maturati alla stessa data ed avranno diritto alla maturazione di ulteriori scatti biennali secondo gli importi indicati nella tabella che segue e nei limiti di un numero complessivo di 14 scatti, ivi compresi quelli corrispondenti all'importo congelato.

Categorie:	AS	€ 19,37
	A	€ 16,47
	B	€ 14,34
	C	€ 13,43
	D	€ 12,70
	E	€ 12,18

L'erogazione decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio di categoria, il lavoratore manterrà l'importo degli aumenti periodici maturati ed avrà quindi diritto a maturare ulteriori aumenti periodici nella misura fissata per la nuova categoria di appartenenza fino al raggiungimento di 14 scatti, ivi compresi quelli maturati precedentemente.

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

Per i lavoratori che al 26 luglio 1979 non avevano ancora compiuto 21 anni di età, l'anzianità utile per la maturazione degli scatti decorre da tale data.

B) I lavoratori assunti tra il 26 luglio ed il 31 dicembre 1979 avranno diritto alla maturazione di 5 aumenti periodici biennali complessivi del valore indicato al precedente punto A) e riferito alla categoria di appartenenza.

Il medesimo trattamento spetta ai lavoratori passati dalla qualifica di operaio a quella di impiegato nel periodo suindicato.

2) Lavoratori con qualifica di operaio.

Ai lavoratori suddetti si applica la normativa di carattere generale. La corresponsione del primo scatto di anzianità nella misura stabilita dal 1° comma è avvenuta, secondo le disposizioni del CCNL 26 luglio 1979, alle date sottoindicate dalle quali decorre l'anzianità utile per la maturazione degli ulteriori 4 scatti biennali:

vecchi scatti maturati al 31 dicembre 1979	Erogazione 1° scatto
3	1.1.1981
2 o 1	1.7.1981
0	1.1.1982

Art. 23. — Determinazione delle quote orarie

A tutti i fini contrattuali, la quota oraria della retribuzione mensile si ottiene dividendo l'importo per 174. Per quanto concerne gli addetti ai lavori discontinui con 50 ore settimanali di lavoro, la quota oraria si ottiene dividendo l'importo mensile per 217,5. Per i lavoratori con orario inferiore alle 50 ore settimanali il coefficiente 217,5 sarà proporzionalmente ridotto.

Art. 24. — Indennità di contingenza - EDR

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

Si riportano di seguito i suddetti valori di indennità di contingenza.

Categorie:	AS	€ 534,84
	A	€ 528,01
	B	€ 521,40
	CS	€ 517,58
	C	€ 517,52
	D	€ 515,99
	E	€ 514,04
	F	€ 511,74

A decorrere dal 1° gennaio 1993, ai sensi del Protocollo 31 luglio 1992, è corrisposta a tutti i lavoratori una somma forfetaria a titolo di Elemento Distinto dalla Retribuzione di lire 20.000 (€ 10,33) mensili per 13 mensilità a copertura dell'intero periodo 1992-1993, che resterà allo stesso titolo acquisito per il futuro nella retribuzione.

Per l'indennità di contingenza relativa al periodo pregresso alla data dei protocolli soprarichiamati si fa riferimento alla Legge 26 febbraio 1986, n. 38 nonché agli accordi interconfederali regolanti la materia e alle specifiche norme del C.C.N.L. 9 giugno 1983.

Art. 25. — Premio di risultato

Secondo quanto stabilito nella PARTE GENERALE punto B) “Disposizioni generali sul 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 sopraccitato punto B), ai fini della determinazione di un Premio di norma annuale calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le Parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all’andamento economico dell’impresa.

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le Parti, di cui al punto B) della parte “Disposizioni generali sul sistema contrattuale”, esamineranno preventivamente in un apposito incontro in sede aziendale, le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell’andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell’azienda.

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

Gli importi erogabili saranno calcolati con riferimento ai risultati conseguiti. Tali risultati saranno verificati tra le Parti di norma entro il mese di luglio dell’anno successivo a quello cui si riferiscono i risultati stessi; avranno diritto alla corresponsione del Premio i lavoratori in forza in tale data. Nella medesima occasione — o comunque con riferimento a quanto aziendalmente concordato — la Direzione aziendale fornirà alle RSU informazioni circa gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la determinazione del Premio.

L’erogazione del Premio avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori e, a seconda dell’assunzione di uno o più criteri di riferimento di cui al primo comma, di effettiva variabilità in funzione dei risultati conseguiti ed avverrà secondo criteri e modalità aziendalmente definiti dalle Parti.

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

Il Premio come sopra definito sarà ad ogni effetto di competenza

dell'anno di erogazione, in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto dalle Parti quale parametro di definizione per individuarne l'ammontare.

Gli accordi aziendali o di gruppo, stipulati successivamente alla data del presente rinnovo, avranno durata triennale.

Dalla data del 17 ottobre 1994 non trova più applicazione la disciplina per l'istituzione del "premio di produzione" di cui all'art. 22 del CCNL 5 febbraio 1991.

I Premi di produzione di cui al punto precedente, gli altri premi ed istituti retributivi di analoga natura comunque denominati eventualmente già presenti in azienda non saranno più oggetto di successiva contrattazione; in riferimento ai loro importi già concordati e consolidati alla data del 30 settembre 1994 le parti, all'atto dell'istituzione del Premio di risultato di cui al presente articolo, procederanno alla loro armonizzazione, fermo restando che da tale operazione non dovranno derivare né oneri per le aziende né perdite per i lavoratori.

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.

Art. 25bis – Elemento di garanzia retributiva

Le parti considerano la contrattazione di secondo livello uno strumento moderno e appropriato per dare risposte alle esigenze delle imprese e dei lavoratori, quindi ritengono indispensabile diffonderla e renderla esigibile, in tutte le aziende, nei termini e nelle modalità specificate e regolate dal CCNL.

A favore dei lavoratori dipendenti di aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi di pari natura oltre a quanto spettante per CCNL, viene istituito un elemento di garanzia retributiva pari a 6,00 euro mensili per 12 mensilità dal gennaio 2012.

Art. 26 – Tredicesima mensilità

I lavoratori, per ciascun anno di anzianità di servizio prestato, hanno diritto ad una tredicesima mensilità di retribuzione globale di fatto, da corrispondersi normalmente alla vigilia di Natale.

Per gli operai cottimisti si farà riferimento al guadagno medio dell'ultimo mese. Per i lavoratori addetti continuativamente a turni avvicendati, la relativa maggiorazione verrà conteggiata nella tredicesima mensilità, sulla base della media risultante nel ciclo completo dei turni effettuati.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della 13^a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata agli effetti della 13^a mensilità come un mese intero.

Qualora un lavoratore abbia prestato servizio durante il corso dell'anno in lavori retribuiti a cottimo e ad economia, il computo della 13^a mensilità sarà fatto per dodicesimi in base alla retribuzione mensile globale percepita per i mesi nei quali ha lavorato a cottimo, ed in base alla retribuzione mensile globale percepita per i mesi nei quali ha lavorato ad economia.

Art. 27 — Risarcimento danni

I danni derivanti da colpa del lavoratore devono essere contestati all'interessato, appena possibile. L'ammontare del risarcimento sarà determinato in relazione all'entità del danno arrecato ed alle circostanze in cui si è verificato.

In mancanza di accordo si seguirà la procedura stabilita dall'art. 60.

Il risarcimento del danno sarà effettuato dopo la risoluzione dell'eventuale controversia mediante trattenute rateali sulla retribuzione mensile con quote non superiori al 10% della retribuzione stessa.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore fatte salve le disposizioni ed i limiti di legge.

Art. 28 — Trasferimenti

Le eventuali variazioni di sede di lavoro che dovessero comportare il trasferimento del lavoratore da una unità produttiva ad altra situata in diverso Comune dovranno essere connesse a comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il trasferimento deve essere comunicato al lavoratore per iscritto con un preavviso di 30 giorni e con la relativa motivazione.

Al lavoratore trasferito, sempre che tale provvedimento comporti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza, domicilio o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, delle spese per i mezzi di trasporto per sé e per le persone di famiglia a carico e per il trasporto degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre è dovuto il rimborso delle eventuali spese sostenute per anticipata risoluzione del contratto di affitto.

In aggiunta gli sarà corrisposta:

- se celibe senza congiunti conviventi a carico, una indennità di trasferimento commisurata a mezzo mese di retribuzione globale.
- se capofamiglia, una indennità di trasferimento commisurata ad una mensilità di retribuzione globale.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione del lavoratore nella nuova residenza un alloggio, detta indennità sarà ridotta alla metà.

Al lavoratore verrà corrisposta la normale retribuzione per tutto il tempo strettamente necessario per il trasferimento.

Il lavoratore trasferito, quando il trasferimento porta come conseguenza l'effettivo cambio di residenza, domicilio o stabile dimora, conserverà il trattamento economico, se più favorevole, goduto precedentemente, escluse quelle competenze inerenti alle condizioni locali e alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine che non ricorrono nella nuova destinazione.

Qualora il lavoratore peraltro comproui di non potersi trasferire nella nuova località per seri motivi di salute o familiari, l'azienda esaminerà la possibilità di continuare ad occuparlo nella località dalla quale intendeva trasferirlo prima di procedere al suo licenziamento.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento, se licenziato, ha diritto al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva.

Al lavoratore che abbia ottenuto il trasferimento su sua richiesta non competono le indennità ed il trattamento di cui sopra.

Al lavoratore che viene trasferito per esigenze dell'azienda e che entro 5 anni dalla data dell'avvenuto trasferimento venga licenziato per motivi non disciplinari, ove intenda rientrare nella località ove risiedeva prima del trasferimento, saranno rimborsate le spese necessarie per il viaggio di ritorno per lui e la famiglia e per il trasporto degli effetti, sempreché questo avvenga entro 3 mesi dalla risoluzione del rapporto.

I lavoratori delle Categorie Quadri, As, A e B per i quali sia stata espressamente stabilita, all'atto dell'assunzione, la possibilità per

l'azienda di disporre il loro trasferimento, nel caso non accettino il trasferimento stesso, saranno considerati dimissionari.

Art. 29 – Mensa

Ferme restando le situazioni in atto alla data di entrata in vigore del presente contratto, tenuto conto della struttura dei settori e della varietà delle situazioni di fatto che non consentono di pervenire ad una regolamentazione uniforme dell'istituto, si conviene che la materia sarà affrontata fra Direzione aziendale e RSU

Qualora in sede aziendale si convenga sulla istituzione del servizio di mensa, l'azienda dovrà mettere a disposizione un idoneo locale opportunamente attrezzato ed avente i necessari requisiti di igienicità e le Parti definiranno il numero delle portate, la suddivisione della spesa tra azienda e lavoratori, ecc.

Per la istituzione del servizio di mensa dovrà tenersi conto delle situazioni obiettive esistenti nelle singole unità produttive, quali ad esempio la distanza dallo stabilimento rispetto alla residenza della prevalenza dei lavoratori, il rapporto tra maestranze in forza e i lavoratori che utilizzano il servizio, ecc.

Art. 30 – Appalti e esternalizzazioni

I contratti di appalto di opere e servizi sono disciplinati dalle norme di legge in materia.

Sono esclusi dagli appalti i lavori di manutenzione ordinaria continuativa degli impianti di produzione e le attività di trasformazione proprie dell'azienda stessa, che siano tali da consentire la normale utilizzazione, per omogenee specializzazioni, delle prestazioni lavorative giornaliere di uno o più lavoratori, ad eccezione di quelli che necessariamente devono essere svolti da personale esterno e/o al di fuori dei normali turni di lavoro.

Fermo restando quanto stabilito dal 1° comma, le aziende daranno informazione alla RSU, con preavviso di almeno 10 giorni, ridotto a 24 ore nei casi di urgenza, dei lavori affidati in appalto e la denominazione dell'impresa appaltatrice.

L'azienda appaltante deve richiedere all'azienda appaltatrice il rispetto delle norme contrattuali del Contratto Collettivo nazionale di

Lavoro sottoscritto dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale del settore merceologico cui appartiene l'azienda appaltatrice stessa, nonché delle norme assicurative, previdenziali ed antinfortunistiche. L'adempimento di quanto sopra comporterà la stipulazione di una corrispondente clausola nei relativi contratti di appalto, con previsione di automatica rescissione del contratto stesso in caso di inadempienza che il committente si riserva di verificare anche su segnalazione delle RSU.

Le aziende forniranno informazioni alle RSU in ordine ad eventuali decisioni relative al decentramento in via permanente di fasi significative del proprio processo produttivo al di fuori dell'azienda.

Al fine di prevenire, nel settore, fenomeni di infiltrazioni mafiose e i reati contro il territorio e l'ambiente, riteniamo che questa stagione contrattuale debba affrontare il tema della legalità anche attraverso la contrattazione collettiva e il protagonismo diretto delle parti sociali.

Pertanto le Parti convengono di affrontare il tema della legalità, promuovendo l'istituzione di un tavolo nazionale permanente di confronto costituito dalle parti firmatarie, congiuntamente a INPS, INAIL, Ministero degli Interni, Ministero del Lavoro, Ministero della Salute, per realizzare protocolli e linee guida per la legalità, il contrasto al lavoro nero, il controllo dei flussi di manodopera e di eventuali fenomeni di riciclaggio dei capitali illeciti e nelle forniture e nei servizi.

L'attività di monitoraggio svolto dall'Osservatorio sulle aziende e/o sulle cave sequestrate o confiscate e del monitoraggio delle aziende che hanno adottato comportamenti moralmente etici, sarà disponibile quale strumento utile in caso di affidamento in appalto di tutte quelle attività, diverse dalla produzione, necessarie al miglior funzionamento dell'impresa.

Le Parti promuoveranno azioni volte a verifiche preventive sulla regolarità fiscale e contributiva delle aziende appaltatrici. Le aziende appaltanti promuoveranno, inoltre, nei confronti delle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico a cui appartengono le aziende appaltatrici stesse.

Art. 31 — Ambiente di lavoro - Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

A) Le parti ribadiscono che la tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti, ed in particolare con riferimento al

D.Lgs. n. 81/2008, costituisce un obiettivo condiviso che occorre perseguire anche con iniziative, a favore delle aziende dei settori rappresentati e dei loro dipendenti, come definite nell'ambito dei lavori dell'Osservatorio, per lo sviluppo della cultura della sicurezza e della prevenzione. Le stesse parti esamineranno, nell'ambito degli incontri previsti dal punto 1 della Parte Generale (Relazioni Industriali) del presente contratto, le proposte di legge e le iniziative di carattere normativo di interesse per i settori dei laterizi e manufatti cementizi che venissero avanzate in Italia o nell'ambito della UE. Ciò con particolare riguardo alla possibilità di individuare linee di indirizzo comune che servano da orientamento per gli Organismi legislativi o amministrativi, anche con particolare riferimento alle cave. Analoghe linee di indirizzo comune saranno ricercate nei confronti delle Autorità locali.

In linea con quanto sopra affermato, le parti si attiveranno per la verifica dell'applicazione, per le aziende del settore, dell'Accordo Europeo Multisetoriale (NEPSI), 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 è recepito nel presente contratto.

Inoltre, per quanto riguarda l'impatto ambientale, in presenza di problematiche di particolare rilevanza che dovessero emergere a livello territoriale, le parti si danno reciprocamente atto della necessità che tali problematiche vengano rappresentate alle parti nazionali, nell'ambito degli incontri citati nel primo comma, per attivare le indicazioni ed i suggerimenti di tale livello e per acquisire sui temi specifici indicazioni che possano essere utilizzate quale base di supporto nel confronto con le Istituzioni.

Le imprese su richiesta delle RSU e/o delle OO.SS. effettueranno annualmente un incontro specifico sui temi dell'ambiente e della sicurezza. In particolare, in tali incontri, saranno forniti dalle imprese ed analizzati tra le parti i dati relativi agli andamenti infortunistici nelle singole unità produttive, catalogati per gravità e frequenza. In tale occasione, formeranno oggetto di esame anche gli eventuali problemi, evidenziati nel corso della riunione periodica indetta ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008, che abbiano attinenza con le materie previste dalla stessa norma.

Sulla base di tali informazioni, le parti individueranno miglioramenti alle metodiche di prevenzione in atto con particolare riferimento:

- 1) alla logistica di stabilimento;
- 2) alla analisi e miglioramento dei percorsi all'interno delle unità produttive, sulla scorta dei dati del registro infortuni;

- 3) alla verifica delle procedure di sicurezza relative alle attività di manutenzione al fine di un'eventuale implementazione delle stesse;
- 4) ai dispositivi di protezione individuali prescritti dai documenti di analisi del rischio in essere nelle unità produttive, con particolare riguardo alla infortunistica determinatasi per lo scorretto o mancato utilizzo dei dispositivi di protezione individuali disponibili;
- 5) all'attività di imprese esterne all'interno di stabilimenti;
- 6) attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- 7) in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, condivisione nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;

Coerentemente con tali obiettivi, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative, i livelli di salute nei luoghi di lavoro e di tutela dell'ambiente.

Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti.

I lavoratori in particolare devono:

- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;

- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

- eleggere i propri rappresentanti per la sicurezza;
- ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;
- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.

Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità previste dalle discipline vigenti.

I R.L.S. sono tenuti a fare un uso strettamente riservato e interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali di miglior favore in materia.

B) Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

In applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e dall'accordo interconfederale del 12 dicembre 2018, si concorda la seguente disciplina in merito ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

1) Numero dei rappresentanti

- a) All'atto della costituzione della RSU, in tutte le aziende o

unità produttive i lavoratori eleggono, all'interno della RSU, il rappresentante per la sicurezza nei seguenti numeri:

- n. 1 rappresentante nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti;
- n. 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 1.000 dipendenti.

2) Modalità e procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza

Per quanto concerne le modalità e le procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza, si intendono qui richiamate le disposizioni sulla materia di cui all'accordo interconfederale 12 dicembre 2018 e del relativo Regolamento d'attuazione.

3) Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza,

Le attribuzioni del rappresentante per la sicurezza sono quelle previste dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, come integrate dal punto n. 2), Parte I, dell'Accordo Interconfederale 12 dicembre 2018.

Inoltre, è dato obbligo all'Azienda, nei confronti del rappresentante per la sicurezza di:

- consultarlo sulle iniziative aziendali che riguardano i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute;
- fornirgli informazioni sulle innovazioni tecnologiche che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori;
- fornirgli informazioni sui mezzi e sulle procedure di prevenzione da adottare nel caso di impiego di una nuova sostanza che comporti potenziali rischi per la salute dei lavoratori;
- fornirgli informazioni sui programmi di prevenzione e di sicurezza predisposti dall'azienda;
- fornirgli informazioni sul Documento sulla Sicurezza e sulle rilevazioni ambientali dei fattori di rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori.

4) Modalità di consultazione - informazioni e documentazione aziendale

Per quanto riguarda le modalità di consultazione, le informazioni e la documentazione aziendale, si intende richiamato l'accordo interconfederale 12 dicembre 2018.

5) *Permessi*

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, i rappresentanti per la sicurezza oltre ai permessi già previsti per le RSU, utilizzano permessi retribuiti pari a 56 ore annue per l'espletamento delle attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008.

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti si fa riferimento a quanto previsto dalla parte I, punto 1.1, dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995.

A seconda delle esigenze derivanti dall'espletamento dei propri compiti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza potranno richiedere all'azienda l'anticipo all'anno in corso del 30% massimo delle ore di permesso previste per l'anno successivo e, negli stessi limiti, l'utilizzo dei permessi per l'anno in corso all'anno successivo.

6) - *Permessi per la formazione del rappresentante per la sicurezza*

Nelle 32 ore retribuite previste ai fini della formazione di ciascun rappresentante per la sicurezza di cui alla parte I, punto 3), dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995, nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, dovranno trovare equilibrato, consensuale soddisfacimento, le esigenze sia della formazione di base che di quella specifica. L'azienda provvede che la formazione del rappresentante per la sicurezza sia periodicamente aggiornata in conseguenza della evoluzione dei rischi negli ambienti di lavoro.

7) - *Riunioni periodiche*

In applicazione del comma 1 dell'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008, le riunioni periodiche sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

Nota

Le parti si danno atto che il rappresentante per la sicurezza è l'interlocutore istituzionale della Direzione aziendale per le materie della sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro. Il rappresentante

per la sicurezza è tenuto a fare uso delle notizie e della documentazione ricevute, in relazione alla sua funzione, nel rispetto del segreto industriale.

La Commissione paritetica, fermo restando il numero dei componenti già precisato - e ferme restando le previsioni dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995 e le competenze degli organismi da questo previsti - avrà le funzioni ed i compiti illustrati dall'art. 51 del D.L. n. 81/2008 e si occuperà delle sue modalità applicative in modo da limitare il più possibile disarmonie o conflittualità.

Le parti si danno atto che i diritti derivanti ai rappresentanti per la sicurezza dalla presente regolamentazione realizzano le finalità previste dall'art. 9 della legge n. 300/1970, in materia di ricerca, elaborazione ed attuazione delle misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori. 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 sull'opportunità di esaminare a livello nazionale, in occasione di uno dei due incontri dell'Osservatorio, l'andamento del fenomeno infortunistico nei settori coperti dal presente contratto. In tale occasione allo scopo di dare un contributo di conoscenza e suggerimenti di comportamento utili, ai fini della prevenzione saranno congiuntamente valutate le risultanze delle rilevazioni statistiche, su dati che l'Osservatorio raccoglierà ed elaborerà in forma aggregata, atti a rilevare la frequenza, la gravità e la durata media degli eventi infortunistici, ripartiti per grandi aree territoriali.

Con cadenza biennale le parti esamineranno la possibilità di estendere le rilevazioni dell'Osservatorio 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, ove necessario, si farà carico nel quadro degli indirizzi generali di settore per il rafforzamento della prevenzione.

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

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 sicu-

rezza 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.

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.

Nota a verbale

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.

Art. 31bis – Ambiente di lavoro - efficienza energetica

Sulla base dell'Avviso comune del 21 dicembre 2011, siglato da Confindustria, CGIL, CISL e UIL, le Parti intendono promuovere l'efficienza energetica come importante strumento che rappresenta un'occasione di crescita industriale e occupazionale per i Settori dei laterizi e dei manufatti cementizi, attraverso lo sviluppo di nuove tecnologie e l'applicazione di quelle esistenti su vasta scala.

Le Parti riconoscono che l'efficienza energetica è una fondamentale misura di rilancio delle competenze dei Settori interessati dal presente contratto ed intendono promuovere fattori premianti legati ai comportamenti virtuosi in campo energetico e ambientale, con lo scopo di raggiungere obiettivi minimi di efficienza energetica, fissati dalle Istituzioni comunitarie.

Art. 31 ter- Ambiente di lavoro - controllo a distanza

Qualora il controllo a distanza fosse anche effetto indiretto di un sistema di videosorveglianza realizzato per esigenze produttive o per la sicurezza sul lavoro, l'azienda ne darà comunicazione alla RSU e/o

alle OO.SS Territoriali, ai sensi e per gli effetti dell'art.23 del D.Lgs. n.151/2015-

I dati raccolti non potranno essere utilizzati per gli effetti degli articoli 51, 52 e 53 del presente contratto.

Art. 32 – Infortuni sul lavoro e malattie professionali

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo. L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto il quale deve informare la direzione per i provvedimenti del caso.

Quando l'infortunio accade al lavoratore in lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste nell'art. 33.

Al lavoratore sarà conservato il posto:

- a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;
- b) in caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

In tali casi, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa.

Il lavoratore infortunato ha diritto all'intera retribuzione per la prima giornata nella quale abbandona il lavoro.

Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o in altre

norme, fino al raggiungimento della normale retribuzione netta, per un periodo massimo di diciotto mesi, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

L'azienda corrisponderà alla scadenza dei singoli periodi di paga l'indennità di infortunio a carico dell'INAIL a condizione che dette anticipazioni non siano soggette a contributi assicurativi e previdenziali e che venga garantito dall'Istituto medesimo il loro sollecito rimborso, in ogni caso non oltre 60 giorni dalla chiusura della pratica, tramite accordi con le aziende interessate.

Il trattamento economico di cui ai precedenti commi, verrà corrisposto ai lavoratori sempreché l'infortunio o la malattia professionale siano riconosciuti dall'INAIL.

L'azienda si rivarrà nei confronti del lavoratore di quanto corrispostogli nel caso in cui l'erogazione dell'indennità da parte dell'INAIL non abbia avuto luogo o venga a mancare per inadempienze del lavoratore stesso.

Per l'eventuale periodo d'infortunio e di malattia professionale eccedente la scadenza di cui sopra, il lavoratore percepirà il normale trattamento assicurativo.

L'azienda nel frattempo corrisponderà, ove richiesti, acconti per la parte a suo carico.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea o del periodo di degenza o convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di giustificato impedimento, il lavoratore deve presentarsi allo stabilimento per la ripresa del lavoro.

Qualora la prosecuzione della infermità oltre i termini di conservazione del posto di cui ai punti a) e b) non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore può risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non provveda al licenziamento il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti.

I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza e soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale scopo nello stabilimento.

Vengono condivise alcune indicazioni che prevederanno particolari azioni di monitoraggio periodico per valutarne l'efficacia e per introdurre eventuali azioni correttive; attenzione agli eventi definiti "quasi

infortuni” e dei comportamenti non sicuri; specifiche azioni in collaborazione con l’Inail per diffondere la cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro con particolare riferimento alle peculiarità di ciascun settore produttivo.

Chiarimenti

- 1) I ratei della tredicesima mensilità corrisposti dall’Istituto assicuratore saranno considerati utili ai fini del raggiungimento delle misure del trattamento economico di cui al presente articolo. Pertanto dalla tredicesima mensilità di cui all’art. 26 non saranno effettuate detrazioni per i periodi di assenza dal lavoro per infortunio o per malattia professionale.
- 2) L’integrazione dovuta dall’azienda si ricava per differenza tra la retribuzione lorda mensile e l’indennità corrisposta dall’Istituto opportunamente lordizzata dei contributi assicurativi e previdenziali a carico del lavoratore.

Art. 33 – *Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro*

L’assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all’azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l’assenza stessa. Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all’azienda, non oltre il terzo giorno dall’inizio dell’assenza, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

L’eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all’azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi numeri di protocollo identificativi, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire all’azienda entro il terzo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato medico precedente.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giustificate ragioni di impedimento, 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.

Il lavoratore è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a

trovarsi nel proprio domicilio disponibile per le visite di controllo dalle ore 10.00 alle 12.00 e dalle ore 17.00 alle 19.00 di ciascun giorno, o in quelle diverse fasce orarie che fossero stabilite da disposizioni legislative o amministrative, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

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

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. Diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata e pertanto perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 51 fatte comunque salve le comprovate cause di forza maggiore.

Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

Avvenendo l'interruzione del servizio per malattia od infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino ad un massimo di 14 mesi. A titolo esemplificativo ai fini del conteggio del periodo di comporta espresso in mesi la conversione in giorni corrisponde a 425 giorni (14 mesi) di calendario su 912 (30 mesi).

Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore, anche con più periodi di infermità, raggiunga in complesso 14 mesi di assenza nell'arco di 30 mesi consecutivi.

Le aziende considereranno con la massima attenzione la situazione dei lavoratori sottoposti al trattamento di emodialisi, o dei lavoratori affetti da neoplasie, ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie e malattie che comportino terapie salvavita.

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, del prolungamento del periodo di comporta fino ad un massimo di 12 mesi (365 giorni).

Superato il termine della conservazione del posto, ove la azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi com-

presa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta di riprendere servizio, il lavoratore può risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti.

Il congedo attivato dalle donne vittime di violenza (art. 35bis lettera B1 del presente ccnl) per il tempo necessario all'esecuzione del percorso di protezione e recupero psico-fisico, costituisce prolungamento del periodo di comporto.

Il trattamento economico dovuto al lavoratore in caso di malattia o infortunio non sul lavoro è disciplinato dagli articoli 77 e 93 ai quali si rinvia.

Nota

Le Parti riconoscono la opportunità che le aziende, nell'ambito della propria autonomia decisionale, valutino la possibilità di applicare la disposizione di cui al penultimo comma del presente articolo in presenza di malattie con lunga degenza ospedaliera.

Art. 34 — Tutela da tossicodipendenza e da disturbi comportamentali patologici ~~loro familiari~~

Le Parti, in attuazione di quanto previsto dalla Legge 26 giugno 1990, n. 162, convengono quanto segue.

I lavoratori cui viene accertato, secondo le previsioni di legge, lo stato di tossicodipendenza ovvero la presenza di disturbi comportamentali patologici quali alcolismo, anoressia, bulimia, che intendono accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle Aziende 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.

I lavoratori che intendono avvalersi della facoltà di cui sopra dovranno avanzare la relativa richiesta alla Direzione aziendale almeno 15 giorni prima dell'inizio del programma cui intendono 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 affetta da un disturbo comportamentale patologico come esplicitato nel secondo comma del seguente 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 delle Aziende Sanitarie Locali, qualora gli stessi servizi sanitari 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. 35 – *Permessi*

Al lavoratore che ne faccia domanda per giustificati motivi, verranno concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, dei brevi permessi che l'azienda non è tenuta a retribuire.

Art. 35bis - *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 o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

Al padre in occasione della nascita del figlio saranno riconosciuti i giorni di “congedo obbligatorio” secondo le modalità previste dalle leggi vigenti.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto ad avvertire, in tempo utile, rispetto all’inizio della propria prestazione, il datore di lavoro dell’evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

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

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

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall’accertamento dell’insorgenza della grave infermità, documentata come indicato al 3° comma, o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nel caso di grave infermità dei soggetti indicati, documentata come al 3° comma, il lavoratore ed 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 ed 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 di cui all'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. 53/2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore ha diritto ad 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, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed 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 luglio 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 ad 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 nell'incarico già assegnato, 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 indennizzato conto Inps (in base all'art. 24 del Decreto Legislativo n. 80 del 15 giugno 2015 e successive modifiche ed integrazioni) non superiore a tre mesi (fruitibile anche a giorni o a 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 ad 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 ed allegando la relativa documentazione.

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

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva a questo titolo non dovranno superare l'1% del totale della forza occupata, eccezion fatta per le unità produttive fino a 149 dipendenti dove potrà comunque assentarsi n.1 lavoratore; fermo restando quanto sopra, le Parti si danno atto che i valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale pari o superiori a 0,50 saranno arrotondati all'unità superiore.

Durante il periodo di congedo il lavoratore conserva il posto di lavoro nell'incarico già assegnato 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.

Ricorso al Part Time per i Lavoratori che hanno diritto ai congedi di cui al punto A) B) B1) e C)

Ai lavoratori che rientrano nella concessione dei congedi di cui al punto A), B) B1) e C) del presente articolo, al fine di elevare la capacità di bilanciare in modo equilibrato il lavoro e gli impegni della vita privata (Work-life balance) sarà concesso, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, la riduzione dell'orario di lavoro (Part Time reversibile) per un periodo di 1 anno con possibilità di proroga.

Dichiarazione comune

Le Parti si danno reciprocamente atto che le condizioni 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.

Art. 35 ter - Tutela delle lavoratrici madri, della maternità

e della paternità

Al padre e alla madre lavoratori sarà concesso, anche in unità orarie, l'utilizzo dei congedi di cui all'articolo 32 del D.Lgs. n.151/2000 e normative successive.

Art. 36 — Tutela alle categorie dello svantaggio sociale e lavoratori immigrati

Le Parti, nella condivisa opportunità di interventi di legge in favore delle categorie socialmente svantaggiate, in particolare i lavoratori immigrati, e altresì a sostegno del volontariato, impegnano le Direzioni aziendali a dedicare la loro attenzione per una efficace applicazione delle norme di tutela esistenti rendendo coerente la loro azione ed aggiornando i loro comportamenti alle disposizioni che sono introdotte per l'attuazione nell'ordinamento interno di direttive comunitarie concernenti le predette categorie.

Le Parti, in particolare, impegnano le aziende a prendere in considerazione con la maggiore attenzione, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico-organizzative il problema dell'inserimento nelle proprie strutture dei disabili riconosciuti invalidi civili ai sensi di legge in funzione della capacità lavorativa degli stessi, tenendo conto anche delle risultanze degli esami svolti a livello nazionale secondo quanto previsto al punto 1) del sistema di relazioni industriali.

In particolare, le Parti, nell'ambito dell'attività del CBMC, proporranno, sulla scorta delle esperienze già maturate, interventi diretti a favorire il rispetto delle differenze di culto religioso e segnaleranno le esperienze di organizzazione dell'attività aziendale volta a favorire l'integrazione dei lavoratori migranti con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti.

La Commissione ha altresì il compito di valutare la fattibilità, avvalendosi della collaborazione del CBMC, di progetti di traduzione in lingua straniera delle norme di sicurezza con riferimento alle tipologie aziendali caratterizzate da una significativa presenza di lavoratori stranieri.

Dichiarazione congiunta

Premesso che la materia relativa alle festività è regolata con legge dello Stato; che il presente CCNL regola gli istituti delle ferie e

dei permessi per riduzione di orario di lavoro o ex festività; che la determinazione del momento di fruizione delle ferie o degli altri istituti resta prerogativa dell'organizzazione della singola impresa; considerato che nei settori dei laterizi e manufatti in calcestruzzo si registra un progressivo aumento della presenza di lavoratori immigrati extracomunitari; le Parti convengono che, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, possano favorevolmente essere prese in considerazione le richieste avanzate dai suddetti lavoratori, anche per il tramite delle RSU, per il godimento di un periodo legato alla loro specifica condizione ed alle conseguenti esigenze di ferie e permessi retribuiti di cui agli articoli 10 e 15 del presente CCNL, della durata complessiva non superiore a tre settimane. Durate superiori dovranno essere concordate tra Azienda ed RSU.

Art. 37 — *Permessi ai lavoratori studenti*

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

I corsi di cui al comma precedente non potranno comunque avere una durata inferiore a 300 ore di insegnamento effettivo. Il lavoratore potrà richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore in un triennio, usufruibile anche in un solo anno.

Nell'arco di un anno potrà usufruire di permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva, compatibilmente con l'esigenza del regolare svolgimento dell'attività produttiva dello stabilimento.

Potrà comunque usufruire dei permessi retribuiti un lavoratore nelle unità produttive che occupino almeno 25 dipendenti.

Oltre ai destinatari della presente norma, così come individuati al 1° comma, potranno beneficiare dei permessi retribuiti di cui al 3° comma, ferme restando tutte le altre disposizioni, i lavoratori che frequentino i corsi sperimentali di recupero della scuola dell'obbligo.

Per tali lavoratori le ore di permesso retribuito sono elevate fino ad un massimo di 200 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno.

Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta alla Direzione aziendale 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.

Ai lavoratori stranieri che si iscrivano e frequentino, durante il primo anno di presenza in azienda, corsi di apprendimento della lingua italiana organizzati da enti formalmente riconosciuti dai competenti organi della Pubblica Amministrazione, saranno concessi permessi fino ad un massimo di 50 ore. Su richiesta dell'azienda, i lavoratori stranieri dovranno presentare un attestato che dimostri la regolare partecipazione alle lezioni durante il godimento dei permessi retribuiti.

Nel caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopra indicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande, ferma restando la valutazione delle esigenze di cui al comma quarto.

Nel caso in cui la frequenza ai corsi cada 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. 37bis - *Formazione professionale - Fondimpresa*

Con riferimento a quanto previsto dagli Accordi Interconfederali in materia di formazione professionale e dalla legislazione vigente, le Parti, anche in relazione alle innovazioni derivanti dalla evoluzione tecnologica ed organizzativa, concordano sull'importanza della formazione professionale quale strumento fondamentale per la valorizzazione professionale delle risorse umane.

Pertanto le Parti convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di legge, di Accordi Interconfederali e del presente contratto che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- consentire ai lavoratori l'acquisizione di professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative dei settori;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta e consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori onde prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale.

Al fine di elevare la professionalità dei lavoratori e di renderla sempre più compatibile con le innovazioni tecnologiche dei processi produttivi, laddove l'azienda ne ravvisi la necessità, l'azienda la stessa unitamente alle RSU e/o alle Organizzazioni Territoriali di Feneal Filca Fillea, ove presenti, definiranno l'adeguato numero di ore e le relative modalità di formazione annuale dei lavoratori sui processi produttivi, distribuite uniformemente tra i vari profili professionali.

I percorsi formativi saranno certificati secondo le norme vigenti.

All'Osservatorio di cui alla Parte Generale, lett. A), è affidato il compito di monitorare le normative vigenti in materia di formazione professionale, sia a livello comunitario che nazionale e regionale al fine di informare i propri rappresentanti sulle opportunità di finanziamento attivabili.

Al momento della adozione del Regolamento dell'Osservatorio le Parti stipulanti definiranno le modalità per l'attività da svolgere da parte dell'Osservatorio stesso in materia di formazione professionale e potranno valutare la possibilità di affidare l'aspetto tecnico-operativo della suddetta attività ad una Commissione per la Formazione che opererà in raccordo con l'Osservatorio.

Per quanto riguarda i piani di formazione aziendale da sottoporre all'approvazione di Fondimpresa secondo le modalità previste dalla legge nazionale e dalle norme regionali, compresi quelli in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, le aziende concorderanno gli stessi con le RSU e, in assenza delle stesse, con le OO.SS. territoriali.

I piani formativi di Settore potranno altresì essere concordati a livello territoriale o nazionale con le rispettive organizzazioni di rappresentanza.

Le imprese comunicheranno all'Osservatorio i piani di formazione realizzati

I piani aziendali di formazione concordati, oltre ai percorsi formativi e alle metodologie didattiche funzionali agli obiettivi, dovranno prevedere le modalità di svolgimento della formazione nonché quelle di partecipazione alla stessa.

Art. 38 — *Permessi per cariche sindacali ed ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive*

Ai lavoratori che siano membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati regionali e territoriali di categoria po-

tranno essere concessi brevi permessi retribuiti, fino a 8 ore mensili, cumulabili nell'arco di ogni semestre, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico-aziendale.

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

Per quanto concerne il regime dei permessi a favore di lavoratori chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive si rinvia a quanto previsto dalla Legge 3 agosto 1999, n. 265.

Art. 39 — Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive od a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali

Come previsto dall'art. 31 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, integrato dalla Legge 3 agosto 1999, n. 265, i lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale 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.

Art. 40 — Assemblee

Nelle unità produttive con oltre 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Il diritto all'assemblea viene esteso alle unità produttive con almeno 10 dipendenti e per un numero massimo di 8 ore all'anno retribuite. Tali assemblee saranno tenute, ove possibile, all'interno dell'azienda.

Le riunioni — che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi — sono indette, singolarmente o congiuntamente, dai

Sindacati stipulanti il presente contratto e/o dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria dell'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.

La data e l'ora dell'assemblea da tenersi durante l'orario di lavoro dovranno essere portate a conoscenza della Direzione aziendale con almeno due giorni di preavviso. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni dell'Organizzazione sindacale.

Le riunioni avverranno nell'interno dell'azienda, nel luogo dalla stessa indicato, ovvero, in caso di impossibilità, in locale messo a disposizione dall'azienda nelle immediate vicinanze dello stabilimento.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto della esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

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

Art. 41 — Affissioni

La R.S.U. ha 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 materie di interesse sindacale e del lavoro.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra potranno essere inoltrate alla Direzione aziendale.

Art. 42 — Versamento contributi sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali come previsto dall'art. 26 della L. n 300 del 20 maggio 1970.

La durata della delega avrà validità fino a revoca da parte del lavoratore interessato.

Ogni delega dovrà contenere le generalità del lavoratore e l'organizzazione sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

Come previsto dal testo unico del 10 gennaio 2014, il contributo sindacale è stabilito nella misura dell'1% degli elementi utili al calcolo

della retribuzione per 13 mensilità.

Le trattenute saranno effettuate mensilmente sulle relative competenze del lavoratore.

Le quote sindacali trattenute dall'azienda verranno versate su c/c bancari indicati da ciascun sindacato.

L'azienda provvederà a rilevare mensilmente le deleghe presenti a favore delle singole O.O.S.S. attraverso il flusso Uniemens trasmesso all'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS).

Art. 43 — Rappresentanze Sindacali Unitarie

Premessa

Ad integrazione ed attuazione di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale per la costituzione della Rappresentanza Sindacale Unitaria sottoscritto da CONFINDUSTRIA, Intersind e CGIL, CISL e UIL e dall'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014 tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, che si intende qui integralmente trascritto e al quale si fa per brevità rinvio, viene concordato quanto segue per i settori laterizi e manufatti in calcestruzzo.

1) Costituzione della RSU

Ad iniziativa delle Associazioni sindacali FeNEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti, viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria, RSU, di cui all'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014, secondo la disciplina e le procedure di elezione ivi previste, con particolare riferimento ai termini stabiliti per le singole fasi.

Alla condizione che abbiano espresso formale adesione ai citati Accordi Interconfederali, l'iniziativa per la costituzione della RSU può essere assunta anche dalle altre Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, sezione terza dell'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014, a condizione che abbiano comunque effettuato adesione formale al contenuto dell'accordo Interconfederale del 28 Giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e dell'accordo Interconfederale del 10 Gennaio 2014.

In ogni caso le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19 Legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente contratto o comunque aderiscano alla disciplina contenuta negli Accordi interconfederali del 28 giugno 2011, 31 maggio 2013 e del 10 gennaio 2014, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi della norma sopra menzionata.

2) Composizione della RSU

Alla costituzione della RSU si procede mediante elezioni 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 del C.C., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della Rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3) Numero dei componenti la RSU

Il numero dei componenti la RSU è pari a:

- 3 componenti nelle unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti;
- 4 componenti nelle unità da 101 a 150 dipendenti;
- 5 componenti nelle unità da 151 a 200 dipendenti;
- 6 componenti nelle unità con oltre 200 dipendenti.

4) Compiti e funzioni

La R.S.U. sostituisce il Consiglio di Fabbrica di cui al CCNL 5 febbraio 1991 e i suoi componenti subentrano alle R.S.A. e ai dirigenti delle R.S.A., di cui alla Legge n. 300/1970 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal vigente contratto e dall'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014.

A detti componenti sono riconosciute le tutele previste dalla Legge n. 300/70 per i dirigenti R.S.A.

5) *Permessi*

Il monte-ore-anno di permessi è pari a n. 2 ore per ogni dipendente in forza presso l'unità produttiva alla data del 1° gennaio di ogni anno. Alle due ore si aggiungono ulteriori 15 minuti per dipendente con un massimo di incremento di n. 120 ore per ogni unità produttiva.

Il suddetto monte ore, già previsto dall'art. 42 del CCNL 5 febbraio 1991, viene ripartito come segue:

- per l'espletamento dei propri compiti e funzioni la RSU disporrà di un numero di ore pari a quelle spettanti ai dirigenti delle R.S.A., a norma dell'art. 23 Legge n.300/1970;
- la FeNEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL, titolari delle ore di permessi retribuiti aggiuntive rispetto a quanto previsto dal citato art. 23, trasferiscono alla RSU, una quota dei predetti permessi aggiuntivi pari al 70%.

La RSU comunicherà alla Direzione aziendale il nominativo del responsabile per la gestione amministrativa del monte ore come sopra definito e ad 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 fruita di norma per il tramite dei rispettivi componenti la RSU e comunicheranno alle Direzioni aziendali la regolamentazione da essa definita.

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

6) *Elezioni*

I componenti della RSU saranno eletti, con le modalità previste dall'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014, con votazioni a scrutinio segreto e con preferenza unica e secondo il criterio proporzionale con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

7) *Modalità della votazione*

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

delle esigenze della produzione.

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

8) *Commissione elettorale, scrutatori, componenti del seggio elettorale*

I membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, disciplinati rispettivamente ai punti 5, 6, 8 e 13, parte seconda, sezione terza dell'Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014, dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previsti dalla legge e dal Contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti delle R.S.A., e ora trasferiti ai componenti la RSU in forza degli Accordi Interconfederali del 20 dicembre 1993 e del 10 gennaio 2014.

9) *Ripartizione dei seggi tra operai e impiegati.*

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

Ferma restando l'eleggibilità di operai, 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.

10) *Decadenza e revoca*

La RSU decade dal mandato ricevuto: alla scadenza dei tre anni dalla data delle elezioni; qualora si verifichi il superamento della quota di sostituzioni prevista dall'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014 punto 6), sezione seconda; in caso di richiesta di revoca in presenza di raccolta di firme tra i lavoratori aventi diritto al voto, superiore al 50% (tali firme, perché abbiano valore ai fini della richiesta di revoca, dovranno essere opportunamente certificate).

Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un compo-

nente della R.S.U. ne determina la decadenza della carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituto.

11) *Comunicazione della nomina*

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

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

12) *Disposizioni varie*

Quanto riconosciuto in tema di Rappresentanze Sindacali Unitarie con la presente regolamentazione non è cumulabile con quanto potrà derivare da eventuali successive disposizioni di legge in materia.

Dichiarazione

FILLEA.CGIL, FILCA-CISL, FeNEAL-UIL, CONFINDUSTRIA CERMICA - Raggruppamento Laterizi e ASSOBETON si impegnano a garantire a livello di Unità produttive comportamenti coerenti con quanto sopra convenuto, assicurando, ove necessario, gli opportuni interventi.

Art. 44 – *Relazioni sindacali e controversie collettive*

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda e ridurre la conflittualità, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione a quanto previsto dagli Accordi 22 gennaio 1983, 25 gennaio 1990, 31 luglio 1992 e 23 luglio 1993, di favorire, in caso di controversie collettive, l'esperimento di tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse, attraverso un esame congiunto tra Direzione aziendale e RSU. In particolare, qualora la controversia abbia ad oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali e di legge nonché l'informazione di cui alla parte generale del presente contratto, l'esame avverrà – a richiesta di una delle Parti aziendali – con l'intervento delle Organizzazioni stipulanti.

La contrattazione a livello aziendale non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione.

Art. 45 – Patronati

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

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

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

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

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

Art. 46 – Visite d'inventario e di controllo

Nessun lavoratore potrà rifiutarsi a qualsiasi visita d'inventario che, per ordine dell'azienda, venisse fatta agli oggetti affidatigli.

Le visite di controllo sulle persone sono ammesse nei casi e con le modalità previste dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 47 – Regolamento interno di azienda

Il regolamento interno di azienda non dovrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente contratto, e dovrà essere portato preventivamente a conoscenza della RSU

Art. 48 – Premio di fedeltà

Norma particolare per il settore dei laterizi

Ai lavoratori che abbiano compiuto il 20° anno di anzianità presso la stessa azienda verrà corrisposto un premio di fedeltà «una tantum» pari ad una mensilità della retribuzione globale di fatto.

Ai soli effetti di questo istituto si conviene, oltre a quanto stabilito dall'art.82, che qualora durante il rapporto si sia verificata o si verifichi un'unica interruzione non superiore ai 4 mesi, questa non interrompe il maturarsi dell'anzianità.

Per il periodo trascorso sotto le armi sarà riconosciuta l'anzianità ai fini della corresponsione del premio di fedeltà.

Norma particolare per il settore dei manufatti in calcestruzzo

Con decorrenza 1° gennaio 2005 il premio di fedeltà come disciplinato dalla “norma particolare per il settore laterizi” di cui sopra viene istituito anche per il settore manufatti in calcestruzzo con la seguente disciplina transitoria relativa al computo dell'anzianità di servizio già maturata al 31 dicembre 2004.

Ai lavoratori in forza al 1° gennaio 2005 sarà riconosciuta, in via convenzionale, ai fini della maturazione del premio di fedeltà il 50% dell'anzianità di servizio, utile ai fini del premio, che risulterà alla data del 31 dicembre 2004.

Ferme restando le condizioni di miglior favore esistenti, il premio di cui sopra non si cumula con i trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale.

Art. 49 – Inizio e cessazione del lavoro

L'inizio del lavoro sarà regolamentato aziendalmente in modo tale da consentire l'accesso dei lavoratori 15 minuti prima dell'ora fissata

per l'inizio del lavoro affinché gli stessi si possano così trovare al rispettivo posto in condizione di iniziare il lavoro all'ora prevista anche se non contraddistinta da segnalazione acustica.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da mezz'ora dopo l'orario normale di ingresso in azienda, sempreché il ritardo non superi la mezz'ora stessa.

Analogamente i lavoratori non possono cessare il lavoro, né comunque lasciare il proprio posto prima del segnale di termine del lavoro e/o del relativo orario di cessazione.

Art. 50 – Doveri del lavoratore e disciplina aziendale

I lavoratori devono osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'azienda.

L'azienda avrà cura di mettere i lavoratori a conoscenza dell'organizzazione di fabbrica, di reparto e di ufficio in modo da evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun lavoratore è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto ad osservare le disposizioni.

I lavoratori devono improntare i reciproci rapporti ai sensi della buona educazione e dell'armonia necessaria per il buon andamento aziendale.

In particolare il lavoratore deve:

- osservare l'orario stabilito e i turni di servizio; adempiere alle formalità prescritte per il controllo delle presenze;
- eseguire con diligenza i compiti a lui affidati, assumendone la responsabilità ed attenendosi scrupolosamente alle norme ed alle istruzioni avute;
- conservare in buono stato macchine, arnesi, attrezzi e tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi alcuna modificazione se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dai superiori diretti;
- conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno della stessa, di quanto forma oggetto delle loro funzioni e non svolgere attività contraria agli interessi dell'azienda.

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

In caso di licenziamento o di dimissioni il lavoratore deve riconsegnare al magazzino o al personale incaricato tutto quello che ha ri-

cevuto in consegna. Il lavoratore deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente però la Direzione dell'azienda.

Al lavoratore inoltre è fatto divieto di:

- a) introdurre estranei, sotto qualsiasi pretesto, senza permesso della Direzione;
- b) manovrare, adoperare, mettere in moto macchine o motori che ad esso non siano stati espressamente affidati;
- c) prestare la propria opera presso aziende diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza retribuzione.

Art. 51 — *Provvedimenti disciplinari*

Le infrazioni al presente contratto, al regolamento interno ed alle altre norme, potranno essere punite con:

- 1) il richiamo verbale;
- 2) l'ammonizione scritta;
- 3) la multa fino ad un massimo di 3 ore di retribuzione;
- 4) la sospensione fino ad un massimo di 3 giorni;
- 5) il licenziamento.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione.

Qualora l'infrazione contestata sia di gravità tale da comportare l'adozione del licenziamento di cui al successivo articolo 53 l'azienda potrà disporre, con effetto immediato, la sospensione cautelare del lavoratore.

I provvedimenti non potranno essere applicati se non trascorsi cinque giorni dalla contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un rappresentante sindacale aziendale.

La comminazione del provvedimento dovrà essere comunicata per iscritto.

Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 52 – Multe e sospensioni

L'azienda ha facoltà di applicare la multa o la sospensione al lavoratore che:

- a) rimanga assente dal lavoro senza giustificato motivo;
- b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza regolare permesso o giustificato motivo;
- c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute o lo esegua con negligenza;
- d) arrechi per negligenza danni ad attrezzature dello stabilimento o al materiale di lavorazione od occulti scarti di lavorazione;
- e) non avverta il superiore diretto dei guasti o dell'irregolarità di funzionamento delle macchine a lui affidate o a cui è adibito;
- f) sia trovato addormentato;
- g) contravvenga al divieto di fumare laddove, per esigenze di sicurezza, questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- h) si trovi in stato di ubriachezza sul lavoro;
- i) in qualunque modo trasgredisca le norme del presente contratto di lavoro e dei regolamenti interni o commetta mancanze che comportino violazioni alla disciplina e pregiudizi alla sicurezza ed all'igiene e che non siano passibili di licenziamento ai sensi dell'art. 53.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe per motivi disciplinari sarà devoluto all'INPS.

Art. 53 – Licenziamento senza preavviso

Il licenziamento senza preavviso può essere adottato, nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 51, nei confronti del lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- 1) insubordinazione verso i superiori o gravi offese con passag-

- gio a vie di fatto 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 nell'interno dello stabilimento, furto, frodi e danneggiamenti volontari o con colpa grave di materiali di stabilimento o di materiali di lavorazione;
 - 4) recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo nell'anno precedente ad almeno due sospensioni dal lavoro;
 - 5) atti colposi che possano compromettere la stabilità delle opere anche provvisorie, la sicurezza dello stabilimento e l'incolumità del personale o del pubblico;
 - 6) trafugamento di schizzi di utensili o di altri oggetti 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 4 giorni di seguito o per 4 volte in uno dei giorni successivi al festivo nel periodo di un anno.

Art. 54 — *Trattamento di fine rapporto*

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

La retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti della suddetta legge è composta esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo contrattuale;
- contingenza (secondo quanto stabilito dalla Legge n.297/1982 e dall'art. 24 del presente CCNL);
- scatti di anzianità;
- aumenti di merito ed altre analoghe eccedenze mensili rispetto al minimo contrattuale;
- premio di produzione (ex art. 22 del CCNL 5 febbraio .2,1991);
- maggiorazioni per turni avvicendati;
- 13^a mensilità ed eventuali ulteriori mensilità corrisposte aziendali;

- cottimi;
- indennità maneggio denaro;
- indennità di mensa.

Ai sensi dell'art. 5 della Legge 197/1982, il trattamento di fine rapporto spettante ai lavoratori con qualifica operaia è commisurato alle seguenti aliquote:

	dall'1.6.1982	dall'1.1.1986	dall'1.1.1987	dall'1.1.1988
Anzianità fino a				
15 anni	14/30	18/30	24/30	30/30
Anzianità oltre				
15 anni	22/3024/30	27/30	30/30	

Chiarimento

Ai sensi dell'art. 5 della Legge 29 maggio 1982, n. 297, l'indennità di anzianità maturata dai lavoratori in forza al 31 maggio 1982, è determinata sulla base delle disposizioni di cui agli artt. 72 e 93 del CCNL 26 luglio 1979.

Art. 55 — Benessere Organizzativo (ex art.55 Previdenza complementare ed ex art.55bis Assistenza sanitaria integrativa)

La prevenzione è un'azione che, volendo mantenere le condizioni ottimali di salute del personale e di rispetto delle persone, nel contempo opera per aumentare la coesione e la produttività presente in Azienda.

Per ottenere entrambi gli obiettivi, le parti concordano di intraprendere azioni al fine di contrastare rischi alla salute, promuovendo il benessere organizzativo aziendale, poiché tutte le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto ad un ambiente sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto.

Sia le imprese, sia i lavoratori e le lavoratrici hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza. Tutto ciò può essere realizzato attraverso sia i codici di comportamento previsti dal vigente CCNL sia dall'analisi delle condizioni fisiche e psicologiche sostenute

dai lavoratori, nonché dalla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Al fine di rimuovere eventuali ostacoli è opportuno porre sotto osservazione le condizioni di lavoro, così da preservare l'azienda da simili evenienze.

Previdenza complementare

1) Normativa

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

2) Permessi per i componenti gli organismi del Fondo

Ai lavoratori eletti negli Organismi statuari del Fondo di previdenza complementare verranno concessi dalle Aziende permessi non retribuiti di una giornata per garantire la partecipazione alle riunioni, la cui convocazione dovrà essere comunicata dall'Organismo del Fondo alla Direzione aziendale con almeno 3 giorni di preavviso.

Nel caso in cui da parte del Fondo siano previsti compensi per la partecipazione alle riunioni dei predetti Organismi statuari, le Aziende, al fine di favorire la partecipazione dei lavoratori anticiperanno, a titolo non retributivo, i trattamenti a carico del Fondo, purché ciò non comporti oneri aggiuntivi, non contrasti con le vigenti disposizioni normative e ne sia garantito il rimborso entro trenta giorni da parte del Fondo alle Aziende attraverso apposite convenzioni a livello nazionale.

3) Contribuzioni

La contribuzione da versare ad Arco, Fondo nazionale previdenza complementare, è così ripartita:

- 1% a carico dell'azienda e 1% a carico del lavoratore riferito alla retribuzione utile minimo tabellare, contingenza, EDR e indennità funzione quadri;
- 100% dell'accantonamento TFR maturato nell'anno, per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993;
- 18% dell'accantonamento TFR maturato nell'anno per gli altri lavoratori.

A partire dal 1° maggio 2004 la quota di TFR da versare al fondo ARCO per i dipendenti con prima occupazione prima del 28 aprile 1993 (D.Lgs.n.124/93) è elevata al 40%;

A partire dal 1° maggio 2004 la contribuzione da versare al fondo

ARCO, in misura paritetica a carico dei lavoratori iscritti al fondo e a carico delle aziende con esclusivo riferimento ai lavoratori iscritti al fondo, viene fissata nella misura del 1,20%, ferma restando la base di calcolo.

A partire dal 1° aprile 2013 la contribuzione da versare al fondo ARCO, in misura paritetica a carico dei lavoratori iscritti al fondo e a carico delle aziende con esclusivo riferimento ai lavoratori iscritti al fondo, viene fissata nella misura dell'1,30%, ferma restando la base di calcolo.

A partire dal 1° aprile 2014 la contribuzione da versare al fondo ARCO, in misura paritetica a carico dei lavoratori iscritti al fondo e a carico delle aziende con esclusivo riferimento ai lavoratori iscritti al fondo, viene fissata nella misura del 1,40%, ferma restando la base di calcolo.

A partire dal 1° aprile 2015 la contribuzione da versare al fondo ARCO, in misura paritetica a carico dei lavoratori iscritti al fondo e a carico delle aziende con esclusivo riferimento ai lavoratori iscritti al fondo, viene fissata nella misura dell'1,50%, ferma restando la base di calcolo.

A partire dal 1° aprile 2016 la contribuzione da versare al fondo ARCO, a carico delle aziende con esclusivo riferimento ai lavoratori iscritti al fondo, viene fissata nella misura dell'1,60%, ferma restando la base di calcolo.

A partire dal 1° marzo 2019 la contribuzione da versare al fondo ARCO, da parte delle aziende con esclusivo riferimento ai lavoratori iscritti al fondo, viene fissata nella misura dell'1,70%, ferma restando la base di calcolo.

A partire dalla data dell'1.3.2019, il contributo delle aziende sarà dell'1,7% mentre quello del lavoratore sarà dell'1,5%.

A partire dal 1° luglio 2020 la contribuzione da versare al fondo ARCO, da parte delle aziende con esclusivo riferimento ai lavoratori iscritti al fondo, viene fissata nella misura dell'1,80%, ferma restando la base di calcolo.

Pertanto, alla data dell'1.7.2020, il contributo delle aziende sarà dell'1,80 % mentre quello del lavoratore sarà dell'1,50 %.

Assistenza sanitaria integrativa

Le Parti stipulanti il presente CCNL si danno atto che l'assistenza sanitaria integrativa non sostitutiva del Servizio Sanitario Nazionale, definita dal CCNL, costituisce uno dei punti qualificanti dello stesso.

A partire dalla data dell'1.11.2016 viene individuato come Fondo di

assistenza sanitaria il FONDO ALTEA.

La contribuzione da inviare con decorrenza dalla data suddetta al Fondo Altea sarà pari ad € 3 mensili a carico dei lavoratori che decidano di aderire e di € 6 mensili da parte delle aziende in favore degli stessi dipendenti che aderiranno al Fondo.

Le Parti, fermo restando la quota minima di 3 euro mensili da parte del lavoratore, rinviando alla contrattazione di secondo livello la possibilità di integrare prestazioni di welfare messe a disposizione dai piani del Fondo Altea.

NORMA TRANSITORIA

Sulla base del presente accordo le cifre accantonate dalle aziende in attuazione di quanto previsto dai CCNL 9.9.2010 e 7.11.2013 rientrano sulla base del presente articolo nella piena disponibilità delle aziende senza nulla a pretendere.

Art. 56 — *Certificato di lavoro e Certificazione lavoro notturno*

Il datore di lavoro, all'atto della cessazione del rapporto metterà a disposizione del lavoratore stesso, se richiesto, un certificato contenente l'indicazione del periodo di servizio prestato e delle mansioni svolte.

In riferimento alle leggi vigenti in materia di lavorazioni faticose, pesanti e usuranti; l'azienda mensilmente evidenzierà in busta paga le ore nelle quali il lavoratore ha svolto il lavoro notturno.

A seguito di richiesta scritta del lavoratore, annualmente l'azienda rilascerà la certificazione delle ore e del numero di giorni nei quali il lavoratore ha svolto il lavoro nelle ore notturne.

Art. 57 — *Indennità in caso di morte*

In caso di morte del lavoratore, l'indennità sostitutiva del preavviso ed il trattamento di fine rapporto saranno corrisposti al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza (casse pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda. In mancanza

delle persone indicate, le indennità suddette saranno corrisposte secondo le disposizioni della successione legittima o testamentaria.

Art. 58. — Accordi interconfederali

Tutti gli accordi interconfederali, anche se non esplicitamente richiamati, si considerano parte integrante del presente contratto, sempreché questo non disponga diversamente.

Art. 59 — Mansioni promiscue

Il lavoratore che sia adibito con carattere di continuità a mansioni relative a diverse categorie sarà classificato nella categoria superiore e ne percepirà la retribuzione qualora le mansioni inerenti a tale categoria abbiano carattere di prevalenza o almeno di equivalenza di tempo rispetto al complesso delle altre mansioni.

In caso diverso se ne dovrà tenere obiettivamente conto nella determinazione della retribuzione.

Art. 60 — Reclami e controversie

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

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

Art. 61 — Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto,

sono correlate ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Le Parti si danno reciprocamente atto che, stipulando il presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli già acquisite dal lavoratore.

Per quanto non regolato dal presente contratto valgono le norme di legge e gli accordi interconfederali.

Art. 62 — Abrogazione dei precedenti contratti

Il presente contratto annulla e sostituisce, dalla data della sua applicazione, i contratti preesistenti per le categorie di lavoratori cui si riferiscono le regolamentazioni del contratto stesso, salvo gli specifici richiami fatti ai suddetti contratti scaduti.

Art. 63 — Cessazione dell'attività aziendale

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la cessazione dell'attività aziendale comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed al lavoratore non in prova è dovuto il trattamento di licenziamento (trattamento di fine rapporto ed indennità di preavviso).

Art. 64. — Cessione o trasformazione dell'azienda

La cessione o la trasformazione dell'azienda, in qualsiasi momento avvenga, non risolve di per sé il rapporto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

Restano salve le norme di cui all'art. 2112 del Codice Civile e successive modifiche.

Art. 65 — Esclusiva di stampa

Il presente testo contrattuale, predisposto dalle Parti stipulanti, è conforme all'originale ed è l'unico che abbia validità ad ogni effetto, anche al fine della soluzione di controversie, in ogni sede.

Le Parti stipulanti hanno l'esclusiva di stampa del presente con-

tratto, vietandone a chiunque la riproduzione, anche parziale, senza espressa e specifica autorizzazione.

Art. 66 – Decorrenza e durata

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto, che ha valenza per un triennio, decorre dal 1° aprile 2019 ed avrà vigore fino a tutto il 31 marzo 2022.

Il contratto si intenderà rinnovato se non disdettato almeno sei mesi prima della scadenza con raccomandata con avviso di ricevimento. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto collettivo nazionale di lavoro.

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

Parte seconda

REGOLAMENTAZIONE PER LE CATEGORIE OPERAIE

Art. 67 – Lavoro straordinario, notturno e festivo

Fermo restando quanto previsto all'art.10, parte comune ai soli fini della corresponsione delle maggiorazioni, è considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali, salvo quanto previsto per i lavoratori discontinui.

E' lavoro notturno, ai fini delle maggiorazioni che seguono, quello effettuato dalle 22 alle 6.

Nell'industria dei laterizi, per le categorie degli infornatori e sfornatori, carriolanti ai forni e per gli addetti alla lavorazione dei mattoni a mano, previo accordo con la RSU, le aziende hanno la facoltà di determinare, agli effetti della maggiorazione, l'inizio ed il termine dell'orario notturno, anticipandolo, al massimo, alle ore 20 e fino alle ore 4.

È lavoro festivo quello effettuato nei giorni elencati nell'art. 16 della parte comune.

Percentuali di maggiorazione:

1 - lavoro straordinario (oltre le 48 ore settimanali)	30%
2 - lavoro notturno in turni avvicendati	20%
3 - lavoro diurno in turni avvicendati (per il settore laterizi)	4%
4 - lavoro notturno non in turni	35%
5 - lavoro notturno straordinario (oltre le 48 ore settimanali)	50%
6 - lavoro festivo ordinario	45%
7 - lavoro festivo straordinario (oltre le 48 ore settimanali)	50%
8 - lavoro festivo notturno non in turni	50%
9 - lavoro festivo notturno straordinario (oltre le 48 ore settimanali)	60%
10 - lavoro notturno per gli addetti al lavoro notturno (guardiani notturni)	6%
11 - lavoro straordinario (fino a 48 ore settimanali)	27%
12 - lavoro straordinario festivo (fino a 48 ore settimanali)	47%
13 - lavoro straordinario notturno (fino a 48 ore settimanali)	37%

14 - lavoro straordinario festivo notturno (fino a 48 ore settimanali)	57%
15 - lavoro domenicale con riposo compensativo	23%

Le percentuali di maggiorazione sopradette non sono cumulabili: la maggiore assorbe la minore.

Per il lavoro notturno delle donne e degli adolescenti si fa riferimento alle norme di legge.

Le maggiorazioni si calcolano sul minimo mensile tabellare e sulla contingenza e per i cottimisti sulla percentuale minima contrattuale di cottimo.

Art. 68 — *Personale addetto a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia*

Ferme restando le norme di legge sull'orario di lavoro e degli accordi interconfederali che ne consentono la protrazione oltre i normali limiti, per i lavoratori discontinui l'orario normale di lavoro non dovrà superare le 50 ore settimanali.

Per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia la retribuzione mensile sarà pari a quella del lavoratore continuo della corrispondente qualifica (40 ore).

A tale importo verranno aggiunte tante quote orarie quante sono le ore retribuibili oltre le 40 e fino all'orario settimanale assegnato.

Le ore prestate oltre le 50 e fino alle 60 settimanali sono retribuite con la maggiorazione del 27%. Le ore prestate oltre le 60 settimanali sono retribuite con la maggiorazione del 30%.

Ai lavoratori che svolgono mansioni collegate col ciclo produttivo, per le ore prestate oltre le 40 e fino alle 50 settimanali, sarà corrisposta, in aggiunta alle relative quote orarie di cui sopra, una maggiorazione pari al 5% del minimo tabellare e della indennità di contingenza.

La suddetta maggiorazione assorbirà fino a concorrenza analoghi trattamenti aziendali in atto.

Ai fini del trattamento economico per festività, ferie e tredicesima mensilità, sarà tenuto conto della normale retribuzione percepita dal discontinuo in relazione al proprio orario.

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 o modificativi come richiamati dall'art. 16, lett. d), del D.Lgs. n.66/2003.

Gli addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia saranno considerati alla stregua degli operai addetti a mansioni continue, qualora il complesso delle mansioni da essi normalmente espletate tolga di fatto il carattere della discontinuità del lavoro.

Art. 69 – Lavoro a cottimo

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati, all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 15% dei minimi tabellari vigenti.

Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai lavoranti a cottimo nel medesimo reparto con la stessa tariffa nei periodi sopra indicati abbia realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 15%. Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del detto minimo.

Agli operai interessati dovrà essere comunicata per iscritto o per affissione, all'inizio del lavoro, l'indicazione del lavoro da eseguire ed il compenso unitario (tariffa di cottimo) corrispondente.

Quando gli operai lavorano con tariffe già assestate il conteggio dei guadagni sarà fatto complessivamente alla fine del periodo di paga indipendentemente dai risultati di ciascuna tariffa.

Qualora siano intervenute modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, le tariffe di cottimo saranno variate in proporzione alle variazioni di tempo in più o in meno che le modifiche stesse avranno determinato. Le variazioni delle tariffe dovranno in tal caso avvenire entro un periodo pari a quello previsto per l'assestamento.

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

Quando si dovesse constatare una sensibile caduta del guadagno medio di cottimo, la RSU potrà intervenire presso la Direzione per congiuntamente accertarne le cause.

I reclami riguardanti l'applicazione delle norme del presente articolo saranno presentati dai lavoratori ai capi incaricati dalla Direzione. Nel caso in cui il reclamo non abbia avuto seguito, o sia sorta contro-

versia individuale o plurima, non risolta direttamente tra le Parti in sede di esperimento facoltativo di conciliazione, tali controversie, come ad esempio, quelle relative:

- a) alle varie ipotesi di garanzia di conseguimento del guadagno minimo di cottimo;
- b) all'assestamento delle tariffe anche in caso di variazione nelle condizioni di esecuzione del lavoro;
- c) al conteggio ed alla liquidazione dei cottimi;
- d) al passaggio dal lavoro a cottimo a quello ad economia, saranno esaminate in prima istanza tra la Direzione aziendale e la RSU anche sulla base degli elementi di computo del guadagno di cottimo che la Direzione avrà messo a disposizione dell'operaio o della RSU

Tale tentativo dovrà esaurirsi entro il più breve tempo possibile dalla data di instaurazione della controversia.

Nel caso di mancato accordo, la controversia verrà esaminata in seconda istanza dalle Organizzazioni sindacali territorialmente competenti.

Art. 70 — Lavoro a turni

La Direzione dell'azienda potrà stabilire nelle 24 ore più turni di lavoro, fermo restando che l'orario normale contrattuale è di 40 ore settimanali e di 50 ore settimanali per gli addetti a lavori discontinui.

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

Con le maggiorazioni previste ai punti 2) e 3) (per il solo settore dei laterizi) dell'art. 67 si intende compensato il lavoro eseguito in regolari turni avvicendati nei giorni feriali e/o nelle ore notturne.

I turnisti addetti ai lavori a ciclo continuo non possono allontanarsi dal loro posto se non sono sostituiti dai lavoratori che debbono dar loro il cambio. In tal caso la loro maggiore prestazione sarà retribuita come lavoro straordinario.

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

Per i lavoratori turnisti che prestano servizio in assenza di altro per-

sonale, le aziende valuteranno la possibilità di installare idonei sistemi di segnalazione e/o avviso al fine di garantire ai medesimi tempestiva assistenza in caso di necessità

Per il settore dei laterizi le percentuali di maggiorazione assorbono, fino a concorrenza, ogni altro trattamento economico che venga corrisposto per l'esecuzione del lavoro a turni, salvo a mantenere, in alternativa, i riposi retribuiti nelle aziende dove questi sono già in atto.

Per il settore dei manufatti in calcestruzzo armato e non, in cemento, in gesso e piastrelle ai lavoratori addetti a lavorazioni che si svolgono in turni avvicendati è concesso un intervallo di mezz'ora di riposo con decorrenza della retribuzione.

Per il settore dei laterizi viene convenuto che la prescrizione di cui all'art.8 del D.Lgs. n.66/2003 è considerata assoluta qualora in azienda esista un regime di pause concordato o di fatto di durata complessiva pari o superiore a 10 minuti giornalieri; tale pausa si intende retribuita ove non comporti modifiche all'assetto organizzativo e alla continuità della normale attività produttiva.

La predetta pausa non si cumula con analoghi trattamenti già previsti a livello aziendale ferme restando, ove esistenti, le condizioni di miglior favore in essere.

Art. 71 — Condizioni di lavoro per la fabbricazione dei mattoni a mano nell'industria dei laterizi

Le condizioni per la fabbricazione dei mattoni a mano vengono definite con i lavoratori interessati assistiti dalla RSU; dovranno essere precisate le tariffe, specificando i singoli elementi che le compongono e le norme relative affinché il lavoro si svolga nelle migliori condizioni consentite dalle necessità tecniche e dalla tutela degli interessi delle parti, nel rispetto del presente contratto e della legge sul lavoro delle donne e degli adolescenti e di ogni altra legge sociale.

Art. 72 — Passaggio di mansioni

Il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali, può essere temporaneamente adibito a mansioni diverse da quelle normalmente svolte, purché ciò non comporti una diminuzione della sua retribuzione, secondo quanto previsto dall'art. 13 della Legge 20 maggio

1970, n.300.

Al lavoratore che sia adibito a mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra la retribuzione individuale di fatto ed il minimo della predetta categoria superiore.

Qualora il suddetto passaggio di mansioni superi i 30 giorni lavorativi in un periodo di due mesi e mezzo, il lavoratore acquista il diritto alla categoria relativa alle nuove mansioni salvo che l'esplicazione di tali mansioni avvenga per sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, infortunio, ferie, chiamata o richiamo alle armi, gravidanza e puerperio, ecc.) nel qual caso non avrà luogo il passaggio di categoria per tutta la durata della sostituzione, pur spettando nello stesso periodo di tempo, ma con decorrenza dal secondo giorno, il diritto al compenso di cui al capoverso precedente.

Art. 73 — Interruzioni di lavoro

In caso di interruzione di lavoro di breve durata, dovuta a cause 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.

In caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso, i 60 minuti nella giornata, qualora l'azienda trattenga il lavoratore nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

L'azienda corrisponderà quanto stabilito dal presente articolo, fermo restando l'intervento della Cassa Integrazione il cui trattamento, ove concesso, non si cumula con quanto erogato dall'azienda.

I periodi di forzata interruzione del lavoro e retribuiti possono essere recuperati con le modalità di cui all'art. 75.

Art. 74 — Sospensione e riduzione di orario

Nel caso di sospensione o riduzione di orario, le aziende erogheranno acconti di importo corrispondente alle integrazioni salariali dovute a norma di legge, contestualmente alla retribuzione del mese.

Per il singolo operaio — sia nel caso di sospensioni e riduzioni continuative, sia per effetto del cumulo di periodi non continuativi di sospen-

sioni e riduzioni — l'acconto di cui sopra non deve comportare l'esposizione dell'impresa per un importo complessivo superiore a 80 ore di integrazioni non ancora 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 sui trattamenti retributivi dovuti a qualsiasi titolo.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i quindici giorni, il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del preavviso, del trattamento di fine rapporto e degli altri eventuali diritti maturati.

Art. 75 — *Recupero delle ore di lavoro perdute*

È consentito il recupero, a regime normale, delle ore di sospensione di lavoro regolate dall'art. 73 nonché di quelle relative a sospensioni concordate fra le Parti interessate, purché il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro 30 giorni susseguenti al periodo in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 76. — *Trasferta*

Ai lavoratori eccezionalmente e temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio al di fuori della circoscrizione comunale, ovvero oltre i 5 Km. dalla sede dello stabilimento presso cui sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio nei limiti della normalità, liquidate in base a nota documentata, salvo accordi forfetari tra le Parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di 8 ore giornaliere.

Aziendalmente verrà anche stabilito il rimborso forfetario della spesa del pasto per gli autisti che, per esigenze di servizio, non possano rientrare in sede nelle ore normali dei pasti, nonché l'ammontare della diaria nel caso di pernottamento fuori sede.

Art. 77 — *Trattamento economico in caso di malattia e infortunio non sul lavoro*

In caso di assenza per malattia e infortunio non sul lavoro, entro i limiti di conservazione del posto di cui all'art. 33, l'operaio non in prova ha diritto ad una integrazione della indennità a carico dell'INPS sino a raggiungere le seguenti misure della retribuzione netta che avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato:

- per 6 mesi di calendario (compresa la carenza): 100% della retribuzione netta;
- per ulteriori 6 mesi di calendario (compresa la carenza): 50% della retribuzione netta.

Ai fini del trattamento di cui sopra si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia verificatisi nell'arco temporale degli ultimi 30 mesi consecutivi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.

Il trattamento economico di cui al primo comma sarà corrisposto ex novo in caso di malattia o infortunio non sul lavoro intervenuti dopo un periodo di 6 mesi senza alcuna assenza per tali titoli e comunque dopo 12 mesi dal giorno in cui è cessato il diritto del lavoratore a percepire il trattamento economico al 100%.

Il trattamento economico di cui sopra sarà corrisposto ai lavoratori sempreché la malattia o l'infortunio non sul lavoro siano riconosciuti dall'INPS e vengano presentate, nei termini indicati nell'art. 33, le prescritte certificazioni mediche. Qualora il lavoratore risulti assente alle visite di controllo senza giustificato motivo decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo fino a 10 giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo.

L'azienda si rivarrà nei confronti del lavoratore di quanto corrispostogli nel caso in cui l'erogazione della indennità da parte dell'INPS non abbia avuto luogo o venga a mancare per inadempienze del lavoratore stesso.

Il trattamento integrativo di cui sopra assorbe fino a concorrenza quanto eventualmente erogato aziendaliamente allo stesso titolo.

Il lavoratore — che sia stato risarcito da un terzo responsabile di un sinistro per il quale sia rimasto assente dal lavoro ed abbia ricevuto l'integrazione del trattamento INPS da parte dell'azienda — è tenuto a rimborsare all'azienda stessa l'importo della integrazione già percepita.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica, entro i limiti del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 33.

Chiarimenti

- 1) I ratei della 13^a mensilità corrisposti dall'Istituto assicuratore saranno considerati utili ai fini del raggiungimento delle misure del trattamento economico di cui al presente articolo.

Pertanto dalla 13^a mensilità non sarà effettuata alcuna detrazione per i periodi di assenza dal lavoro per malattia o infortunio non sul lavoro.

- 2) L'integrazione dovuta dall'azienda si ricava per differenza tra la retribuzione lorda mensile e l'indennità corrisposta dall'Istituto, opportunamente lordizzata dei contributi assicurativi e previdenziali a carico del lavoratore.

Art. 78 – Modalità di corresponsione della retribuzione

La retribuzione normale ai lavoratori sarà corrisposta in misura mensile, fermo restando che il lavoro prestato dagli stessi è compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate.

Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

- a) ai lavoratori che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, festività o per altre cause che comportino il diritto alla retribuzione, a parte quanto previsto agli artt. 32 e 77, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile.

In tal modo si intenderanno compensate, oltre al lavoro ordinario, le ferie, le altre assenze retribuibili e le festività di cui all'art. 16 escluse solo quelle coincidenti con la domenica, oppure, per i lavoratori che nei casi previsti dalla legge prestano la loro opera la domenica, quelle coincidenti con il giorno di riposo compensativo della domenica stessa;

- b) ai lavoratori che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per un periodo inferiore all'intero orario contrattuale per cause che non comportano il diritto alla retribuzione, verrà detratta una quota di retribuzione proporzionale alle ore non lavorate.

Le quote relative alle ore normali non lavorate, comunque non re-

tribuibili, nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno calcolate applicando al suddetto numero di ore il coefficiente risultante dal seguente rapporto (riferito al singolo lavoratore):

$$\frac{174}{\text{ore contrattuali del mese}}$$

Per ore contrattuali s'intendono quelle lavorative e retribuibili secondo l'intero orario contrattuale come se non ci fossero assenze di alcun genere.

Art. 79 — Pagamento della retribuzione

La retribuzione sarà corrisposta secondo le consuetudini aziendali mediante, buste o prospetti equivalenti su cui saranno specificati i singoli elementi che la compongono, nonché le eventuali trattenute che gravano su di essa.

Su richiesta dell'operaio, secondo le consuetudini aziendali, dovranno essere corrisposti congrui acconti non superiori al 90% della retribuzione maturata.

La retribuzione dovrà essere materialmente liquidata ai singoli periodi non oltre 14 giorni di calendario dalla data di scadenza dei periodi a cui si riferisce.

Nel caso in cui l'operaio presti la sua opera fuori dello stabilimento, l'azienda provvederà a che la retribuzione gli venga corrisposta regolarmente come gli altri operai, senza perdita di ore lavorative.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sulla busta paga, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento. Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro 3 giorni da quello del pagamento affinché l'azienda possa provvedere al più presto al regolamento dell'eventuale differenza.

Le differenze segnalate dopo tale periodo saranno regolate con la retribuzione del periodo successivo.

Art. 80 — Trattamento economico in caso di festività

Il trattamento economico spettante ai lavoratori in occasione delle festività di cui ai punti b) e c) dell'art. 16 è regolato come segue:

- a) nel caso che la festività cada dal lunedì al sabato il trattamento è compreso nella retribuzione mensile. In caso di prestazione di lavoro in tali giornate festive sarà corrisposta, oltre alla retribuzione di cui sopra, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione della percentuale di cui all'art. 67;
- b) nel caso che la festività coincida con la domenica o con il giorno di riposo compensativo del lavoro domenicale è dovuto, in aggiunta alla retribuzione mensile, un compenso pari a 1/26 della stessa.

Per casi di assenza dal lavoro valgono le vigenti disposizioni di legge.

Art. 81 — Ferie

I lavoratori hanno diritto, per ogni anno di servizio prestato presso l'azienda, a quattro settimane di ferie retribuite con la retribuzione globale di fatto.

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

Al lavoratore che all'atto della risoluzione del rapporto non ha maturato il diritto all'intero periodo feriale per non avere un'anzianità di servizio di dodici mesi consecutivi presso l'azienda spetterà 1/12 delle ferie annuali di competenza per ogni mese di anzianità. La frazione di mese superiore ai quindici giorni sarà considerata, agli effetti delle ferie, come mese intero.

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

I giorni festivi di cui alle lettere b) e c) dell'art. 16 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale ovvero al pagamento degli stessi.

Per i lavoratori a cottimo normale, la retribuzione durante il periodo feriale (o l'indennità sostitutiva) sarà raggugliata alla retribuzione ad economia maggiorata della percentuale minima di cottimo di cui all'art. 69.

Per i lavoratori a cottimo pieno la retribuzione sarà raggugliata al guadagno medio giornaliero percepito nelle quattro settimane o due quindicine precedenti la data nella quale si è compiuto il periodo annuale cui le ferie sono riferite o la data della risoluzione del rapporto.

Le ferie maturate dai singoli lavoratori dovranno essere concesse di norma nel periodo compreso tra il 15 giugno e il 15 settembre. Per le ferie superiori alle 2 settimane l'eccedenza può essere concessa in epoca diversa. Il piano ferie verrà comunicato alla RSU.

L'azienda e la RSU potranno stabilire l'epoca delle ferie in un periodo diverso da quello indicato.

Non è ammessa la rinuncia tacita o espressa alle ferie.

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

Art. 82 — Cumulo dell'anzianità di servizio per i lavoratori stagionali

Norma particolare per il settore dei laterizi

Ai lavoratori che, in dipendenza della stagionalità, vengano licenziati e successivamente riassunti dalla stessa azienda entro 95 giorni dalla data del licenziamento stagionale, viene riconosciuto, a tutti gli effetti contrattuali, ivi compreso il premio di fedeltà, il cumulo dell'anzianità per il servizio effettivamente prestato.

A tali lavoratori, ad ogni licenziamento stagionale, verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 54.

Le somme così liquidate annualmente saranno detratte complessivamente dalla somma spettante allo stesso titolo al lavoratore che lasci definitivamente l'azienda.

Tale norma opera per i licenziamenti stagionali avvenuti successivamente al 31 dicembre 1972. Per i licenziamenti stagionali effettuati tra il 1° gennaio 1964 e il 31 dicembre 1972, vale la norma dell'art. 51 del CCNL 17 dicembre 1969.

Art. 83 — Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il preavviso in caso di licenziamento del lavoratore non in prova (e non ai sensi dell'art. 53) può avere inizio in qualunque giorno e deve

essere della seguente durata:

- 6 giornate lavorative in caso di anzianità presso l'azienda fino a 5 anni;
- 8 giornate lavorative in caso di anzianità oltre i 5 e fino a 10 anni;
- 10 giornate lavorative in caso di anzianità oltre 10 anni.

In caso di dimissioni i periodi di cui sopra sono ridotti della metà.

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti della anzianità.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso sopra indicati deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione globale di fatto per il periodo di mancato preavviso. Per i lavoratori a cottimo l'indennità stessa sarà calcolata sulla retribuzione media percepita nell'ultimo periodo di paga.

Art. 84 – *Abiti da lavoro*

Agli operai non in prova e per i quali non si sia già provveduto per disposizioni di legge, verranno dati dall'azienda, gratuitamente, due indumenti da lavoro ogni anno.

L'azienda provvederà pure gratuitamente alla sostituzione, di anno in anno, degli indumenti usati.



Parte terza

REGOLAMENTAZIONE PER LE CATEGORIE IMPIEGATIZIE

Art. 85 – *Mutamento di mansioni*

Il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse dalle proprie purché rientranti nell'ambito della stessa categoria e della stessa qualifica di appartenenza e purché ciò non comporti alcun peggioramento economico, né un mutamento sostanziale alla sua posizione.

Al lavoratore che sia chiamato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua dovrà essere corrisposto un compenso, in aggiunta alla sua retribuzione di fatto, pari alla differenza tra la retribuzione stessa e la retribuzione che verrebbe a percepire se venisse promosso alla categoria superiore.

Salvo quanto specificatamente previsto per la categoria dei quadri, trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni di categoria superiore, avverrà il passaggio del lavoratore a tutti gli effetti nella categoria superiore.

Tuttavia agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni nella categoria superiore e presso la medesima azienda può essere effettuato anche non continuativamente. In tal caso la somma dei singoli periodi, agli effetti del passaggio a categoria superiore, deve raggiungere, entro un periodo di tre anni, rispettivamente 6 mesi nel disimpegno di mansioni di categoria AS e A e 4 mesi nel disimpegno di mansioni di altra categoria.

La esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, infortunio, ferie, servizio militare, aspettativa, ecc.) non dà luogo al passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Ogni passaggio di categoria sarà comunicato per iscritto al lavoratore.

Qualora si rendessero vacanti dei posti che non debbano essere soppressi, le aziende esamineranno la possibilità di riservare la pre-

cedenza nell'occuparli a quei dipendenti che ritengano idonei e che abbiano precedentemente sostituito il lavoratore titolare del posto resosi vacante.

Art. 86 — Passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato

Il passaggio dalla qualifica operaia a quella impiegatizia nella stessa azienda non costituisce di per sé motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 87 — Lavoro straordinario, notturno e festivo

È lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali.

È considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 16.

È considerato lavoro notturno, ai fini delle maggiorazioni che seguono, quello effettuato dalle ore 21 alle 6.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

1 - lavoro straordinario (oltre le 48 ore settimanali)	30%
2 - lavoro notturno in turni avvicendati	20%
3 - lavoro diurno in turni avvicendati (per il settore laterizi)	4%
4 - lavoro notturno non in turni	35%
5 - lavoro notturno straordinario (oltre le 48 ore settimanali)	50%
6 - lavoro festivo	50%
7 - lavoro festivo straordinario (oltre le 48 ore settimanali)	55%
8 - lavoro festivo notturno non in turni	67%
9 - lavoro festivo notturno straordinario (oltre le 48 ore settimanali)	75%
10 - lavoro straordinario (fino a 48 ore settimanali)	27%
11 - lavoro straordinario (fino a 48 ore settimanali) festivo	52%
12 - lavoro straordinario (fino a 48 ore settimanali) notturno	47%
13 - lavoro straordinario (fino a 48 ore settimanali) festivo notturno	72%
14 - lavoro domenicale con riposo compensativo	23%

Le percentuali di maggiorazione sopradette non sono cumulabili: la maggiore assorbe la minore.

Le maggiorazioni si calcolano sul minimo mensile tabellare e sulla contingenza.

Art. 88 – Ferie

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio prestato presso l'azienda, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione globale di fatto, nelle seguenti misure:

- 4 settimane in caso di anzianità di servizio da 1 a 10 anni compiuti;
- 4 settimane più 1 giorno in caso di anzianità di servizio da oltre 10 fino a 16 anni compiuti;
- 5 settimane in caso di anzianità di servizio oltre i 16 anni compiuti.

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

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo.

Nel fissare l'epoca del riposo annuale, sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri del lavoratore.

Le ferie maturate dai singoli lavoratori dovranno essere concesse di norma nel periodo compreso tra il 15 giugno e il 15 settembre. Per le ferie superiori alle 2 settimane, l'eccedenza può essere concessa in epoca diversa. Il piano ferie verrà comunicato alla RSU

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

Trascorso il periodo di prova, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi delle ferie quanti sono i mesi di servizio prestato, considerando la frazione superiore a 15 giorni come mese intero.

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

I giorni festivi di cui all'art. 16 punti b) e c) che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

Non è ammessa, da parte del lavoratore, la rinuncia al godimento delle ferie.

Qualora il lavoratore non possa usufruire in tutto o in parte delle

ferie, avrà diritto all'indennità sostitutiva: questa sarà pari, per ogni giornata di ferie non goduta, ad 8/174 della retribuzione mensile globale di fatto.

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

Qualora, per esigenze di servizio, il lavoratore non possa godere delle ferie nel periodo già concordato con l'azienda, egli ha diritto al rimborso dell'eventuale anticipo non recuperabile corrisposto per l'alloggio prenotato in altra località per il periodo di ferie. Il lavoratore dovrà però fornire precisa documentazione.

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

Art. 89 — *Trasferta*

Al lavoratore occasionalmente e temporaneamente comandato in missione per esigenze di servizio, vanno rimborsate, entro i limiti della normalità, in base a nota documentata, le spese che lo stesso ha incontrato per trasporto, vitto ed alloggio, salvo preventivo accordo forfetario tra l'azienda e l'impiegato.

Inoltre al lavoratore deve essere corrisposto:

- a) un'indennità pari al 35% della retribuzione oraria normale calcolata ai sensi dell'art. 23 per le ore di viaggio effettivamente compiute oltre l'orario di lavoro contrattuale;
- b) un'indennità pari al 15% della normale retribuzione giornaliera nel caso che la missione si protragga oltre le 12 ore.

Le indennità di cui ai punti a) e b) assorbono eventuali compensi per anticipazioni e impreviste protrazioni di orario richieste dalla missione; esse non fanno parte della retribuzione a nessun effetto contrattuale. Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettive oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni devono essere remunerate

come straordinario.

I trattamenti previsti dai punti *a)* e *b)* non competono al lavoratore comandato a prestare la propria opera entro i confini territoriali del Comune in cui ha sede lo stabilimento o l'azienda.

Nei casi di missione di lunga durata potranno essere concordate direttamente tra l'azienda e il lavoratore le indennità di cui ai punti *a)* e *b)*.

Art. 90 – Pagamento della retribuzione

Il lavoratore può anche essere remunerato, in tutto o in parte con provvigioni, con compartecipazione agli utili nonché con premi di produzione; in tali casi sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione della categoria di appartenenza dello stesso. In questi casi la retribuzione da corrisondersi mensilmente al lavoratore non potrà essere comunque inferiore alla dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi corrisposti di fatto o comunque spettanti all'impiegato nel corso dell'anno.

Il pagamento della retribuzione ha luogo alla fine di ogni mese e comunque non oltre 10 giorni da tale data.

Al lavoratore deve essere consegnata, all'atto del pagamento, una busta paga o un prospetto equivalente con le indicazioni previste dalla legge.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, il lavoratore ha facoltà di risolvere il contratto col diritto alla corresponsione della indennità di mancato preavviso, come in caso di licenziamento.

In caso di contestazione sugli elementi costitutivi della retribuzione, l'azienda deve comunque corrispondere la parte di retribuzione non contestata.

Art. 91 – Indennità maneggio denaro

Il lavoratore la cui mansione prevalente consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti ha diritto ad una particolare indennità pari all'8% del minimo contrattuale della categoria di appartenenza e della contingenza, sempreché gli sia attribuita per iscritto dall'azienda la responsabilità anche per errori finanziari.

Le somme eventualmente richieste al lavoratore a titolo di cau-

zione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore.

Art. 92 – Indennità per uso di mezzi di trasporto

Al lavoratore che, a richiesta dell'azienda, usi in via continuativa un mezzo di trasporto di sua proprietà per l'espletamento delle mansioni affidategli, verrà corrisposto, a titolo di rimborso delle spese per l'utilizzo del mezzo, un congruo compenso da concordarsi direttamente fra le Parti interessate.

Art. 93 – Trattamento economico in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di assenze per malattia e infortunio non sul lavoro, entro i limiti di conservazione del posto di cui all'art. 33, l'impiegato non in prova ha diritto al seguente trattamento economico:

- per 6 mesi di calendario: 100% della retribuzione;
- per ulteriori 6 mesi di calendario: 50% della retribuzione.

Ai fini del trattamento di cui sopra, si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia verificatasi nell'arco temporale degli ultimi 30 mesi consecutivi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.

Il trattamento economico di cui al primo comma sarà corrisposto ex novo in caso di malattia o infortunio non sul lavoro intervenuti dopo un periodo di 6 mesi senza alcuna assenza per tali titoli e comunque dopo 12 mesi dal giorno in cui è cessato il diritto del lavoratore a percepire il trattamento economico al 100%.

Il trattamento economico di cui sopra sarà corrisposto al lavoratore sempreché vengano presentate, nei termini indicati nell'art. 33, le prescritte certificazioni mediche. Qualora il lavoratore risulti assente alle visite di controllo senza giustificato motivo decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo fino a 10 giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo.

Il lavoratore che sia stato risarcito da un terzo responsabile di un sinistro per il quale sia rimasto assente, è tenuto a rimborsare al-

l'azienda quanto da esso percepito nei limiti del risarcimento ottenuto.

Dalla retribuzione, come sopra indicato, sarà dedotto fino a concorrenza, quanto il lavoratore abbia percepito eventualmente, sia a titolo di assegni che di indennità, per atti previdenziali, assistenziali, assicurativi, conseguenti da disposizioni di legge, di contratto o da iniziative aziendali.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica entro i limiti del periodo della conservazione del posto di cui all'art 33.

Art. 94 – Assistenza legale

Ai lavoratori che svolgono funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni generali aziendali, si conviene di riconoscere la copertura delle spese e l'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.

Art. 95 – Aspettativa

Al lavoratore che ne faccia richiesta ed abbia superato il periodo di prova, potrà essere concessa, compatibilmente con le esigenze di servizio, un'aspettativa fino a un massimo di un anno, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità.

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

Qualora l'azienda accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che hanno giustificato la concessione, potrà invitare il lavoratore a riprendere il servizio nel termine di quindici giorni. Se il lavoratore non riprenderà il servizio entro il suddetto termine verrà considerato dimissionario.

Art. 96 – Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il contratto a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle Parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

- a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto i 5 anni di servizio:
 - 1) mesi due di preavviso per i lavoratori delle categorie A e AS;
 - 2) mesi uno e mezzo di preavviso per i lavoratori delle categorie B1 e C1;
 - 3) mesi uno di preavviso per i lavoratori delle categorie D1 ed E1;

- b) per i lavoratori che hanno raggiunto i 5 anni di servizio e non i 10:
 - 1) mesi tre di preavviso per i lavoratori delle categorie A e AS;
 - 2) mesi due di preavviso per i lavoratori delle categorie B1 e C1;
 - 3) mesi uno e mezzo di preavviso per i lavoratori delle categorie D1 ed E1;

- c) per i lavoratori che hanno raggiunto i 10 anni di servizio:
 - 1) mesi quattro di preavviso per i lavoratori delle categorie A e AS;
 - 2) mesi due e mezzo di preavviso per i lavoratori delle categorie B1 e C1;
 - 3) mesi due di preavviso per i lavoratori delle categorie D1 ed E1.

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

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

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

Il datore di lavoro ha diritto di trattenere su quanto sia da lui dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta, ai sensi del 1° comma, di troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti

dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Il licenziamento sarà comunicato per iscritto.

Per quanto attiene invece le dimissioni, le stesse dovranno essere comunicate per via telematica secondo quanto previsto dalla vigente normativa in materia.

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

NOTA.

In caso di successivi cambiamenti normativi attinenti gli istituti disciplinati dal presente CCNL, le Parti s'incontreranno per valutare eventuali armonizzazioni.

PROTOCOLLO DELLE DISPOSIZIONI VALIDE PER LE AZIENDE DEL SETTORE FIBROCEMENTO

A decorrere dal 1° ottobre 1999, per le aziende del settore fibrocemento e per i lavoratori da esse dipendenti, trova applicazione il CCNL 27 settembre 1999 valido per le aziende produttrici di manufatti in calcestruzzo.

Detto contratto annulla e sostituisce il contratto in precedenza applicato.

Con la medesima decorrenza, ai lavoratori delle aziende di cui sopra si applicano, inoltre, le seguenti disposizioni che integrano o sostituiscono quelle del presente CCNL 26 ottobre 2004.

CAPITOLO A)

Disposizioni valide per la generalità dei dipendenti

1) Profili specifici del settore fibrocemento

Categoria B2 (operai)

Profilo:

lavoratori addetti al coordinamento, alla guida ed al controllo operativo con facoltà di iniziativa nell'ambito delle direttive ricevute e responsabilità di squadre di lavoratori appartenenti a gruppi inferiori di inquadramento. Sono in possesso di adeguata preparazione professionale o di comprovata esperienza nel campo della propria attività.

Categoria CS (impiegati)

Profili:

- operatori su calcolatori elettronici di elevata capacità, in possesso di idoneo titolo di studio e/o comprovata e prolungata esperienza, che provvedono alla attivazione delle macchine collegate in rete gestendo le varie fasi di elaborazione, assicurando l'alimentazione dei dati e la corretta produzione degli output;
- disegnatore d'ordine con prolungata e comprovata esperienza che esegue sviluppi sulla base di elementi precostituiti e indicazioni di massima;
- lavoratore, in possesso di approfondita preparazione professionale e comprovata esperienza, che esplica la propria attività in tutti i servizi amministrativi di stabilimento.

Categoria CS (operai)

Profili:

- lavoratori preposti alla guida ed al controllo di gruppi di lavoratori appartenenti a livelli inferiori di inquadramento, in possesso di elevata competenza tecnico-pratica con prolungata esperienza di lavoro.

Categoria C1 (impiegati)

Profili:

- addetti alle operazioni amministrative connesse con la consegna dei prodotti finiti che si avvalgono di videoterminali o di equivalenti sistemi di registrazione;
- venditori o semplici acquirenti di ordini non abilitati a trattative commerciali.

Categoria C2 (operai)

Profili:

- macchinisti conduttori di macchine complesse di produzione di lastre o tubi che operano sia in sala quadri che in reparto, che controllano le varie fasi della linea, in grado di interpretare le diverse variabili del processo produttivo stesso e compiere le operazioni necessarie al mantenimento — di cui sono responsabili — degli standard qualitativi prefissati;
- capi macchina che provvedono all'avviamento ed alla regolazione delle macchine di produzione, ne controllano il funzionamento, eseguono gli interventi di ripristino di funzionamento

e di piccola ed ordinaria manutenzione.

Categoria D2 (operai)

Profili:

- analisti che eseguono determinazioni od analisi chimiche o chimico-fisiche, anche con l'uso di attrezzature di delicato funzionamento, effettuando i calcoli di analisi e relative registrazioni; calcimetristi;
- conduttori di macchine complesse di produzione di lastre o tubi che operano sia in sala quadri che in reparto, in grado di interpretare le diverse variabili del processo produttivo e compiere le operazioni necessarie al mantenimento degli standard qualitativi prefissati;
- conduttori di macchine di produzione per le quali è necessaria una approfondita conoscenza del processo tecnologico (esempio: pressatore-conduttore, battitore di macchine lastre o tubi, guardafeltri, formatori).

Categoria E2 (operai)

Profili:

- conduttori di macchine ausiliarie di semplice azionamento direttamente collegate con le macchine complesse di produzione principali che operano secondo prescrizioni di esercizio prestabilite con il fine di realizzarne il regolare funzionamento delle stesse;
- conduttori di macchine utensili per la lavorazione di tubi e lastre;
- controllori quantitativi che annotano i risultati del controllo stesso;
- addetti alla confezione manuale di recipienti, canne quadrangolari e pezzi speciali.

2) *Riduzione orario di lavoro*

Per i lavoratori che prestano la propria opera in tre turni avvicendati, la misura della riduzione dell'orario di lavoro prevista al punto 13, 1° co., nell'art. 10 è stabilita in 68 ore annue.

3) *Superminimo collettivo*

Ai lavoratori inquadrati nelle sottoindicate categorie saranno corrisposti gli importi per ciascuna di esse stabiliti a titolo di superminimo collettivo non assorbibile, da valere a tutti gli effetti come

minimo tabellare:

Cat. A	€ 22,54
Cat. B	€ 32,31
Cat. CS	€ 31,65
Cat. C	€ 27,13
Cat. D	€ 24,46
Cat. E	€ 8,90
Cat. F	€ 11,50

4) 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 ad 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. 67 (lavoro straordinario, notturno e festivo). Ai lavoratori che lavorano in detti turni periodici sarà applicata sulla retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità e, per i cottimisti, la percentuale minima contrattuale di cottimo) una maggiorazione del:

- 35% per le ore lavorate di notte;
- 5% per le ore lavorate di giorno (sia nel caso di tre turni, sia nel caso di due turni);
- 35% 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 e delle festività nazionali ed infrasettimanali 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. 10 ("Orario di lavoro").

I lavoratori turnisti, addetti a lavori a ciclo continuo, non possono allontanarsi dal loro posto se non sono sostituiti dai lavoratori che

debbono dare loro il cambio. In tal caso la loro maggiore prestazione sarà retribuita come lavoro straordinario nonché con la maggiorazione del lavoro a turno.

I lavoratori interessati devono essere preavvisati del turno a 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, ove venga adibito a lavori compresi in normali turni avvicendati, alla retribuzione globale di fatto maggiorata della percentuale per lavoro festivo calcolata come indicato nell'art. 67 (lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo) conservando inoltre le maggiorazioni stabilite sopra per il lavoro a turni. Se viceversa venga adibito a lavori non compresi in normali turni avvicendati, avrà soltanto diritto alla suddetta retribuzione maggiorata della percentuale per lavoro festivo, calcolata come indicato all'art. 67 (lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo).

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 di riposo compensativo assegnato in sostituzione dovrà cadere nel corso della settimana successiva.

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

Chiarimento

La presente disciplina sostituisce quella di cui all'art. 67 del presente CCNL

5) 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:

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 macchine ad elevata temperatura	15,10%
4) stivaggio manuale di sacchi di cemento	5,50%
5) operazione manuale di infilasacchi	5,50%

Le maggiorazioni di cui al presente articolo saranno computate nella retribuzione agli effetti della gratifica natalizia o 13^a mensilità, delle ferie e delle festività nazionali ed infrasettimanali, nonché della riduzione di orario e delle festività soppresse, sulla base della maggiorazione media realizzata negli ultimi 12 mesi.

Chiarimento

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 precedenti, esistano eventuali percentuali di maggiorazioni 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 ed alla luce dei criteri utilizzati a livello nazionale, per addivenire ad una razionalizzazione ad una sistemazione della materia stessa.

6) Premio di anzianità (ex intermedi)

Al lavoratore che ha conseguito complessivamente, anche in gruppi o qualifiche diversi, presso la stessa Azienda — o Aziende dello stesso Gruppo — i periodi di anzianità di servizio sottoindicati, compete un premio di anzianità.

Tale premio sarà corrisposto in due quote e cioè una al compimento del quindicesimo anno di anzianità di servizio e l'altra al compimento del ventitreesimo anno di anzianità di servizio in ragione rispettivamente di un importo pari ai cinque sesti della retribuzione mensile (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità) percepita all'atto della maturazione del diritto al premio.

Nei casi in cui sia intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro, è computabile, agli effetti della maturazione del diritto al premio di an-

zianità, anche il periodo di tempo trascorso in servizio presso la stessa Azienda prima della detta risoluzione, sempre che l'interruzione sia dovuta o al servizio militare di leva (qualora il lavoratore si sia ripresentato in tempo utile dopo il servizio stesso) o non abbia avuto durata superiore ad un anno se dovuta ad altra causa; è ferma in ogni caso la non computabilità del suddetto periodo di assenza dal lavoro.

7) Premio di anzianità (impiegati)

Al lavoratore che abbia conseguito complessivamente anche in gruppi e qualifiche diversi, presso la stessa Azienda — o Aziende dello stesso Gruppo — i periodi di anzianità sottoindicati, compete un premio di anzianità.

Tale premio sarà corrisposto in due quote e cioè una al compimento del quindicesimo anno di anzianità di servizio e l'altra al compimento del ventitreesimo anno di anzianità di servizio in ragione rispettivamente di un importo pari alla retribuzione mensile (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità) percepita in ciascuna di dette scadenze.

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, o Aziende dello stesso Gruppo, prima della detta risoluzione sempre che l'interruzione sia dovuta o al servizio militare di leva (qualora il lavoratore si sia ripresentato in tempo utile dopo il servizio stesso) o non abbia avuto durata superiore ad un anno, se dovuta ad altra causa; è ferma in ogni caso la non computabilità del suddetto periodo di assenza dal lavoro.

Chiarimento

Il lavoratore che, provenendo dalla qualifica "ex intermedi" abbia già percepito la prima quota del premio di anzianità in base alle disposizioni del contratto di lavoro relativo a detta qualifica, avrà diritto di usufruire della sola seconda quota di premio prevista dal presente articolo.

Qualora il lavoratore abbia già percepito, quale appartenente alla qualifica "ex intermedi", ambedue le quote di premio, sarà considerato estinto il suo diritto al premio di anzianità come lavoratore appartenente alla qualifica cui si applica la presente parte.

CAPITOLO B)

Disposizioni particolari per i lavoratori in forza al 1° ottobre 1999

1) *Aumenti periodici di anzianità*

Gli importi degli aumenti periodici previsti dall'art. 22 sono sostituiti dai seguenti:

Gruppi	Importi mensili
AS	€ 14,27
A	€ 12,48
B	€ 10,12
CS	€ 14,27
C	€ 9,28
D	€ 8,37
E	€ 7,71
F	€ 7,13

2) *Trattamento economico in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro*

Il trattamento economico previsto dal 1° comma degli artt. 77 e 93 è sostituito dal seguente:

a) per anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti:

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

b) per anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti:

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

ALLEGATI

Allegato 1

L. 20 MAGGIO 1970, N. 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

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Promulga

la seguente legge:

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, n. 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 nei quali 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 e altri strumenti di controllo)

1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.
(4)
3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia

data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

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 la facoltà di far controllare l'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 lavoro 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 comportano 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 sospensione 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 rivoltogli 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)

E' 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 professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario 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 ed 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'articolo 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 decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 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'art. 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 LIBERTA' 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, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

Art. 16 (*Trattamenti economici collettivi discriminatori*)

E' 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*)

E' fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

(25) La Corte costituzionale, con sentenza interpretativa di rigetto 18-26 gennaio 1990, n. 30, ha dichiarato non fondata, nei sensi di cui in motivazione, la questione di legittimità costituzionale del presente articolo, sollevata in riferimento agli artt. 3 e 39 della Costituzione.

Art. 18 (*Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo*)

Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 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 adottati 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 adottati 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, stabilimento, 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 consi-

derata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.
(32) (37)

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'ATTIVITA' 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 che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Nell'ambito delle aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento .

Art. 20 (Assemblea)

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nell'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.

La Corte costituzionale, con ordinanza 15-16 maggio 1995, n. 170 (Gazz. Uff. 24 maggio 1995, n. 22, serie speciale), ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale del presente articolo, sollevata in riferimento agli artt. 3, 18, 21, 39 e 41 della Costituzione.

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 all'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 azien-

dale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero 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'interno della 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 pu-

nito 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.

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 della assi-

curazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 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 dell'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'art. 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, 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 organizza-

zioni 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 l'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 con-

trasto 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.]

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. (80)

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 vigenti 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 in-

serita 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 o 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 svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Art. 38 (Disposizioni penali)

Le violazioni degli articoli 2, 5,6, 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 l'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. La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.



Allegato n.2

Accordo interconfederale fra CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL del 28 giugno 2011

Le parti

premessi che

- ✓ è interesse comune definire pattiziamente le regole in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori;
- ✓ è obiettivo comune l'impegno per realizzare un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni;
- ✓ la contrattazione deve esaltare la centralità del valore del lavoro anche considerando che sempre più è la conoscenza, patrimonio del lavoratore, a favorire le diversità della qualità del prodotto e quindi la competitività dell'impresa;
- ✓ la contrattazione collettiva rappresenta un valore e deve raggiungere risultati funzionali all'attività delle imprese ed alla crescita di un'occupazione stabile e tutelata e deve essere orientata ad una politica di sviluppo adeguata alle differenti necessità produttive da conciliare con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone;
- ✓ è essenziale un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite;
- ✓ fermo restando il ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro, è comune l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello per cui vi è la necessità di promuoverne l'effettività e di garantire una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra aziende e rappresentanze sindacali dei lavoratori,

tutto ciò premesso le parti convengono che

1. ai fini della certificazione della rappresentatività delle organizza-

zioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono come base i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori. Il numero delle deleghe viene certificato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens) che verrà predisposta a seguito di convenzione fra INPS e le parti stipulanti il presente accordo interconfederale. I dati così raccolti e certificati, trasmessi complessivamente al CNEL, saranno da ponderare con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle rappresentanze sindacali unitarie da rinnovare ogni tre anni, e trasmessi dalle Confederazioni sindacali al CNEL. Per la legittimazione a negoziare è necessario che il dato di rappresentatività così realizzato per ciascuna organizzazione sindacale superi il 5% del totale dei lavoratori della categoria cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro;

2. il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale;
3. la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge;
4. i contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti;
5. in caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19

della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione firmataria del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti;

6. i contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni di cui sopra, che definiscono clausole di tregua sindacale finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante esclusivamente per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori ed associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda e non per i singoli lavoratori;
7. i contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente accordo interconfederale, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo;
8. le parti con il presente accordo intendono dare ulteriore sostegno allo sviluppo della contrattazione collettiva aziendale per cui confermano la necessità che il Governo decida di incremen-

tare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure - che già hanno dimostrato reale efficacia - volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti in sede aziendale.

martedì 28 giugno 2011

CGIL
CONFINDUSTRIA
CISL
UIL

Intesa CGIL-CISL-UIL su accordi sindacali con valenza generale

Le piattaforme sindacali vengono proposte unitariamente dalle Segreterie e dibattute negli organismi direttivi interessati, i quali approvano le piattaforme e a sottoporre successivamente alla consultazione dell'insieme dei lavoratori e dei pensionati.

Tutto il percorso negoziale dalla piattaforma alla firma è accompagnato da un costante coinvolgimento degli organismi delle Confederazioni, prevedendo momenti di verifica con gli iscritti e assemblee di tutti i lavoratori e i pensionati.

Le Segreterie assumono le ipotesi di accordo e le sottopongono alla valutazione e approvazione dei rispettivi organismi direttivi per la firma da parte delle stesse, previa consultazione certificata tra tutti i lavoratori, le lavoratrici, le pensionate e i pensionati, come già avvenuto nel 1993 e nel 2007.

Accordi di categoria

Le Federazioni di categoria nel quadro delle scelte di questo documento, definiranno specifici regolamenti sulle procedure per i loro rinnovi contrattuali, al fine di coinvolgere sia gli iscritti che tutti i lavoratori e le lavoratrici. Tali regolamenti dovranno prevedere sia il percorso per la costruzione delle piattaforme che per l'approvazione delle ipotesi di accordo. Queste intese potranno prevedere momenti di verifica per l'approvazione degli accordi mediante il coinvolgimento

delle lavoratrici e dei lavoratori in caso di rilevanti divergenze interne alle delegazioni trattanti.

Le categorie definiranno, inoltre, regole e criteri per le elezioni delle RSU e per la consultazione dei lavoratori e delle lavoratrici per gli accordi di II livello.



Allegato n. 3

ACCORDO INTERCONFEDERALE FRA CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL SULLA DETASSAZIONE DEL SALARIO DI PRODUTTIVITÀ del 24 Aprile 2013

Addì 24 aprile 2013 in Roma

Tra

CONFINDUSTRIA

e

CGIL, CIS L e UIL

premesso

che le parti, anche in considerazione dei contenuti della circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 15 del 3 aprile 2013, ritengono opportuno favorire il miglior perseguimento degli obiettivi definiti dall'art. 1, comma 481, della legge 24 dicembre 2012, n. 228 (legge di stabilità 2013), e dal successivo DPCM 22 gennaio 2013, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 75 del 29 marzo 2013

convengono

in attuazione del DPCM 22 gennaio 2013 -che prevede l'applicazione di una agevolazione fiscale alla retribuzione di produttività erogata in esecuzione di contratti sottoscritti a livello territoriale o aziendale -che l'allegato accordo quadro territoriale, tenendo conto del ruolo e dei contenuti dei contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché del suo carattere cedevole rispetto ad eventuali e specifiche intese aziendali o pluri aziendali, costituisce un modello utile per l'attuazione delle finalità perseguite dalla legislazione in materia di misure per l'incremento della produttività del lavoro e, pertanto, per il conseguimento dei relativi benefici per i lavoratori.

Nel definire il presente accordo, le parti intendono confermare il modello e la funzione dei due livelli di contrattazione, così come esplicitato nell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, anche con riferimento alle procedure per l'efficacia delle intese modificative.

Le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una corretta applicazione.

Addì in

Tra

Associazione territoriale di Confindustria

E

C.G.I.L. territoriale

C.I.S.L. territoriale

U.I.L. territoriale,

premessò che

- che l'art. 1, comma 481, della legge 24 dicembre 2012 n. 228 (legge di stabilità 2013), ha previsto la proroga, per il periodo d'imposta 2013, di misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, introducendo una speciale agevolazione fiscale;
- che è stato successivamente emanato, in attuazione di tale norma, il DPCM 22 gennaio 2013;
- che è stata successivamente emanata la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 15 del 3 aprile 2013;
- che è volontà delle parti favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva aziendale quale strumento per perseguire la crescita della competitività e della produttività nelle imprese;

si conviene quanto segue

1. per l'attuazione delle normative di cui in premessa, le imprese aderenti al Sistema di rappresentanza di Confindustria nella provincia o nel territorio di, prive di rappresentanze sindacali operanti in azienda, possono -con l'assistenza delle associazioni aderenti al Sistema di rappresentanza di Confindustria, aventi competenza sindacale -stipulare accordi aziendali -che si applicano a tutti i dipendenti dell'impresa con le organizzazioni territoriali di categoria delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo
2. fermo il contenuto dell'accordo interconfederale del 28 giugno

2011, anche con riferimento alle procedure previste al punto 7 per l'efficacia delle intese modificative, per l'anno 2013, le imprese *aderenti* al Sistema di rappresentanza di Confindustria nella provincia o nel *territorio* di, che non si avvalgano della procedura di cui al punto 1, potranno applicare l'agevolazione fiscale prevista dal DPCM 22 gennaio 2013, in relazione alle voci retributive -così come previste nella circolare n. 15/2013 - erogate a fronte di prestazioni lavorative diverse da quelle rese in osservanza degli orari di lavoro applicati *in* azienda. Dovranno, in ogni caso, essere rispettati gli obblighi di contrattazione previsti dal CCNL applicato in azienda;

3. salva diversa previsione degli accordi aziendali, le imprese applicheranno le agevolazioni fiscali derivanti dalla presente intesa territoriale a tutti i loro dipendenti, anche se occupati presso sedi o stabilimenti situati al di fuori della provincia o dal territorio di, che svolgono le prestazioni lavorative di cui al precedente punto 2, prestazioni che le parti contraenti riconoscono utili, coerenti e conformi alle finalità delle norme richiamate in premessa, anche ai fini del disposto dell'art. 3 del

D.P.C.M. 22 gennaio 2013;

4. l'agevolazione sarà riconosciuta sulla quota di retribuzione corrisposta, con le relative eventuali maggiorazioni, come conseguenza della modifica dell'orario attuata in azienda, modifica che costituisce l'indicatore quantitativo di riferimento sulla base del quale applicare il regime fiscale di cui alle norme richiamate in premessa;
5. la stessa agevolazione sarà riconosciuta ai lavoratori inviati in missione in virtù di contratto di somministrazione;
6. le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una corretta applicazione;
7. quanto convenuto ha carattere cedevole rispetto ad eventuali intese aziendali o pluriaziendali.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. (associazione di CONFINDUSTRIA)

p. la CGIL

p. la CISL

p. la LIL



Allegato n. 4

ACCORDO INTERCONFEDERALE FRA CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL SULLA RAPPRESENTANZA E RAPPRESENTATIVITÀ PER LA STIPULA DEI CCNL del 31 Maggio 2013

PROTOCOLLO D'INTESA

Con la presente intesa le parti intendono dare applicazione all'accordo del 28 giugno 2011 in materia di rappresentanza e rappresentatività per la stipula dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, fissando i principi ai quali ispirare la regolamentazione attuativa e le necessarie convenzioni con gli enti interessati.

Le disposizioni della presente intesa si applicano alle Organizzazioni firmatarie e sono inscindibili in ogni parte.

Misurazione della rappresentatività.

- 1 Come definito al punto 1 dell'accordo 28 giugno 2011, la certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali, ai fini della contrattazione collettiva di categoria, assume i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite da lavoratrici e lavoratori e i consensi ottenuti (voti espressi) dalle organizzazioni sindacali in occasione delle elezioni delle RSU.
- 2 Il numero delle deleghe viene acquisito e certificato dall'INPS, tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens), predisposta a seguito di convenzione fra Inps e le parti stipulanti il presente accordo. L'INPS, una volta elaborato il dato di rappresentatività relativo ad ogni organizzazione sindacale per ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di competenza, lo trasmetterà al CNEL.
- 3 Ai fini della misurazione del voto espresso da lavoratrici e lavoratori nella elezione della Rappresentanza Sindacale Unitaria varranno esclusivamente i voti assoluti espressi per ogni Organizzazione Sindacale aderente alle Confederazioni firmatarie della presente intesa. Lo stesso criterio si applicherà alle RSU in carica, elette cioè nei 36 mesi precedenti la data in cui verrà effettuata la misurazione.

Laddove siano presenti RSA, ovvero non vi sia alcuna forma di rappresentanza, sarà rilevato il solo dato degli iscritti (deleghe certificate) per ogni singola organizzazione sindacale.

- 4 I dati relativi ai voti espressi, come risultanti dai verbali di elezione delle RSU, saranno raccolti, se possibile, tramite i Comitati Provinciali dei Garanti di cui all'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, o analogo organismo e trasmessi al CNEL. Il CNEL raccoglierà i dati relativi ai voti per ambito contrattuale e per organizzazione e, unitamente ai dati relativi agli iscritti ricevuti dall'INPS, ne effettuerà la ponderazione al fine di determinare la rappresentanza per ogni singola organizzazione sindacale aderente alle Confederazioni firmatarie della presente intesa e per ogni contratto collettivo nazionale di lavoro.
- 5 La certificazione della rappresentatività di ogni singola organizzazione sindacale aderente alle Confederazioni firmatarie della presente intesa, utile per essere ammessa alla contrattazione collettiva nazionale, così come definita nell'intesa del 28/6/2011 (ossia il 5%), sarà determinata come media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU (sul totale dei votanti), quindi, con un peso pari al 50% per ognuno dei due dati.
- 6 Fermo restando quanto già sopra definito in materia di RSU, nonché quanto previsto dall'accordo del 28/6/2011, le parti convengono che:
 - viene confermato il principio stabilito nell'Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993, ossia che le organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie della presente intesa, o che comunque ad essa aderiscano, partecipando alla procedura di elezione delle RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della legge n. 300/70;
 - le organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie della presente intesa, o che comunque ad essa aderiscano, nelle realtà in cui siano state o vengano costituite le RSU, si impegnano a non costituire RSA;
 - in ragione della struttura attuale della rappresentanza, che vede la presenza di RSU o RSA, il passaggio alle elezioni delle RSU potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle Federazioni aderenti alle Confederazioni firmatarie il presente accordo.
 - le RSU scadute alla data di sottoscrizione dell'intesa saranno rinnovate nei successivi sei mesi;
 - le RSU saranno elette con voto proporzionale;
 - il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un compo-

nente la RSU ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

- 7 Confindustria, Cgil, Cisl e Uil si impegnano a rendere coerenti le regole dell'accordo interconfederale del dicembre 1993, con i suddetti principi, anche con riferimento all'esercizio dei diritti sindacali e, segnatamente, con quelli in tema di diritto di assemblea in capo alle Organizzazioni sindacali firmatarie della presente intesa, titolarità della contrattazione di secondo livello e diritto di voto per l'insieme dei lavoratori dipendenti.

Titolarità ed efficacia della contrattazione

1. Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo 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).
2. 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. Fermo restando quanto previsto al precedente punto 1, in assenza di piattaforma unitaria, la parte datoriale favorirà, in ogni categoria, che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma presentata da organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% +1.
- 3 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.
- 4 Il rispetto delle procedure sopra definite comporta, infatti, oltre l'ap-

- plicazione degli accordi all'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici, la piena esigibilità 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.
- 5 I contratti collettivi nazionali di categoria, approvati alle condizioni di cui sopra, dovranno definire clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantire, per tutte le parti, l'esigibilità degli impegni assunti e le conseguenze di eventuali inadempimenti sulla base dei principi stabiliti con la presente intesa.
- 6 Le parti firmatarie della presente intesa si impegnano a far rispettare i principi qui concordati e si impegnano, altresì, affinché le rispettive strutture ad esse aderenti e le rispettive articolazioni a livello territoriale e aziendale si attengano a quanto concordato nel presente accordo.
- 7 Le parti sono impegnate, nel rispetto di quanto definito, a monitorare la puntuale attuazione dei principi qui concordati, nonché a concordare modalità di definizione di eventuali controversie sorte come conseguenza della loro concreta applicazione.

Allegato 5

CONFINDUSTRIA CGIL CISL UIL ROMA, 31 MAGGIO 2013

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).

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 - di-

cembre 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 precedentemente 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 comun-

que effettuato adesione formale al contenuto dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo.

L'iniziativa di cui al primo comma può essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla r.s.u. ove validamente esistente.

2. Composizione

Alla costituzione della r.s.u. si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Numero dei componenti

Il numero dei componenti le r.s.u. sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la r.s.u. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

4. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle r.s.u. subentrano ai dirigenti delle r.s.a. nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti; per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai c.c.n.l. o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della r.s.a., diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti

della r.s.u.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

Sono fatti salvi in favore delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie il c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

- a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, l. n. 300/1970;
- b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, l. n. 300/1970;
- c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970.

5. Clausola di armonizzazione

Le r.s.u. subentrano alle r.s.a. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

6. Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della r.s.u. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni, il componente sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le r.s.u. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della r.s.u. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della r.s.u. ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

7. Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle r.s.u. sono assunte dalle stesse, a maggioranza, in base a quanto previsto nella parte terza del presente accordo che recepisce i contenuti dell'accordo interconfederale 28 giugno 2011.

Le r.s.u. costituite nelle unità produttive di imprese plurilocalizzate potranno dare vita ad organi o a procedure di coordinamento fissandone espressamente poteri e competenze.

8. Clausola di salvaguardia

Le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in essi contenuta partecipando alla procedura di elezione della r.s.u., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire r.s.a. ai sensi dell'art. 19, della legge 20 maggio 1970, n. 300

In particolare, le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo, o che comunque ad essi aderiscano, si impegnano a non costituire r.s.a. nelle realtà in cui siano state o vengano costituite r.s.u..

Il passaggio dalle r.s.a. alle r.s.u. potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie del Protocollo 31 maggio 2013.

Sezione terza: disciplina della elezione della r. s. u.

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della r.s.u., le associazioni sindacali di cui al punto 1, sezione seconda, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la r.s.u. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della r.s.u. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2. Quorum per la validità delle elezioni

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le organizzazioni sindacali operanti all'interno dell'azienda prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli apprendisti, gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. Hanno altresì diritto al voto i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di categoria, che non abbia già regolato la materia in attuazione dell'Accordo del 20 dicembre 1993, dovrà regolare l'esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della r.s.u. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) organizzazioni sindacali di categoria aderenti a confederazioni firmatarie del presente accordo oppure dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;
- b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:
 - 1) accettino espressamente, formalmente ed integralmente i contenuti del presente accordo, dell'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 con-

sultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

7. Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

8. Scrutatori

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per interposta persona.

10. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a

fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8, parte terza, del presente Accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

14. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 14, la firma accanto al suo nominativo.

17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della r.s.u. sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

18 . Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei componenti della r.s.u., il numero dei seggi

sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

19. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra, che sarà trasmesso al comitato provinciale dei Garanti (o analogo organismo costituito per lo scopo di rilevare i risultati elettorali).

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta ovvero a mezzo posta elettronica certificata, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, al Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) e alla Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

20. Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo)

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo). Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore della DTL o da un suo delegato.

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

21. Comunicazione della nomina dei componenti della r.s.u.

La nomina dei componenti della r.s.u., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22. Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

PARTE TERZA:

TITOLARITA' ED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA E AZIENDALE.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo e dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013, che abbiano, nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tale fine la media fra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi) come risultante dalla ponderazione effettuata dal Cnel.

Nel rispetto della libertà e autonomia di ogni Organizzazione Sindacale, le Federazioni di categoria - per ogni singolo CCNL - decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento.

In tale ambito, e in coerenza con le regole definite nella presente intesa, le Organizzazioni Sindacali favoriranno, in ogni categoria, la presentazione di piattaforme unitarie.

Ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali previsti dalla legge, ai sensi dell'art. 19 e ss della legge 20 maggio 1970, n. 300, si intendono partecipanti alla negoziazione le organizzazioni che abbiano

raggiunto il 5% di rappresentanza, secondo i criteri concordati nel presente accordo, e che abbiano partecipato alla negoziazione in quanto hanno contribuito alla definizione della piattaforma e hanno fatto parte della delegazione trattante l'ultimo rinnovo del c.c.n.l. definito secondo le regole del presente accordo.

Fermo restando quanto previsto al secondo paragrafo, in assenza di piattaforma unitaria, la parte datoriale favorirà, in ogni categoria, che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma presentata da organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% +1.

I contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza, come sopra determinata, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice - le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto - saranno efficaci ed esigibili. La sottoscrizione formale dell'accordo, come sopra descritta, costituirà l'atto vincolante per entrambe le Parti.

Il rispetto delle procedure sopra definite comporta che gli accordi in tal modo conclusi sono efficaci ed esigibili per l'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici 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 lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

I contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le relative organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo.

PARTE QUARTA:

**DISPOSIZIONI RELATIVE ALLE CLAUSOLE
E ALLE PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO
E ALLE CLAUSOLE SULLE CONSEGUENZE
DELL'INADEMPIMENTO**

Le parti firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 ovvero del presente Accordo convengono sulla necessità di definire disposizioni volte a prevenire e a sanzionare eventuali azioni di contrasto di ogni natura, finalizzate a compromettere il regolare svolgimento dei processi negoziali come disciplinati dagli accordi interconfederali vigenti nonché l'esigibilità e l'efficacia dei contratti collettivi stipulati nel rispetto dei principi e delle procedure contenute nelle intese citate.

Pertanto i contratti collettivi nazionali di categoria, sottoscritti alle condizioni di cui al Protocollo d'intesa 31 maggio 2013 e del presente accordo, dovranno definire clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantire, per tutte le parti, l'esigibilità degli impegni assunti con il contratto collettivo nazionale di categoria e a prevenire il conflitto.

I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro dovranno, altresì, determinare le conseguenze sanzionatorie per gli eventuali comportamenti attivi od omissivi che impediscano l'esigibilità dei contratti collettivi nazionali di categoria stipulati ai sensi della presente intesa.

Le disposizioni definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro, al solo scopo di salvaguardare il rispetto delle regole concordate nell'accordo del 28 giugno 2011, del Protocollo del 31 maggio 2013 e nel presente accordo, dovranno riguardare i comportamenti di tutte le parti contraenti e prevedere sanzioni, anche con effetti pecuniari, ovvero che comportino la temporanea sospensione di diritti sindacali di fonte contrattuale e di ogni altra agibilità derivante dalla presente intesa.

I contratti collettivi aziendali, approvati alla condizioni previste e disciplinate nella parte terza del presente accordo, che definiscono clausole di tregua sindacale e sanzionatorie, finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante, oltre che per il datore di lavoro, per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori nonché per le associazioni sindacali espressioni delle confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo, o per le organizzazioni che ad esso abbiano

formalmente aderito, e non per i singoli lavoratori.

CLAUSOLE TRANSITORIE E FINALI

Le parti firmatarie della presente intesa si impegnano a far rispettare le regole qui concordate e si impegnano, altresì, affinché le rispettive organizzazioni di categoria ad esse aderenti e le rispettive articolazioni a livello territoriale e aziendale si attengano a quanto pattuito nel presente accordo.

In via transitoria, ed in attesa che i rinnovi dei contratti nazionali definiscano la materia disciplinata dalla parte quarta del presente accordo, le parti contraenti concordano che eventuali comportamenti non conformi agli accordi siano oggetto di una procedura arbitrale da svolgersi a livello confederale.

A tal fine, le organizzazioni di categoria appartenenti ad una delle Confederazioni firmatarie del presente accordo, ovvero che comunque tale accordo abbiano formalmente accettato, sono obbligate a richiedere alle rispettive Confederazioni la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato composto, pariteticamente, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali confederali interessate e da altrettanti rappresentanti della Confindustria, nonché da un ulteriore membro, che riveste la carica di Presidente, individuato di comune accordo o, in mancanza di accordo, a sorteggio fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo, entro 30 giorni, dalle parti stipulanti il presente accordo.

Nella 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 indi-

cati in una apposita lista definita di comune accordo. La Commissione potrà avvalersi della consulenza di esperti. Ai componenti non spetta alcuna indennità.

La Commissione è nominata per un triennio e i suoi membri possono essere confermati una sola volta.

Fatte salve le clausole che disciplinano l'esigibilità per i singoli contratti collettivi nazionali di categoria, la Commissione Interconfederale stabilisce, con proprio regolamento, da definire entro tre mesi dalla stipula del presente accordo, le modalità del proprio funzionamento ed i poteri di intervento per garantire l'esigibilità dei contenuti del presente accordo, definendo ogni controversia anche attraverso lo svolgimento di un giudizio arbitrale.

La Commissione Interconfederale provvede all'autonoma gestione delle spese relative al proprio funzionamento, nei limiti degli stanziamenti previsti da un apposito fondo istituito a tale scopo dalle parti stipulanti il presente accordo.

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta e recesso ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Roma, 10 gennaio 2014

CONFINDUSTRIA CGIL CISL UIL



Allegato n.6**Accordo Interconfederale 9 marzo 2018****Contenuti e indirizzi delle relazioni Industriali e della
contrattazione collettiva di Confindustria, Cgil, Cisl e Uil****1. Le ragioni**

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che un sistema di relazioni industriali più efficace e partecipativo sia necessario per qualificare e realizzare i processi di trasformazione e di digitalizzazione nella manifattura e nei servizi innovativi, tecnologici e di supporto all'Industria. In questa prospettiva e in un quadro di riferimento condiviso riteniamo necessario definire al livello interconfederale percorsi e linee di indirizzo per le relazioni industriali al fine di assicurare una *governance* equilibrata alla contrattazione collettiva e alla bilateralità. Confindustria e Cgil, Cisl, Uil si pongono, infatti, l'obiettivo di realizzare con questo accordo un ammodernamento del sistema delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva al fine di contribuire fattivamente alla crescita del Paese, alla riduzione delle disuguaglianze nella distribuzione del reddito, alla crescita dei salari, al necessario miglioramento della competitività attraverso l'incremento della produttività delle imprese, al rafforzamento dell'occupabilità delle lavoratrici e dei lavoratori e alla creazione di posti di lavoro qualificati. Le Parti sono convinte che avere relazioni industriali autorevoli, dinamiche e qualificate costituisca un fattore di sviluppo, capace di incidere positivamente su un sistema economico-produttivo che deve essere in grado di vincere le sfide poste dai mercati. Con questo accordo, dunque, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil intendono definire linee guida per una riforma dei contenuti e delle modalità delle relazioni industriali e degli assetti della contrattazione collettiva, nonché definire principi di indirizzo su alcune questioni di comune interesse, che è volontà condivisa mettere al centro del prosieguo del confronto, al fine di addivenire a ulteriori concrete intese.

2. Il contesto

L'economia italiana sta registrando una fase di ripresa e di crescita economica che va sostenuta e irrobustita, anche al fine di recuperare

il gap competitivo e i differenziali che permangono rispetto alle altre maggiori economie concorrenti. ~ una fase economica, che necessita di una ulteriore implementazione degli investimenti, sia pubblici che privati, orientati all'innovazione, al potenziamento delle infrastrutture, alla competitività, a sostegno della domanda interna e al superamento dei divari territoriali a partire dalle aree del Mezzogiorno. ~, infatti, fondamentale tradurre la ripresa in crescita economica ma, soprattutto, é importante lavorare insieme per consolidare le condizioni per uno sviluppo del sistema economico e sociale del Paese. I processi di trasformazione in atto interrogano, infatti, sia la società che l'economia italiana e mettono al centro del dibattito i temi *della qualità del lavoro*, unitamente a quello della crescita della Quantità dei posti di lavoro, della riduzione dei differenziali retributivi di genere, del contrasto al lavoro irregolare e in elusione e del tasso di occupazione tra la popolazione. Occorre proseguire il potenziamento delle politiche per i giovani a partire dalle misure dirette a migliorare sempre più il rapporto tra scuola e lavoro. Occorre consolidare le filiere dell'istruzione e della formazione professionale, anche attraverso gli Istituti Tecnici Superiori e percorsi universitari orientati alle materie STEM e un forte impegno per una formazione continua di qualità che deve poter coinvolgere tutte le lavoratrici e i lavoratori. ~ necessario, in altre parole, favorire l'incontro domanda offerta nel mercato del lavoro, i percorsi di formazione e riqualificazione professionale, le politiche attive e il sostegno alle transizioni. Sono indispensabili per il Paese, inoltre, imprese che investano ancora di più in ricerca e produttività accompagnata da una crescita dei salari. In questa prospettiva, un aumento della occupazione qualificata e la realizzazione di forme di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori sono un obiettivo comune da perseguire. Occorrono strumenti di politica economica sempre più mirati ad accompagnare la ripresa e ad implementare occupazione e un quadro stabile di investimenti pubblici. Non si può prescindere da un'ampia condivisione degli obiettivi da perseguire entro una attenta lettura delle dinamiche e delle politiche europee. Si vogliono individuare riferimenti certi e condivisi verso cui orientare opportunamente le relazioni industriali e la contrattazione collettiva, in modo da cogliere tutte quelle opportunità che, anche attraverso misure economiche adeguate, si possono perseguire sul fronte della competitività, dei redditi da lavoro, del rilancio della domanda interna, che sono fattori importanti per la crescita dell'economia e lo sviluppo del sistema paese. Su questi temi, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono opportuno avviare un confronto fattivo e partecipato, anche

con le istituzioni pubbliche, con l'obiettivo di concorrere all'individuazione delle soluzioni più idonee al superamento di queste criticità.

3. Tre obiettivi centrali

Tre questioni rivestono, a giudizio di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, una particolare rilevanza e pertanto, saranno affrontate prioritariamente in modo da cogliere altrettanti importanti obiettivi. Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sono, infatti, convinte che serva:

- a) condividere una strategia di sviluppo, coordinata e coerente con le trasformazioni in atto, basata su formazione, ricerca e innovazione. volta a dare all'economia del Paese una crescita sostenibile e Inklusiva. capace di affrontare e ridurre i dualismi produttivi, occupazionali e territoriali. Serve, a tal fine, estendere e qualificare gli investimenti privati e rilanciare quelli pubblici, con particolare riferimento all'utilizzo dei fondi strutturali. In particolare, per il Mezzogiorno occorre una strategia che sostenga tali investimenti, valorizzando i patti territoriali, dando attuazione agli accordi interconfederali, anche attraverso una più estesa e qualificata contrattazione di secondo livello mirata allo sviluppo produttivo e occupazionale;
- b) avere un mercato *del* lavoro più dinamico ed equilibrato che favorisca l'inserimento al lavoro *dei* giovani e delle *donne* e che potenzi l'investimento nelle politiche *de!* lavoro per un sistema *di* politiche attive più efficace e più equo, tutelando e sostenendo al contempo le transizioni occupazionali e lavorative;
- c) rafforzare le misure *di* sostegno *ad* un modello *di* relazioni sindacali autonomo, innovativo e partecipativo, che sostenga *la* competitività dei settori e delle filiere produttive, nonché il valore e la qualità *del* lavoro e favorisca, anche attraverso la diffusione *della* contrattazione *di* secondo livello, i processi di trasformazione in alto e il collegamento virtuoso fra innovazioni, produttività del lavoro e retribuzioni.

4. Democrazia e misura della rappresentanza

Democrazia sindacale, misurazione e certificazione della rappresentanza costituiscono uno dei pilastri fondamentali *del* modello *di* relazioni sindacali tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil. Ne! Testo Unico sulla rappresentanza del 14 gennaio 2014 sono stati, infatti, fissati, ai

fini della contrattazione nazionale *di* categoria e di quella aziendale, i principi e le procedure volti a rafforzare l'autonomia negoziale delle Parti sociali Il Testo Unico fissa, altresì, regole chiare e condivise per la rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro e nei settori merceologici in cui si articola la rappresentanza *di* Confindustria, fissa inoltre principi per rendere efficaci ed esigibili gli accordi sottoscritti demandando ai CCNL *di* categoria la definizione delle procedure per la 'previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori'. Il consolidamento di questo pilastro delle relazioni industriali é indispensabile anche per il perseguimento degli obiettivi di Questo accordo che si pone in continuità con le precedenti intese interconfederali ed é coerente con i principi sanciti dal legislatore costituzionale in tema *di* contrattazione collettiva. Per tale ultima ragione, l'attuazione di Queste intese dovrebbe essere sostenuta dalla piena e leale collaborazione delle istituzioni essendo finalizzate a rendere universale ed effettiva l'acquisizione dei dati relativi alla misura della rappresentanza (iscritti e voti). La certificazione della misura dei dati della rappresentanza delle parti stipulanti i singoli CCNL è, infatti, la prima condizione per realizzare quel sistema di relazioni sindacali previsto dal dettato costituzionale. Questo percorso. *per* essere compiuto e pienamente efficace, necessita, quindi, della misurazione della rappresentanza anche di *parte* datoriale. Conoscere l'effettivo livello di rappresentanza di entrambe le parti stipulanti un CCNL, Infatti, é indispensabile se si vuole davvero contrastare la proliferazione di contratti collettivi, stipulati da soggetti senza nessuna rappresentanza certificata, finalizzati esclusivamente a dare "copertura formale" a situazioni di vero e proprio "dumping contrattuale" che alterano la concorrenza fra imprese e danneggiano lavoratrici e lavoratori. In quest'ottica Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, nel definire i reciproci impegni in materia, ritengono utile che si definisca un percorso condiviso anche con le altre Associazioni datoriali per arrivare ad un modello di certificazione della rappresentanza datoriale capace di garantire una contrattazione collettiva con efficacia ed esigibilità generalizzata, nel rispetto dei principi della democrazia, della libertà di associazione e del pluralismo sindacale. Per consolidare la funzione della contrattazione collettiva nel sistema delle relazioni industriali, contrastando fenomeni di dumping contrattuale, Confindustria e Cgil. Cisl, Uil credono opportuno che i/ CNEL - anche attraverso l'apposito gruppo di lavoro per il potenziamento della banca dati sulla contrattazione collettiva - possa accompagnare e favorire questo percorso, rendendosi disponibile a:

- a) effettuare una precisa ricognizione dei perimetri della contrattazione collettiva nazionale di categoria al fine di delineare un quadro generale e consentire alle parti sociali di valutarne l'adeguatezza rispetto ai processi di trasformazione in corso nell'economia italiana. La ricognizione dei perimetri contrattuali potrà consentire alle parti sociali, se del caso, di apportare i necessari correttivi, intervenendo sugli ambiti di applicazione della contrattazione collettiva nazionale di categoria, anche a/ fine di garantire una più stretta correlazione tra CCNL applicato e reale attività di impresa;
- b) effettuare un'attenta ricognizione dei soggetti che, nell'ambito dei perimetri contrattuali, risultino essere firmatari di contratti collettivi nazionali di categoria affinché diventi possibile, sulla base di dati oggettivi, accertare l'effettiva rappresentatività.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, inoltre, si impegnano, in seguito alle ricognizioni di cui alle lettere a) e b), a proporre, laddove se ne ravvisasse la necessità, l'adozione, da parte di tutti i soggetti coinvolti, di regole che:

- assicurino il rispetto dei perimetri della contrattazione collettiva e dei suoi contenuti;
- garantiscano coerenza e funzionalità al sistema della contrattazione collettiva e impediscano - specie a soggetti privi di adeguato livello di rappresentatività certificata - di violare o forzare arbitrariamente i perimetri e gli ambiti di applicazione dei contratti collettivi nazionali di categoria.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che l'efficacia generalizzata dei contratti collettivi di lavoro costituisca un elemento qualificante del sistema di relazioni industriali e che le intese in materia di rappresentanza possano costituire, attraverso il loro recepimento, il presupposto per l'eventuale definizione di un Quadro normativa in materia. Confindustria e Cgil, Cisl, Uil avvieranno, in parallelo, un confronto in sede tecnica per valutare gli effetti dei processi di trasformazione del manifatturiero conseguenti alla crescente terziarizzazione dell'economia e alle integrazioni funzionali rese possibili dalla digitalizzazione. Ne valuteranno Quindi, gli effetti sulla contrattazione collettiva delle imprese aderenti a Confindustria che operano nell'area dei servizi innovativi e tecnologici di supporto al manifatturiero. Confindustria e Cgil, Cisl, Uil avvertono la necessità di semplificare e rendere certi i processi negoziali. In Questo senso credono, anzitutto, opportuno dare piena attuazione all'intero Testo Unico sulla rappresentanza che

- proprio per valorizzare l'autonomia sindacale - ha fissato i principi di un sistema di relazioni sindacali democratico, orientato alla prevenzione dei conflitti, diretto ad assicurare efficacia ed esigibilità alle intese raggiunte comprese le parti da definire nei CCNL di categoria.

5. Principi per regolare assetti e contenuti della contrattazione collettiva

I continui processi di innovazione e trasformazione dei settori produttivi e del mondo del lavoro, i cui effetti debbono saper essere accompagnati dalla contrattazione, rendono ~ opportuno adottare nelle relazioni industriali un modello di *"governance adattabile"* in grado di assicurare coerenza di sistema, pur nel rispetto delle differenti peculiarità che connotano i settori, i territori e le aziende dove la contrattazione collettiva del Sistema Confindustria si esercita nella convinzione comune, infatti, che la competitività delle imprese e la valorizzazione del lavoro si possano meglio conseguire affidando ai diversi livelli di contrattazione collettiva compiti e funzioni distinte entro il quadro regolatorio flessibile, ma coerente nel suo disegno complessivo e, quindi, organico e certo.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil intendono, pertanto, definire qui le linee di indirizzo generale entro le quali la contrattazione collettiva, ai suoi differenti livelli, dovrà svolgersi:

- A) la contrattazione collettiva continuerà ad articolarsi su due livelli, nazionale e aziendale, ovvero territoriale laddove esistente secondo le prassi in essere, e dovrà garantire, per ciascuno dei due livelli, specifiche caratteristiche e funzioni;
- B) la contrattazione collettiva - nel quadro delle riforme finalizzate alla competitività delle imprese e alla crescita della produttività - dovrà contribuire a determinare le condizioni per migliorare il valore reale dei trattamenti economici e, nel contempo, favorire la crescita del valore aggiunto e dei risultati aziendali, nonché la valorizzazione dei contenuti professionali e delle competenze tecniche ed organizzative che ~ lavoro delle persone può esprimere;
- C) Il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà assolvere la sua principale funzione di fonte di regolazione dei rapporti di lavoro e di garante dei trattamenti economici e normativi comuni a tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati sul territorio nazionale;
- E) Il contratto collettivo nazionale di categoria conserverà la sua funzione di regolatore delle relazioni sindacali del settore, disci-

- plinando anche le principali Iniziative di bilateralità in coerenza con le linee di indirizzo definite negli accordi interconfederali;
- F) Il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà individuare il trattamento economico complessivo (TEC) e il trattamento economico minimo (TEM);
- G) Il trattamento economico complessivo (TEC) sarà costituito dal trattamento economico minimo (TEM), come determinato alla lettera H, e da tutti quei trattamenti economici - nei quali, limitatamente a questi fini, sono da ricomprendere fra gli altri anche le eventuali forme di welfare - che il contratto collettivo nazionale di categoria qualificherà come 'comuni a tutti i lavoratori del settore', a prescindere dal livello di contrattazione a cui il medesimo contratto collettivo nazionale di categoria ne affiderà la disciplina. Il contratto collettivo nazionale di categoria avrà cura di evidenziare in modo chiaro la durata e la causa di tali trattamenti economici e il livello di contrattazione a cui vengono affidati dovendosi, comunque, disciplinare, per i medesimi trattamenti, gli eventuali effetti economici in sommatoria fra i) primo e il secondo livello di contrattazione collettiva;
- H) il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà incentivare lo sviluppo virtuoso quantitativo e qualitativo - della contrattazione di secondo livello, orientando le intese aziendali - raggiunte anche attraverso i percorsi definiti nell'Accordo Interconfederale del 14 luglio 2016 - ovvero quelle territoriali (laddove esistenti, secondo le prassi in essere), verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati a reali e concordati obiettivi di crescita della produttività aziendale, di qualità, di efficienza, di redditività, di innovazione, valorizzando i processi di digitalizzazione e favorendo forme e modalità di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori. Al fine di favorire la diffusione virtuosa della contrattazione collettiva di secondo livello, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil confermano l'impegno a svolgere un allentato monitoraggio dell'attuazione dei contenuti dell'accordo del 14 luglio 2016 e ad assumere le iniziative opportune per diffonderne la più ampia ed efficace applicazione;
- I) il contratto collettivo nazionale di categoria individuerà i minimi tabellari per il periodo di vigenza contrattuale, intesi quali trattamento economico minimo (TEM). La variazione dei valori del **TEM** (minimi tabellari) avverrà - secondo le regole condivise - per norma o prassi, nei singoli CCNL - in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo ar-

monizzato per i paesi membri della Comunità europea, depurato dalla dinamica *dei* prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'Istat. Il contratto collettivo nazionale di categoria, in ragione *dei* processi di trasformazione e o di innovazione organizzativa, potrà modificare il valore del TEM.

6. Relazioni industriali

È volontà comune di Confindustria e COM, Cisl/ Uil intervenire prioritariamente, attraverso specifiche intese, su alcuni ambiti che sempre più stanno interessando le relazioni industriali e la Contrattazione:

- a) Welfare;
- b) Formazione e competenze;
- c) Sicurezza sul lavoro;
- d) Mercato del lavoro;
- e) Partecipazione.

a) Welfare

La difficile tenuta del sistema di welfare universale, dovuto alla bassa crescita, all'andamento demografico e alla continua riduzione dell'incidenza su) Pii della spesa per servizi, producono un aumento delle diseguaglianze nella nostra società, ne modificano gli equilibri e ne rallentano lo sviluppo. Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono, innanzitutto, necessario salvaguardare il carattere universale del welfare pubblico, migliorandone la qualità e il livello delle coperture sociali. Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sono convinte che forme di bilateralità possano integrare ~ sistema di relazioni industriali e del modello contrattuale contribuendo alla realizzazione di un welfare contrattuale integrato e coordinato. In questo contesto, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che lo sviluppo del welfare contrattuale, che deve mantenere la sua natura integrativa ai diversi livelli, possa rappresentare un terreno di crescita del benessere organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nel quadro di un miglioramento complessivo della produttività e delle condizioni di lavoro. Il welfare contrattuale opera, però, nei vari ambiti della contrattazione collettiva, in modo differenziato e disomogeneo, rendendo evidente la necessità di creare le condizioni per dimostrare capace *di* ottimizzare e qualificare i contenuti della contrattazione in materia di *welfare* integrativo. Per conseguire questo obiettivo, le Parti ritengono neces-

sario fissare, con accordi di livello interconfederale, alcune linee di indirizzo per la contrattazione collettiva con riferimento a materie di interesse generale - quali, ad esempio, la previdenza complementare, e l'assistenza sanitaria integrativa, la tutela della non autosufficienza, le prestazioni di welfare sociale e per la conciliazione *dei* tempi di vita e di lavoro - per consentire, anche nei settori privi di specifiche iniziative, una maggiore universalità delle tutele. In questo contesto la previdenza complementare, in particolare, assume un ruolo sempre più importante. anche alla luce delle recenti modifiche normative che hanno introdotto ulteriori misure ispirate al criterio della maggiore flessibilità in entrata e in uscita dai fondi pensione, agevolando al contempo la copertura di un bisogno crescente di protezione sociale e facendo del secondo pilastro, sempre più, un elemento qualificante del nostro sistema di protezione sociale. Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che occorra rafforzare il secondo pilastro, sia in termini di crescita dimensionale dei fondi (rilancio adesioni e quindi, aumento di patrimoni gestiti) che di diversificazione delle loro scelte di portafoglio, anche al fine di contribuire al sostegno dell'economia reale del Paese. A tal fine, le Parti ritengono opportuno avviare, quanto prima, un confronto con le Istituzioni finalizzato a migliorare la fiscalità di vantaggio sulle prestazioni dei fondi pensione e la riduzione della tassazione sui rendimenti, nonché ad ottenere la revisione *della* disciplina sui benefici fiscali per gli investimenti dei fondi anche nell'economia reale. Le Parti ritengono, inoltre, che, in questo quadro, sia logico e coerente tutelare la centralità della contrattazione collettiva e rispettare i contenuti obbligatori dei contratti collettivi sulla disciplina della previdenza complementare nonché gli equilibri negoziali che ne scaturiscono. La contribuzione alla previdenza complementare - in qualsiasi forma essa si realizzi - e la sua *destinazione* sono, infatti, frutto di un equilibrio contrattuale complessivo tra le organizzazioni sindacali di rappresentanza delle - lavoratrici e dei lavoratori e le parti datoriali. la messa in discussione di questo alterandone gli equilibri ma, cosa ben più grave, mette in discussione la funzione oggi assegnata ai fondi, quale secondo pilastro di un sistema che vede nella previdenza complementare una necessaria forma di Integrazione e di sussidiarietà.

b) Formazione e competenze

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sono persuase che la competitività del sistema produttivo e delle Imprese si fonda sempre più su! patrimonio

di competenze delle lavoratrici e dei lavoratori e, per questo motivo, sono convinte che serva intensificare gli investimenti in questa direzione. In questo quadro occorre anche potenziare gli strumenti per la certificazione delle competenze che vengono acquisite negli ambiti di apprendistato formali, non formali e informali, così da rafforzare la capacità di attivazione delle lavoratrici e dei lavoratori nel mondo del lavoro. Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono, pertanto, di far leva sul nostro sistema educativo, puntando a migliorare l'orientamento e l'efficacia dell'offerta scolastica, della formazione professionale e dell'istruzione terziaria, avendo come obiettivo condiviso quello del rafforzamento e della acquisizione delle competenze, della occupabilità dei giovani da conseguirsi, anche attraverso l'innalzamento dei livelli di istruzione, il miglioramento della qualità dell'offerta formativa, un più stretto collegamento con il mondo del lavoro, nonché con l'adeguamento delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti nei processi di trasformazione del lavoro e di digitalizzazione. Confindustria e Cg-, Cisl, Uil intendono valorizzare la qualità dei percorsi virtuosi di alternanza scuola-lavoro. Occorre supportare le istituzioni formative, promuovere la capacità formativa delle imprese e distinguere le esperienze lavorative vere e proprie, disciplinate dagli strumenti contrattuali che uniscono formazione e lavoro, come l'apprendistato, che deve essere rafforzato e qualificato quale forma di ingresso prevalente nel mercato del lavoro. *Vanno*, pertanto, incoraggiati percorsi formativi di ampio respiro che, prendendo le mosse dall'alternanza, evolvano nell'instaurazione di rapporti di lavoro "qualificati", come quelli rappresentati dalle forme di apprendistato "duale", le Parti si impegnano, a tal fine, ad individuare e promuovere azioni e soluzioni che moltiplichino le imprese coinvolte in questi percorsi. È, altresì, condivisa la volontà di rafforzare le ulteriori forme proficue di integrazione fra scuola e lavoro con particolare riferimento al mondo degli Istituti Tecnici Superiori, coinvolti nei percorsi di "Impresa 4.0", senza penalizzare quelle realtà che operano in territori strutturalmente svantaggiati in termini occupazionali. Così come si ritiene necessario incrementare le sinergie e i punti di contatto con il mondo delle università, specie quelle STEM, che grande giovamento possono dare alla ricerca e al trasferimento tecnologico. Allo stesso modo le Parti condividono la necessità di sviluppare la formazione continua e attivarsi nei confronti del Governo perché, anche attraverso i fondi interprofessionali, si possa avviare un grande piano di formazione, incentivato fiscalmente, per adeguare ed accrescere le competenze di chi è attualmente al lavoro. a partire dai livelli più bassi. per ridurre e antici-

pare le ricadute che l'innovazione tecnologica può avere sull'occupazione anche valutando la possibilità di accedere al credito di imposta per la formazione previsto dalla legge di bilancio. In tal modo si riuscirà ad operare in maniera più fattiva nell'incentivare un sistema integrato dell'apprendimento permanente, quale garanzia dell'occupazione stabile, nonché di sviluppo di competenze coerenti con l'evoluzione tecnologica. Anche per il perseguimento di queste finalità i fondi interprofessionali devono poter fruire dell'interrezza del contributo destinato alla formazione continua e contare sulla regolarità dei trasferimenti da parte dell'Inps. Per queste finalità, le Parti condividono la necessità di valorizzare maggiormente il ruolo e l'attività di Fondimpresa, destinando, in applicazione delle linee definite dal Comitato di indirizzo strategico, quote sempre più importanti delle risorse del conto di sistema verso i contenuti formativi connessi con la piena valorizzazione degli investimenti realizzati nell'ambito delle misure previste dal piano "Impresa 4.0". Confindustria e Cgil, Cisl, Uil auspicano, inoltre, l'introduzione di apposite disposizioni regolamentari che facilitino il pieno coinvolgimento di Fondimpresa, anche attraverso un'apposita gestione separata, nei processi di riqualificazione professionale definiti con intese sindacali in coerenza con quanto stabilito nell'accordo interconfederale dell'1 settembre 2016.

c) Sicurezza sul lavoro

Garantire la salute e la sicurezza sui posti di lavoro resta per Confindustria e Cgil, Cisl, Uil un obiettivo prioritario ed un ambito privilegiato per sviluppare un sistema di relazioni industriali responsabile e partecipato. A dieci anni dalla adozione del Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro, pare opportuno aprire una nuova fase di analisi e di proposta per rendere più efficace il Quadro regolatorio e favorire il radicamento di un'autentica coltura della sicurezza che metta al centro la persona, privilegi la prevenzione, la formazione e gli investimenti, valorizzando il sistema complessivo della pariteticità nonché la semplificazione e la certezza della normativa. In Quest'ottica, le parti ritengono necessario, riprendere il confronto, portando a compimento il processo di attuazione del Testo Unico sulla salute e la sicurezza - con particolare riferimento ai temi della rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori a livello aziendale e territoriale - per favorire, attraverso forme di partecipazione organizzativa, il diffondersi di una consapevole e matura cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro. Per favorire il perseguimento di Questo importante obiettivo Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono opportuno valorizzare

ogni possibile sinergia con le iniziative istituzionali dell'INAIL con particolare riferimento alle attività di prevenzione, ricerca e formazione che sono affidate all'Istituto. È opportuno, infatti, dare sempre maggiore efficacia e sistematicità a queste funzioni svolte dall'INAIL, perché possono certamente costituire un punto di riferimento importante nella progettazione delle iniziative da mettere in campo. La revisione del sistema tariffario offrirà altresì, importanti indicazioni per consentire a Confindustria e Cgil, Cisl, Uil una ponderata valutazione dei nuovi livelli di sostenibilità economica e finanziaria dell'Istituto.

d) Mercato del lavoro

Contrattazione collettiva, investimenti e formazione sono le tre priorità per affrontare il tema della riduzione dei tassi di disoccupazione e favorire, in misura maggiore e in termini più qualitativi, l'inclusione dei giovani nel mercato del lavoro. Al tempo stesso, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono importante sostenere e accompagnare l'attuazione di quelle iniziative dirette ad affrontare sia le fasi di transizione del mercato del lavoro - con l'obiettivo di migliorarne il funzionamento e, contestualmente, supportare le politiche attive per l'occupazione - sia la gestione delle situazioni di crisi, attraverso un utilizzo flessibile degli ammortizzatori sociali per la salvaguardia dei livelli occupazionali. Sono, infatti, convinte della necessità di rendere il nostro mercato del lavoro più dinamico ed inclusivo risultato che si potrà ottenere potenziando, *non* solo la rete dei soggetti pubblici e privati che operano per favorire l'incontro domanda offerta di lavoro ma, anche, dotando il Paese di un forte coordinamento nazionale, che sappia garantire livelli essenziali dei servizi, valorizzando contemporaneamente le specificità territoriali. Decisivo in questo ambito è soprattutto l'investimento su percorsi formativi di qualità finalizzati al reinserimento lavorativo. Questa comune volontà si è già esplicitata - per quanto concerne le prassi del confronto sindacale in situazioni di crisi aziendali - nell'accordo Interconfederale dell'1 settembre 2016. Tali temi, in parte recepiti dalla Legge di Bilancio 2018, devono continuare a essere materia di interlocuzione con il Governo per favorire la loro completa applicazione. L'introduzione della possibilità di utilizzare l'Assegno di Ricollocazione (ADR), su base volontaria già durante la fruizione della Cassa Integrazione, dovrà comunque avvenire in coerenza con le intese contenute nell'accordo interconfederale dell'1 settembre 2016. Sui temi della formazione continua, con particolare riferimento al mercato del lavoro,

le parti valorizzeranno. nel rispetto delle norme di legge, il ruolo di Fondimpresa. Resta, peraltro, evidente la necessità di guidare questo importante processo di trasformazione del mercato del lavoro, contrastando gli effetti negativi sull'occupazione che, *medio tempore*, potrebbero derivare anche dalla non piena coincidenza dei tempi di attuazione delle riforme che hanno ridefinito gli strumenti delle politiche passive con la messa a regime della riforma delle politiche attive. Anche alla luce di tale problematica, le parti si impegnano ad approfondire il confronto tra loro con l'obiettivo di formulare proposte e individuare soluzioni che abbiano come obiettivo la tutela e la riqualificazione delle attività produttive e dei livelli occupazionali che restano una linea guida fondamentale.

e) Partecipazione

I cambiamenti economici, produttivi e tecnologici che stanno interessando il nostro sistema industriale e manifatturiero richiedono coinvolgimento e partecipazione e determinano una diversa relazione tra impresa e lavoratrici e lavoratori. Si vanno diffondendo, peraltro, in particolare nelle imprese collocate nelle filiere produttive più dinamiche ed innovative. modalità di partecipazione più efficaci ed incisive rispetto al passato con particolare riferimento agli aspetti di natura organizzativa. Questi processi, a giudizio di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, vanno sostenuti con un sistema di relazioni industriali più flessibile che incoraggi, soprattutto, attraverso l'estensione della contrattazione di secondo livello, quei processi di cambiamento culturale capaci di accrescere nelle imprese le forme e gli strumenti della partecipazione organizzativa. In questo quadro, con particolare riferimento ai processi 4.0, si configurano le condizioni ideali anche per percorsi di sperimentazione. La maggiore autonomia e la responsabilità che questa intesa interconfederale assegna alle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di categoria, potrà altresì consentire di valorizzare, nei diversi ambiti settoriali, i percorsi più adatti per la partecipazione organizzativa, contribuendo, anche per questa via, alla competitività delle imprese e alla valorizzazione del lavoro. Confindustria e Cgil, Cisl, Uil considerano, altresì, un'opportunità la valorizzazione di forme di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell'impresa.

Ratifica dell'Accordo 28 febbraio 2018

Roma, 9 marzo 2018



SALUTE E SICUREZZA ATTUAZIONE DEL PATTO PER LA FABBRICA

Allegato n.7

- 1) Un nuovo modello di assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali.

L'Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro nasce, come Ente pubblico non economico, con lo scopo di gestire l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Negli anni, pur senza un disegno complessivo omogeneo e coerente, il legislatore ha trasformato l'Istituto, incrementandone le attività, in particolare nella prevenzione e nella ricerca. Oggi, alla luce dell'evoluzione del sistema produttivo, occorre sviluppare un nuovo modello assicurativo per garantire una prospettiva universale ed inclusiva alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Va di fatti considerato che la tutela dei lavoratori, anche per effetto delle recenti normative, ha assunto le caratteristiche di un sistema integrato di tutela, che va dallo studio delle situazioni di rischio, agli interventi di prevenzione nei luoghi di lavoro, dalle prestazioni sanitarie ed economiche, alle cure, alle riabilitazioni fino al reinserimento nella vita sociale e lavorativa di coloro che hanno subito gravi conseguenze da un infortunio o da una malattia professionale.

Allo scopo di contribuire a ridurre il fenomeno infortunistico e delle malattie professionali, l'INAIL, per parte sua, ha messo in atto iniziative di monitoraggio continuo dell'andamento dell'occupazione e degli infortuni e delle malattie professionali, azioni di indirizzo, informazione, formazione e consulenza in materia di prevenzione, in particolare alle piccole e medie imprese e agli organi di controllo ispettivo, riconoscendo misure di finanziamento alle imprese che investono in particolari misure di sicurezza.

Questo processo di trasformazione delle funzioni dell'Istituto, però, è avvenuto in modo alluvionale, disordinatamente, spesso condizionato dalle contingenti necessità di natura politica o amministrativa, privilegiando le ragioni della contabilità generale dello Stato, piuttosto che perseguendo un progetto che puntasse alla valorizzazione delle finalità proprie dell'Istituto.

Oggi, considerando le necessità e le enormi potenzialità dell'INAIL, si ha come l'impressione che la transizione verso un INAIL, attore pro-

tagonista di un sistema dinamico della salute e sicurezza sul lavoro, non si sia affatto compiuta e che, anzi, manchi del tutto un disegno organico in grado di valorizzare questo importante tassello del nostro welfare pubblico.

L'Istituto dovrebbe, invece, essere messo rapidamente in condizione di partecipare attivamente ai processi di trasformazione del nostro attuale sistema di protezione sociale che sono resi necessari dalle trasformazioni in atto nell'economia e nell'organizzazione del lavoro. In questa logica vanno affrontate le seguenti questioni:

- a) la governance dell'Istituto deve essere ripensata e resa più funzionale alle finalità istituzionali dell'INAIL. È necessario affrontare le ambiguità del modello attuale di governance, superando l'impostazione monocratica e valorizzando effettivamente il modello duale, che affida il ruolo di indirizzo e controllo ad un Comitato di Indirizzo e Vigilanza, espressione di tutte le parti sociali. Serve che l'INAIL diventi - in coordinamento con le competenze delle altre Istituzioni - un vero pilastro del sistema di welfare pubblico ed è, pertanto, necessario conferirgli maggiore autonomia, patrimoniale e organizzativa, pur nel rispetto del ruolo di controllo oggi riconosciuto ai vari Ministeri, in coerenza con quanto era stato condiviso negli avvisi comuni del 2008 e del 2012, che si intendono integralmente richiamati.
- b) La gestione economica e finanziaria dell'istituto va posta in equilibrio. Questa seconda questione non può più essere ignorata. Il bilancio consuntivo per l'anno 2017 ha fatto registrare entrate per oltre 11 miliardi, uscite per 9,5 e un avanzo finanziario di oltre 1,6 miliardi. Questo importante risultato segue l'avanzo finanziario dell'anno 2016 che era stato di poco inferiore a 1,5 miliardi. Si consideri poi, che l'avanzo patrimoniale è stato, rispettivamente, di 4,1 miliardi nel 2016 e di 5,6 miliardi a consuntivo 2017 e, soprattutto, che la situazione di cassa al 31 dicembre 2017 risulta essere di 26,7 miliardi. Queste risorse - che, peraltro, sono nella disponibilità della tesoreria dello Stato a interessi zero - dimostrano, come ha osservato il Comitato di Indirizzo e Vigilanza in occasione della approvazione del bilancio consuntivo 2017, "il perdurare di una situazione che si ritiene, a lungo andare, non conforme alle finalità delle Pubbliche Amministrazioni volte a chiudere i bilanci in tendenziale pareggio".
- c) La tariffa dei premi assicurativi deve essere urgentemente aggiornata. Alla luce di quanto precede, risulta ancora più grave il fatto che, nonostante la legge imponga, fin dall'anno 2000, la revisione della tariffa dei premi con cadenza triennale, l'Istituto non vi abbia ancora provveduto, nemmeno a valle della disposizione della legge finanziaria per

il 2014, a distanza di quasi venti anni dall'ultima revisione. Il mondo del lavoro cambia con una rapidità impressionante e, nonostante siano intervenute tante e tali trasformazioni nell'organizzazione del lavoro, nei processi produttivi, nella qualità degli impianti, dei macchinari, le imprese sono chiamate a versare premi ben superiori a quelli che sarebbe equo esigere, a causa di un sistema assicurativo (nomenclatore tariffario e tassi) ormai in larga parte desueto. E' del tutto evidente che non può essere gestita in questo modo una assicurazione pubblica; come è del tutto evidente che, col passare del tempo, le difficoltà cresceranno perché i processi di trasformazione dell'economia, del manifatturiero come dei servizi nonché gli effetti della digitalizzazione, della robotizzazione dei processi renderanno le tariffe dell'Istituto rapidamente obsolescenti e ingiustamente gravose.

- d) La contrattazione. Negli ultimi anni il fenomeno delle aziende che applicano contratti non sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative o che non rispettano i minimi contributivi è andato crescendo in modo esponenziale. Tale situazione comporta una serie di problemi che si possono tradurre, tra l'altro, nella inadeguata copertura previdenziale e assicurativa per il lavoratore, così come anche nel mancato riconoscimento delle garanzie e dei diritti. A tale riguardo è auspicabile che si realizzi una più efficace azione di vigilanza da parte degli enti preposti.
- e) Le prestazioni economiche in favore di malati e infortunati vanno migliorate, così come gli interventi di prevenzione e riabilitazione

Gli avanzi di gestione dell'Inail vanno utilizzati, oltre che per la riduzione dei premi, per il miglioramento delle prestazioni economiche a favore di malati e infortunati sul lavoro e per qualificare sempre di più sia le attività di prevenzione che quelle di riabilitazione degli infortunati del lavoro e di cura dei malati di patologie di origine professionale.

In questo senso, occorre

- aumentare il valore economico degli indennizzi
- allargare la casistica dei danni indennizzati
- velocizzare i tempi di risoluzione delle pratiche di indennizzo dei lavoratori malati
- ridurre l'eccessivo ricorso al contenzioso anche attraverso il coinvolgimento del medico competente
- realizzare e rafforzare un più deciso intervento sui servizi socio-assistenziali e sanitari a favore degli infortunati e dei malati professionali
- potenziare le attività della sorveglianza epidemiologica e sanitaria e finanziare e coordinare la ricerca clinica per le terapie efficaci per

i tumori professionali, che sfuggono largamente alla rilevazione e agli indennizzi da parte dell'Istituto

- favorire la definizione di nuovi indennizzi mutualistici del sistema delle imprese a favore delle vittime dell'amianto
- potenziare le collaborazioni con il sistema sanitario nazionale tramite le Regioni e il Ministero della Salute e finanziare progetti di ricerca per il superamento dell'utilizzo delle sostanze cancerogene nelle attività economiche.
- Migliorare la strumentazione e la documentazione a supporto del nesso di causalità tra l'esposizione professionale e la malattia, in particolare per le malattie professionali "non tabellate".

Per queste ragioni è necessario dare rapidamente una più efficace governance all'Istituto, garantendo una maggiore autonomia finanziaria ed amministrativa, per dare migliore equilibrio gestionale, potenziare le attività di prevenzione, orientare più efficacemente la ricerca, migliorare la qualità delle prestazioni a favore degli assistiti.

Queste le condizioni per trasformare l'INAIL da ente esclusivamente assicuratore quale era alle origini, in un vero e proprio pilastro di un sistema integrato della salute e sicurezza sul lavoro, valorizzando, anche con iniziative di tipo consulenziale, una cultura della sicurezza davvero ispirata, alla prevenzione, alla ricerca e alla formazione in coerenza con la volontà condivisa in occasione degli avvisi comuni del 2008 e del 2012 che di seguito vengono integralmente riportati.

Diviene, inoltre, fondamentale che INAIL favorisca il rapporto con le organizzazioni di rappresentanza delle imprese e dei lavoratori aumentando anche l'utilizzo delle risorse economiche messe a disposizione attraverso modalità notevolmente semplificate e diversificate (ISI, OT24, convenzioni, etc.).

In particolare, occorre valorizzare e dare concreta attuazione alle disposizioni normative del Dlgs 81/2008 che assegnano anche all'Inail un ruolo di supporto per le imprese (artt. 9, comma 3 e 10). La competenza dell'Istituto deve essere infatti messa a disposizione delle parti sociali, valorizzando il ruolo dei CO.CO.PRO. e del sistema produttivo non solamente nel momento impositivo o della vigilanza, ma anche e soprattutto prima, in chiave prevenzionale. Questa attività, mai svolta finora dall'Istituto, contribuirebbe a dare certezza al quadro normativo, assai carente sul piano della chiarezza delle norme.

2) Migliorare il quadro normativo e regolatorio.

Il D.lgs 9 aprile 2008 n. 81 e s.m.i., delinea un vero e proprio sistema

istituzionale di organismi deputati alla elaborazione e all'applicazione delle misure di prevenzione e protezione. In questo quadro un ruolo fondamentale è assegnato alla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro a cui sono affidati vari compiti fra i quali quello di redigere annualmente, sulla base dei dati forniti dal sistema informativo nazionale, una relazione sullo stato di applicazione della normativa e sul suo possibile sviluppo.

A dieci anni dalla adozione del D.lgs 81/2008 e s.m.i., la Commissione ha evidenziato, nei lavori per la elaborazione della sua Relazione sullo stato di applicazione della normativa di salute e sicurezza e sul suo possibile sviluppo, un giudizio non del tutto soddisfacente, sottolineando, ancora una volta, la necessità di proseguire la realizzazione di un efficiente sistema di prevenzione e protezione in un quadro normativo capace di coniugare efficacia delle regolamentazioni, semplicità e certezza del diritto.

I risultati raggiunti in questi dieci anni sono stati significativi ma sono ancora distanti dagli obiettivi che ci si prefigge di conseguire. In particolare, l'analisi degli ultimi dati forniti dall'Inail, evidenzia aspetti di criticità nell'andamento di infortuni e malattie professionali che inducono Confindustria e Cgil, Cisl, Uil a intervenire con decisione - per quanto è nelle loro disponibilità - sulle cause che ancora sono alla base di infortuni e malattie professionali, soprattutto, con riguardo ad alcune specifiche fattispecie in cui si evidenziano fenomeni di significativa frequenza e ripetitività (cadute dall'alto, infortuni negli ambienti confinati, infortuni legati ad attrezzature obsolete, con particolare attenzione all'agricoltura). Particolare attenzione merita il tema degli infortuni che avvengono nel sistema degli appalti, a causa di una non corretta applicazione delle regole della sicurezza.

Il quadro delle competenze al livello di autorità pubbliche deputate ad occuparsi, a vario titolo, di salute e sicurezza, è ancor oggi insufficiente e inadeguato e le parti, pertanto, ritengono che occorra intervenire, sia al livello normativo che organizzativo, per eliminare le incongruenze che ancor oggi caratterizzano le azioni pubbliche, sia di sostegno che di vigilanza. L'insufficiente coordinamento tra ASL, di livello regionale, e Ispettorato del lavoro, di livello nazionale, è uno degli aspetti di maggior debolezza. Occorre quindi ripartire dalla elaborazione della Strategia nazionale di prevenzione, oggi ancora inesistente in Italia, che rappresenta la condizione per orientare efficacemente gli interventi di prevenzione, in quanto espressione della scelta politica di fondo in tema di salute e sicurezza.

Le Parti sono impegnate nella revisione dell'accordo interconfede-

rale del 22 giugno 1995 alla luce del D.lgs 9 aprile 2008, n. 2008 e s.m.i.: la definizione dell'accordo consentirà di aggiornare tutti i riferimenti al D.lgs n. 81/2008, così contribuendo ad incentivare un'azione condivisa in materia di salute e sicurezza, nello spirito dell'accordo interconfederale del 9 marzo 2018.

Le Parti hanno nel tempo raggiunto posizioni comuni, che ora intendono confermare e valorizzare mediante il presente accordo interconfederale, riconfermando gli impegni già assunti e convenendo sulla necessità di dare agli stessi una rinnovata efficacia.

Le Parti, in una logica di gestione condivisa dei temi di salute e sicurezza, ritengono necessario dare una risposta congiunta e condivisa ad alcune istanze che non stanno ricevendo dall'ordinamento una adeguata ed omogenea attenzione. In tal senso, ritengono centrale confermare, nel rispetto dei precetti comunitari dettati dalla direttiva europea 89/391 e recepiti dal D.lgs 81/2008 e s.m.i., l'importanza della rappresentanza, nelle sue diverse forme (in particolare l'RLS aziendale, l'RLS territoriale e il RSL di sito produttivo) e della pariteticità, riconoscendo nella consultazione, a partire dalla valutazione dei rischi e del relativo documento, una fase necessaria del processo di prevenzione e protezione nell'ambito del contesto lavorativo (ai sensi dell'art.29 del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Le parti sono inoltre convinte che la legislazione e le azioni di sicurezza non possano non tener conto della innovazione tecnologica ed organizzativa e che la tutela del lavoratore non possa non evolversi con l'evoluzione tecnologica ed organizzativa. Per questo, intendono dedicare una parte del presente accordo ai temi del cd lavoro agile così come anche all'istituto dell'accomodamento ragionevole, strumento dalle ampie potenzialità, finalizzato a fronteggiare il fenomeno delle inabilità e/o inidoneità, anche come indicato dalla recente giurisprudenza.

Le parti ritengono necessario porre particolare attenzione anche ai temi dell'invecchiamento attivo.

La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro ha necessità di un organico quadro normativo. Occorre, pertanto, dare piena attuazione al D.lgs n. 81/2008 e s.m.i. come anche la Commissione consultiva permanente ha evidenziato, sottolineando la negatività della perdurante carenza di un rilevante numero di decreti attuativi. Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono, pertanto, necessario richiamare, ancora una volta, i Ministeri competenti a dare piena attuazione al D.lgs n. 81/2008 sulla base di principi condivisi con tutti i soggetti interessati anche valorizzando il ruolo della Commissione.

Ciò appare ancora più opportuno se si considera che alla Commis-

sione consultiva permanente, prevista dall'articolo 6 del D.lgs 81/2008, sono affidati diverse competenze fra cui figura, al primo posto, quella di "esaminare i problemi applicativi della normativa di salute e sicurezza sul lavoro e formulare proposte per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente".

La Commissione consultiva, peraltro, in conformità a quanto previsto dal D.lgs n. 81/2008, nel redigere la Relazione annuale sullo stato di applicazione della normativa di salute e sicurezza e sul suo possibile sviluppo, intende evidenziare, in modo particolare, la mancata completa attuazione del D.lgs n. 81/2008, con particolare riferimento ai settori ferroviario, marittimo, portuale, pesca e scuola.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che la mancata completa attuazione del D.Lgs n. 81/2008, a dieci anni da sua adozione, costituisca un vulnus alla efficacia del provvedimento nel regolare gli aspetti di salute e sicurezza in settori ed aspetti di particolare rilievo.

Sottolineano, pertanto, che occorre dare attuazione completa a tutte le parti del D.lgs n. 81/2008, sia pure tenendo conto delle trasformazioni intercorse dall'anno della sua adozione.

È opinione comune che, nella logica comunitaria che caratterizza la normativa di matrice europea che è alla base della normativa nazionale di salute e sicurezza, i provvedimenti attuativi siano adottati con il pieno coinvolgimento delle parti sociali che riconfermano la propria piena disponibilità.

3) Intervenire sul D.lgs 81/2008 e s.m.i.

Il D.lgs 81/2008 costituisce il principale corpus normativo in materia di salute e sicurezza, da salvaguardare nella sua struttura.

Come ha evidenziato la giurisprudenza (comunitaria, costituzionale e di legittimità), il D.lgs n. 81/2008 presenta ancor oggi, da un lato, previsioni che ingenerano incertezza (perché carenti sotto i profili di determinatezza e tassatività) e conseguenti impropri oneri per le imprese e per i lavoratori senza avere certezza della correttezza dell'adempimento posto in essere; dall'altro, vi sono interpretazioni giurisprudenziali che mal si coniugano con l'esigenza di certezza e chiarezza che la normativa penale impone al livello costituzionale.

La Commissione europea invita gli Stati membri a rivedere la legislazione nazionale in materia di salute e sicurezza, ponendo l'accento sulla necessità di accrescere la protezione senza aggiungere inutili oneri amministrativi. La Commissione evidenzia altresì come particolarmente positivo il vaglio da parte degli Stati Membri dei propri quadri legislativi al fine di poterli semplificare, lasciando inalterato o

innalzando il livello di protezione. (Comunicazione 10 gennaio 2017).

Esso ha manifestato, nel corso dei 10 anni di applicazione, aspetti interpretativi ed applicativi meritevoli di intervento correttivo, fermo restando che tutte le modifiche devono essere orientate al miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro e mai alla riduzione delle tutele nel rispetto della dignità di ogni lavoratore e lavoratrice.

È condivisa tra le parti l'esigenza di coniugare le esigenze di imprese e lavoratori attraverso la proposta di un intervento legislativo che, prendendo atto delle criticità che hanno inciso sulla applicazione concreta e positiva delle disposizioni del D.lgs n. 81/2008, introduca dei correttivi, pur confermandone l'attuale impianto complessivo.

Le parti sono convinte che le proposte congiunte, soprattutto nella delicata materia della salute e sicurezza, sono espressione di una comunanza di principi che, in quanto provenienti dai soggetti immediatamente e direttamente coinvolti, ciascuno nel proprio ruolo, possono costituire una indicazione fondamentale per una azione legislativa caratterizzata da efficacia e concretezza a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Le parti ritengono quindi di proporre al Legislatore l'adozione di interventi modificativi e/o integrativi del D.lgs n. 81/2008 e s.m.i. secondo i seguenti principi:

1. Il D.lgs 81/2008 è correttamente configurato come normativa penale, a presidio del valore massimo della vita e della incolumità delle persone: occorre quindi assicurare che anche a questa normativa si applichino pienamente e senza deroghe tutti i principi costituzionali (legalità, determinatezza, tassatività, chiarezza), attraverso disposizioni chiare, cogenti ed efficaci che consentano di conoscere ex ante puntualmente i ruoli, gli obblighi e le responsabilità definiti nel D.lgs 81/2008.
2. Il D.lgs n. 81/2008, nella sua attuale formulazione, prevede alcuni obblighi meramente formali e documentali, che introducono oneri impropri a carico delle imprese senza alcuna efficacia prevenzionale. Le parti si impegnano ad identificare gli adempimenti di natura meramente formale al fine di individuare i profili di complessità per tradurli, elevando il livello di salute e sicurezza, in indicazioni più semplici ed egualmente concrete ai fini della tutela della sicurezza.
3. Sul tema della formazione di tutti gli attori della prevenzione, quale cardine centrale della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, occorre integrare lo strumento dell'Accordo Stato-Regioni,

affidando alla Commissione consultiva permanente l'elaborazione di indirizzi sulla formazione, finalizzati a garantire l'universalità del diritto e l'efficacia dei piani formativi e della relativa erogazione per modificare l'approccio consapevole ai temi di salute e sicurezza per tutte le figure coinvolte, assicurando anche alle parti sociali - quali diretti rappresentanti di imprese e lavoratori - un ruolo primario nella formulazione di proposte e nell'attuazione dei percorsi formativi. In questo senso, l'impegno reciproco delle Parti è realizzare un sistema omogeneo su tutto il territorio nazionale, anche al fine di garantire la diffusione più ampia possibile della cultura della prevenzione.

4. Sul tema della sorveglianza sanitaria, con particolare riferimento alle questioni legate all'assunzione di alcol e di sostanze stupefacenti, occorre rivedere complessivamente la disciplina vigente, laddove attribuisce impropriamente alle imprese un compito di controllo e tutela che non può non competere allo Stato. Le parti - confermando che la sorveglianza sanitaria va eseguita nei casi e secondo le disposizioni previste dal D.lgs n. 81/2008 - hanno già condiviso un documento comune che ripropongono alla attenzione del Legislatore e del Governo.
5. Sul tema delle malattie professionali, occorre incrementare l'attenzione alla materia, partendo dalle più recenti rilevazioni statistiche dell'Inail, alle cause (e concause) delle malattie professionali ed ai necessari interventi da adottare (anche considerando l'introduzione nuove tecnologie). Particolare attenzione va dedicata al tema della responsabilità penale in questa materia, riconducendo la responsabilità penale del datore di lavoro (in quanto fondata sulla omessa prevenzione) solamente le malattie la cui componente causale delle lavorazioni è direttamente efficiente, in via esclusiva o prevalente, rispetto ad altri elementi, estranei alla disponibilità giuridica del datore di lavoro. In tal senso, le Parti si impegnano, nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità e della normativa, a garantire il pieno e puntuale svolgimento dell'autonomo ruolo del medico competente, come dettato negli artt. 25 e 41 del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.
6. La cultura della prevenzione deve essere acquisita sin dalla scuola, per divenire consapevole comportamento abituale sia nella vita privata che sul lavoro. Occorre potenziare e semplificare tutte le previsioni che già opportunamente pongano a carico delle istituzioni scolastiche la formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro. D'altra parte, occorre introdurre una nor-

mativa chiara e semplice relativamente ai percorsi misti di scuola e lavoro (dai tirocini all'apprendistato all'alternanza scuola-lavoro).

7. La tecnologia diviene sempre più strumento di prevenzione, sostituendosi ai lavori insalubri, faticosi, monotoni, ripetitivi, solitari, particolarmente rischiosi. Occorre valorizzare (sia in termini economico-finanziari sia di semplificazione normativa) l'adozione di strumenti, tecnologie e sistemi di organizzazione che contribuiscono a ridurre i fattori di rischio. Ad esempio, la complessa normativa in tema di ambienti confinati manifesta tutta la sua inadeguatezza alla luce del ripetersi di eventi analoghi a quelli dai quali la stessa prese spunto nel 2011. Lo stesso dicasi per molti aspetti della sicurezza nei cantieri o in agricoltura, dove le cadute dall'alto e gli infortuni legati all'improprio utilizzo delle attrezzature possono essere evitate con l'adozione di tecnologie avanzate, spesso anche in luogo delle complesse proceduralizzazioni introdotte dalla normativa. Diviene, inoltre, necessaria una revisione della procedura relativa alla valutazione dello stress lavoro-correlato al fine di garantire in tutte le realtà lavorative una efficace valutazione ed interventi di prevenzione e miglioramento, tenendo anche conto dei ritmi di lavoro e della crescente interazione con le nuove tecnologie.
8. In tema di vigilanza sulla salute e sicurezza sul lavoro, le parti ritengono che un apparato normativo posto a presidio della salute e della sicurezza perde efficacia se non assistito da un sistema di vigilanza adeguato, in termini di preparazione, efficacia ed uniformità di regole e di azione: l'attuale legislazione inerente la vigilanza in questa materia non risponde a questa esigenza. Occorre ricondurre ad una realtà unica le competenze degli organi di vigilanza, valorizzando la specializzazione nei diversi ambiti: le recenti modifiche, che hanno dato vita all'Ispettorato nazionale del lavoro, non hanno risolto le criticità da tempo note su questo versante. Al pari delle competenze, occorre ricondurre ad unità ed uniformità gli indirizzi (procedurali e di merito) sulla vigilanza, promuovendo forma di coordinamento forte tra gli organismi centrali e periferici.
9. Gli organi di vigilanza dispongono di competenze enormi che non possono essere utilizzate solamente in chiave di sorveglianza ex post, ma ne va valorizzata la logica prevenzionale già prevista in qualche modo dal D.lgs n. 81/2008 (artt. 9 e 10) in favore di lavoratori ed imprese, facendo ricorso a parte delle ri-

sorse dell'Inail destinate alla prevenzione. Le Parti, inoltre, ritengono sia importante che le risorse provenienti dalle sanzioni siano impiegate per finanziare l'attività di prevenzione nei luoghi di lavoro (ai sensi dell'art. 13 del D.lgs n. 81/2008).

Le parti, nel sottolineare come le proposte avanzate rappresentano solamente ipotesi esemplificative delle ampie opportunità di intervento sul D.lgs n. 81/2008, manifestano la piena disponibilità a fornire il proprio contributo nel percorso di revisione normativa.

4) La vigilanza.

L'applicazione della legislazione (sia sul versante interpretativo che sanzionatorio) sconta difformità legate alla assenza di indicazioni cogenti univoche provenienti da un organismo centrale: le parti condividono l'esigenza che l'applicazione e l'interpretazione della normativa non possano che essere vincolanti e univoche. A tal fine s'impegnano a definire congiuntamente un documento da presentare al Governo finalizzato a richiedere, tra l'altro, che l'azione ispettiva e quella di indirizzo interpretativo siano ricondotte ad un coordinamento centrale.

Un apparato normativo posto a presidio della salute e della sicurezza perde ogni efficacia se non assistito da un sistema di vigilanza adeguato, in termini di preparazione, efficacia ed uniformità di regole e di azione.

Le parti ritengono che l'attuale legislazione inerente la vigilanza in questa materia non risponda all'esigenza sopra rappresentata.

Le recenti modifiche, che hanno dato vita all'Ispettorato nazionale del lavoro, non hanno risolto le criticità da tempo note su questo versante.

La competenza alla vigilanza sul tema della salute e sicurezza è distribuito tra organismi differenti (ASL, Vigili del fuoco, INL): pur condividendo la specializzazione nei diversi ambiti, occorre ricondurre tutto il sistema della vigilanza ad una realtà unica.

Gli indirizzi (procedurali e di merito) sull'interpretazione ed applicazione delle norme e sulla vigilanza non sono uniformi, né tra gli organismi né sul territorio: una ispezione condotta secondo criteri differenti contrasta con l'affermazione di un sistema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Occorre garantire che tutti gli organismi, sia pure nella specializzazione necessaria, operino secondo regole, procedure, indirizzi interpretativi comuni ed uniformi, provenienti da un solo organismo centrale.

5) Evitare gli infortuni gravi e mortali più ricorrenti.

Il ripetersi di infortuni in settori ben definiti e con modalità analoghe, nonostante l'adozione di provvedimenti ad hoc (es. interventi per la formazione in edilizia, norme per la prevenzione degli infortuni negli ambienti confinati, gli incentivi per la sostituzione dei trattori e, più in generale, delle attrezzature obsolete), dimostra l'insufficienza di azioni formali che non siano orientate ed assistite dal contributo diretto e forte di chi, quotidianamente, assiste e tutela lavoratori ed imprese.

Le parti ritengono che, anche sul versante degli infortuni stradali (anche in itinere) compresi gli infortuni nei cantieri stradali e autostradali, occorrono interventi caratterizzati da maggior efficacia sostanziale, da veicolare anche attraverso un'azione congiunta e una maggiore interlocuzione con le Istituzioni preposte alla sicurezza.

Al termine della precedente legislatura, in un incontro tra le parti sociali ed il Ministero del lavoro, è emerso che - a fronte del calo del dato infortunistico, confermato anche nel rapporto 2017 dell'Inail - vi sono situazioni in cui la ripetitività degli eventi infortunistici evidenzia la necessità di intervenire con decisione.

Le parti sottolineano la ripetitività di queste tipologie di infortunio, la evidenza della insufficienza delle azioni fin qui condotte, la necessità di adottare soluzioni che incidano direttamente ed immediatamente sulle cause di tali eventi, anche con riferimento agli episodi legati alla cattiva gestione del sistema degli appalti.

6) Un protocollo d'intesa fra Inail e parti sociali.

La conoscenza approfondita dei dati su infortuni e malattie professionali costituisce il presupposto per qualsiasi azione efficace in tema di prevenzione.

La conoscenza dei dati attraverso il rapporto annuale ovvero la consultazione dei data base disponibili non può essere considerata sufficiente alla avvertita esigenza di disporre dei dati attraverso un percorso mirato, ragionato e condiviso.

Le parti ritengono che - nel dovuto rispetto della privacy - l'attuale livello di coinvolgimento delle parti sociali sul tema dei dati in possesso dell'Inail possa essere accresciuto e migliorato attraverso la conclusione di un protocollo con l'Inail che attivi un percorso virtuoso di condivisione e di elaborazione congiunta delle considerazioni sulle cause di infortuni e malattie professionali e sulle conseguenti azioni necessarie.

Le parti propongono quindi l'istituzione di un tavolo permanente con l'Inail che senza interferire con le azioni istituzionali ma risultando funzionale ed utile alle stesse, preveda:

1. La condivisione di temi sui quali approfondire le conoscenze
2. L'individuazione di un numero ristretto di componenti delle parti che, analizzando congiuntamente i dati più recenti ed opportunamente individuati, conduca analisi su aspetti specifici in ordine a progetti di politica della prevenzione generali o settoriali
3. L'approfondimento dell'analisi dei dati presenti negli open data
4. L'individuazione di azioni congiunte (informative, formative, prevenzionali) sulla base delle risultanze degli approfondimenti
5. L'individuazione di forme di finanziamento da parte dell'Inail attraverso le risorse destinate alla prevenzione sulla base degli esiti degli approfondimenti condotti congiuntamente.

7) Ruolo delle parti sociali nel SINP (Sistema informativo nazionale per la prevenzione).

Le parti sociali ritengono che il SINP possa costituire un importante strumento per svolgere efficaci politiche prevenzionali. Condividono, quindi, la comune esigenza che l'organizzazione del SINP preveda una effettiva e strutturale partecipazione delle parti sociali stesse, con le dovute garanzie per gli aspetti della privacy dei dati presenti nel sistema.

8) Nuove modalità organizzative e di lavoro.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil condividono l'esigenza di dare regole precise e tutele adeguate ai lavoratori coinvolti nelle forme più moderne di lavoro, non riconducibili al tradizionale binomio spazio-tempo che finora ha caratterizzato l'impostazione tradizionale della prestazione lavorativa.

Il lavoro agile (modalità del tutto differente dal cosiddetto telelavoro, che ha una sua autonoma regolamentazione normativa e contrattuale) è solamente una delle tipologie che mettono in luce la necessità di adottare regole ed interpretazioni che tengano conto dell'evoluzione organizzativa innalzando nel contempo la tutela dei lavoratori interessati. Fermi restando gli obblighi del D.lgs 81/2008 per la parte di lavoro svolto nell'ambito dell'organizzazione del datore di lavoro e fermi restando i principi espressi nel D.lgs 81/2017, per i lavoratori impegnati in attività di lavoro in luoghi differenti da quelli soggetti alla disponibilità giuridica del datore di lavoro (e limitatamente a questa fase lavorativa) si applicano esclusivamente le dispo-

sizioni del D.lgs 81/2008 relative agli obblighi informativi, formativi, di addestramento (artt. 36 e 37), di dotazione dei necessari dispositivi di protezione individuale e di garanzia della sicurezza delle attrezzature eventualmente messe a disposizione dal datore di lavoro (art. 18 comma 1, lett. d), della sorveglianza sanitaria.

Tali disposizioni formano oggetto della informativa che il datore di lavoro deve rendere, almeno annualmente, ai lavoratori interessati e che contiene i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Le parti ritengono necessario anche introdurre una legislazione che garantisca in ogni caso - anche nei luoghi sottratti alla disponibilità giuridica del datore di lavoro - una specifica tutela assicurativa INAIL contro infortuni e malattie professionali riconducibile alla stessa logica che disciplina l'ipotesi dell'infortunio in itinere.

Le parti si confronteranno inoltre sui temi di salute e sicurezza con riferimento a tutte le modalità di lavoro innovative, quali, ad esempio, i lavori di consegna (riders), il lavoro nel settore del digital, le nuove professioni con cobot, tecnici e mecatronici, etc.

9) Richiamo a precedenti posizioni comuni.

Le parti hanno, nel tempo, condiviso delle posizioni che intendono confermare e rilanciare, nella convinzione che l'approccio condiviso sui temi di salute e sicurezza sia garanzia di incremento dei livelli di sicurezza e di adeguato supporto ed orientamento per le scelte del legislatore in questa materia.

In questo senso, le parti intendono ribadire innanzitutto la centralità del tema della formazione nella materia della salute e sicurezza: non vi può essere comportamento sicuro che non sia consapevole, ossia frutto della adeguata comprensione dei messaggi di sicurezza acquisiti attraverso un percorso formativo efficace, effettivo e non meramente formale. Vanno quindi rivisti tutti gli accordi Stato-regioni finora stipulati, non tanto nei contenuti (comunque da aggiornare), quanto nelle procedure, in una logica di uniformità e semplicità. Le parti condividono l'esigenza di dare continuità alla proposta avanzata dalle regioni di un tavolo congiunto per la ridefinizione ed unificazione (in una logica sostanziale e non formale, come quella attuale) degli accordi in tema di formazione.

Gli altri temi oggetto di pregressa condivisione che s'intende qui valorizzare riguardano i temi:

- della sorveglianza sanitaria su sostanze stupefacenti ed alcool, posto che il Comitato ex art. 5 del D.lgs n. 81/2008 (composto da

Stato e Regioni) ha recentemente ritenuto di riconfermare i testi sui quali le parti avevano manifestato fortissime perplessità.

- degli organismi paritetici
- dell'intesa sulla composizione della Commissione consultiva permanente
- dell' Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro

10) Il reinserimento lavorativo e l'accomodamento ragionevole

Anche per effetto del recepimento in Italia della Convenzione ONU della Direttiva europea 78/2000 mediante il D.Lgs 216 del 2003 s.m.i. sulle persone con disabilità, il tema del reinserimento del lavoratore disabile o inidoneo alle mansioni per le quali è stato assunto riveste una notevole importanza, sociale e giuridica.

Le parti, anche richiamando la giurisprudenza più recente, sottolineano la necessità di garantire, secondo logiche di ragionevolezza e di buona fede, il bilanciamento degli interessi costituzionalmente protetti in gioco: la protezione dei soggetti disabili o inidonei e l'interesse del datore di lavoro ad una collocazione del lavoratore nella realtà organizzativa delineata dall'imprenditore stesso.

In questo senso, richiamano l'esigenza che l'analisi delle possibili soluzioni volte all'inserimento o reinserimento dei lavoratori contempli, ove possibile, soluzioni tecnologiche, organizzative o contrattuali che consentano la eliminazione o la riduzione dei fattori che impediscono o rendono difficile l'impiego delle persone.

In questo senso, le parti richiamano l'opportunità di verificare, nel bilanciamento degli interessi sopra richiamato, soluzioni di diverso tipo, come, a titolo meramente esemplificativo, modifiche contrattuali il più possibile condivise (quali, ad esempio, la riduzione dell'orario di lavoro o il part-time), di sistemazione delle postazioni di lavoro, di individuazione di attrezzature di lavoro funzionali, di intervento sui ritmi di lavoro, di introduzione di forme di lavoro innovative.

Le parti attribuiscono particolare rilievo al finanziamento degli interventi al fine di inserire o reinserire i lavoratori disabili o inidonei alle mansioni per le quali sono stati assunti.

In questo senso, nel condividere il giudizio positivo circa l'attribuzione all'Inail del ruolo di finanziatore delle iniziative di reinserimento e integrazione lavorativa delle persone con disabilità o inidoneità, comprensive anche degli interventi sulle strutture e sulle postazioni di lavoro, sottolineano la inefficacia della misura e del relativo Regolamento, assunto con Determina Presidenziale 11 luglio 2016, n. 258 e relative circolari sul tema.

A questo proposito, le parti ritengono che tale Regolamento e relative circolari sul tema vadano rivisti nella logica generale e nelle procedure applicative, prevedendo:

- a) un coordinamento effettivo con gli aspetti normativi e contrattuali inerenti la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e gli obblighi inerenti la legge n. 68/1999
- b) procedure estremamente semplici, con la partecipazione delle parti sociali e automatismi nella individuazione e nel finanziamento degli interventi che garantiscano la tempestività della realizzazione in vista dell'ingresso della persona in azienda.

11) Accordo interconfederale sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza.

Alla presente intesa è allegato, per costituirne parte integrante, l'Accordo interconfederale sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza, con il quale le parti hanno rivisto integralmente l'Accordo interconfederale del 22 giugno 1995, stipulato tra le medesime.

Le parti, con la sottoscrizione della presente intesa, a conclusione del percorso di revisione dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995, ritengono utile considerare la funzione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, definendone nello specifico i criteri generali di gestione e di esercizio del ruolo.

Per questo fine, in attuazione del presente accordo, definiranno un Protocollo entro il 30 aprile 2019, contenente la disciplina delle regole di attuazione e svolgimento del ruolo, non previste dal presente accordo, così come il funzionamento del sistema della pariteticità, sui diversi livelli (nazionale e territoriale), escludendo pertanto l'operatività del Fondo di cui all'art. 52 del D.lgs n. 81/2008, istituito presso l'INAIL.

12) Fondo per la tutela dei malati di amianto.

Le parti torneranno ad incontrarsi entro 30 giorni dalla data odierna per proseguire il confronto, per verificare le condizioni per la stipula di un possibile accordo in relazione alla costituzione di un Fondo pubblico per i malati di mesotelioma e malattie asbesto correlate.

ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLA RAPPRESENTANZA E PARITETICITÀ IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

Premesso che

- In data 22 giugno 1995 Confindustria e le Organizzazioni sindacali Confederali (CGIL, CISL e UIL) hanno sottoscritto un Accordo interconfederale per l'applicazione dell'allora vigente D.lgs 626/94 in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- In data 9 aprile 2008 è stato emanato il D.lgs 81/2008, con successive modificazioni, che ha introdotto delle innovazioni rilevanti sulla materia, in particolare sulla rappresentanza e la pariteticità;
- Il D.lgs 81/2008 e s.m.i. disciplina, tra l'altro, l'individuazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, affidando alla contrattazione collettiva le modalità di elezione/designazione nonché le modalità di esercizio delle attribuzioni (artt. 47, 48, 50);
- Il D.lgs 81/2008 e s.m.i. disciplina, inoltre, la costituzione e le funzioni degli organismi paritetici, facendo salvi eventuali accordi tra le Parti (art. 51).

Considerato che

- le Parti sono impegnate ad elaborare proposte e assumere posizioni e iniziative comuni, al fine di rendere più efficace l'azione sul piano della salute e sicurezza sul lavoro
- le Parti ritengono opportuno concludere un Accordo che attui il D.lgs 81/2008 e s.m.i., per regolare, tra l'altro, la rappresentanza e gli assetti degli organismi paritetici, con particolare riferimento ai diritti di informazione, formazione e consultazione.

Tanto premesso e considerato, le Parti sottoscrivono il presente Accordo interconfederale di attuazione del D.lgs 81/2008 e s.m.i., che sostituisce integralmente l'Accordo del 22 giugno 1995.

PARTE I

1. Campo di applicazione

Il presente accordo si applica alle imprese aderenti a Confindustria. Le parti si impegnano a far recepire il presente accordo nei CCNL.

È fatto salvo quanto già stabilito dagli stessi CCNL e dagli Accordi nazionali di categoria o aziendali, laddove migliorativi.

Il presente accordo interconfederale dà attuazione a quanto previsto dagli articoli 47, commi 5 ed 8, 48, comma 2, 49, comma 3, 50, comma 3 e 51 del D.lgs n. 81/2008, con riferimento all'Accordo sul T.U. sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014.

2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

L'art. 47, in specifico al comma 2, del D.lgs 81/2008 e s.m.i., contiene l'enunciazione del principio generale secondo il quale "in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza". Il successivo comma 5 rinvia alla contrattazione collettiva la definizione del numero, modalità di designazione o di elezione, tempo di lavoro retribuito e degli strumenti per l'espletamento delle funzioni.

Per la designazione/elezione dei RLS si seguono, anche in deroga a quanto previsto dall'art. 47, comma 6, del D.lgs n. 81/2008, le seguenti disposizioni.

2.1 Individuazione della dimensione aziendale ed elettorato attivo e passivo

Ai fini della determinazione del numero complessivo dei lavoratori sulla cui base individuare il numero di RLS di cui all'art. 47, comma 5, del D.lgs n. 81/2008, trovano applicazione i principi contenuti nel Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, Sezione seconda, art. 1 e seguenti.

Ai fini dell'elettorato passivo e attivo:

- nelle aziende in cui sono presenti le rappresentanze sindacali (RSU o RSA) si applicano le regole del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, sezione terza, art. 3
- nelle aziende in cui non sono presenti le rappresentanze sindacali, si applicano allo stesso modo le regole del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, sezione terza, art. 3.

Non sono eleggibili, né elettori, come RLS, i soci di società, gli amministratori e gli associati in partecipazione.

2.2 Aziende o unità produttive che occupano fino a quindici lavoratori

Per le aziende o le unità produttive che occupano fino a quindici lavoratori, il RLS viene eletto o designato direttamente dai lavoratori di cui al precedente punto 2.1 al loro interno. In mancanza, è indivi-

duato un RLST per più aziende dello stesso territorio e/o comparto produttivo, secondo quanto previsto dal successivo punto 5.

2.2.1. Modalità di elezione o designazione nelle aziende o unità produttive che occupano fino a quindici lavoratori

Al fine di realizzare quanto previsto dall'art. 47, comma 2 del dlgs 81/2008 s.m.i., le parti firmatarie del presente accordo elaboreranno, entro quattro mesi dalla firma dello stesso, linee guida relative all'informazione, promozione e monitoraggio delle elezioni del RLS. Le modalità attuative verranno concordate al livello territoriale.

L'elezione si svolge su iniziativa delle rappresentanze sindacali in azienda o, in subordine, su iniziativa dei lavoratori a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Il RLS è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, secondo le modalità sotto riportate; in alternativa, può essere designato dai lavoratori, sempre al loro interno, senza necessità di elezione su iniziativa delle rappresentanze sindacali in azienda o, in subordine, su iniziativa dei lavoratori

In questo ultimo caso, tenuto conto di quanto previsto nelle linee guida di cui al comma 1 del presente punto, i lavoratori che assumono l'iniziativa effettuano una comunicazione della indizione della riunione con un preavviso di sette giorni. Delle designazioni è redatto dai lavoratori apposito verbale recante l'esito della votazione e il nominativo del RLS designato. Copia del verbale, sottoscritta dalla maggioranza dei lavoratori aventi diritto al voto, viene trasmessa al datore di lavoro entro il giorno successivo alla designazione.

In caso di elezione, invece, le modalità, la/le data/e e la/le sedi dovranno, tenuto conto di quanto previsto nelle linee guida di cui al comma 1 del presente punto, essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori, da parte dei lavoratori proponenti, con un preavviso di almeno sette giorni. I lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Copia del verbale è consegnata al datore di lavoro entro il giorno successivo all'elezione.

Il datore di lavoro, oltre agli adempimenti di legge, sia in caso di elezione che di designazione comunica il nominativo del RLS all'organismo paritetico territoriale di riferimento, ai sensi dell'art.18, comma 1, lett. aa), del D.lgs 81/2008 e s.m.i., anche per il tramite dell'associazione datoriale di appartenenza, allegando inoltre copia del verbale di elezione o designazione.

L'incarico del RLS ha durata di 3 anni, con possibilità di riconferma

per un analogo periodo di tempo, ratificata mediante verbale sottoscritto dalla maggioranza dei lavoratori. La riconferma decorre dalla data della consegna di copia del verbale al datore di lavoro.

Nel caso in cui i lavoratori non procedano alla elezione, alla designazione o alla riconferma del RLS, il datore di lavoro è tenuto a sollecitare, anche attraverso l'affissione di appositi comunicati in bacheca, la individuazione di un RLS.

I lavoratori hanno sessanta giorni di tempo dalla scadenza per attivare la procedura di elezione/designazione/riconferma, prima che trovi applicazione - in caso di mancata elezione/designazione/riconferma del RLS - la disciplina del RLST.

Fino alla elezione/designazione/riconferma del nuovo RLS, il RLS esercita le proprie funzioni in regime di prorogatio.

2.3 Aziende o unità produttive con più di quindici lavoratori nelle quali non sono presenti RSU o RSA

Per le aziende o le unità produttive con più di quindici lavoratori, nelle quali non sono presenti RSU o RSA (escluso i casi al punto 3.1.1.), l'RLS viene eletto o designato dai lavoratori al loro interno, secondo le modalità qui di seguito indicate al punto 3.4.

Nel caso in cui non si proceda alla elezione o alla designazione del RLS, il datore di lavoro è tenuto a sollecitare, anche attraverso l'affissione di appositi comunicati in bacheca, la individuazione di un RLS.

I lavoratori hanno sessanta giorni di tempo dalla scadenza per attivare la procedura di elezione/designazione. Durante tutto questo periodo e, comunque, in caso di mancata elezione/designazione del RLS - si applica la disciplina del RLST, secondo quanto previsto dal successivo punto 5.

2.3.1 Aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 lavoratori

Nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 lavoratori l'RLS si individua tra i componenti della RSU o delle RSA.

Laddove la contrattazione di categoria abbia definito un numero di RSU superiore a quello del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, la stessa contrattazione di categoria potrà identificare un numero di RLS superiore a uno, ma comunque nell'ambito del numero complessivo della RSU.

2.3.2. Aziende o U.P. con più di 200 lavoratori

Nelle Unità produttive che occupano più di 200 lavoratori il numero minimo degli RLS è quello previsto dall'art. 47, comma 7, lett.

c), del dlgs 81/08 smi (ossia tre per le aziende o unità produttive che occupano fino a 1000 lavoratori e sei per le aziende o unità produttive che occupano oltre 1000 lavoratori).

Le parti confermano che continuerà a trovare vigenza il principio secondo cui, in presenza di RSU/RSA, gli RLS possono essere individuati esclusivamente all'interno di queste.

Per le stesse unità produttive, la contrattazione nazionale di categoria, in relazione all'individuazione di specifiche esigenze di prevenzione e protezione dai rischi connesse all'attività lavorativa, individuabili anche da apposite commissioni paritetiche di categoria laddove esistenti, potrà definire un numero di RLS superiore a quello previsto dall'art.47, citato, che sarà ricompreso entro il numero dei componenti la RSU definito a livello di categoria.

3. Modalità per l'elezione o designazione del RLS nelle aziende o unità produttive con più di quindici lavoratori

3.1 Individuazione RLS in caso di RSU esistente

In caso di RSU già esistente alla data di entrata in vigore del presente accordo (in caso di mancata elezione/designazione degli RLS), gli RLS saranno individuati all'interno della RSU stessa a maggioranza dei suoi componenti.

Laddove non sia possibile formulare una indicazione a maggioranza, la RSU indice entro trenta giorni le elezioni tra i lavoratori per l'elezione del/dei RLS all'interno della stessa RSU.

Il/i Rappresentanti eletti saranno chiamati a svolgere il ruolo. Nei loro confronti è possibile, come previsto dal ruolo, esercitare la revoca del mandato (mediante richiesta a maggioranza da parte dei lavoratori) o che essi stessi presentino le dimissioni, non prima di 30 giorni dall'entrata nel ruolo.

Gli RLS resteranno in carica sino alla nuova elezione delle RSU.

3.1.1 Decadenza della RSU e regime della prorogatio

Nel caso di decadenza/dimissioni/cambiamento di appartenenza sindacale della RSU, l'RLS esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

3.2 Elezione degli RLS in caso di prima elezione o rinnovo RSU

In caso di prima elezione o rinnovo di RSU, saranno indicati specificatamente nelle liste i candidati anche per il ruolo di RLS.

Risulterà eletto il candidato per il ruolo di RLS che, eletto anche come RSU, avrà conseguito il maggior numero di voti come RLS.

In caso di dimissioni dalla funzione di RLS subentrerà il candidato ad RLS che, eletto anche come RSU, avrà ottenuto più voti come candidato ad RLS.

Nel caso in cui i candidati a RSU risultati eletti non siano anche candidati RLS, la RSU a maggioranza provvederà ad indicare i nominativi degli RLS nell'ambito degli RSU eletti.

Se il RLS si dimette dalla carica di RSU/RSA, decade automaticamente dalla carica di RLS.

In conformità alle previsioni del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, i RLS restano in carica per la stessa durata della RSA o RSU per un massimo di tre anni. La carica di RLS è rieleggibile.

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

Agli RLS eletti dovrà essere svolto il corso di formazione, ai sensi dell'art.37 del D.lgs. 81 del 2008 s.m., entro e non oltre 60 giorni, durante i quali comunque l'RLS svolgerà regolarmente il proprio ruolo. In caso di superamento dei termini previsti, le RSA/RSU chiederanno tempestivamente un incontro per verificare le ragioni del mancato rispetto, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo formativo.

3.3 Elezione degli RLS in caso di presenza di RSA

In caso Aziende o unità produttive in cui siano presenti RSA si procederà alla elezione a suffragio universale dei RLS a maggioranza da parte dei componenti la RSA.

I candidati saranno individuati esclusivamente all'interno delle RSA nominate in azienda.

3.4 Elezione o designazione in assenza di rappresentanze sindacali in azienda

In assenza di rappresentanze sindacali in azienda, l'RLS è eletto o designato dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate al Punto 2.2.1 Anche in questo caso, il/i RLS restano in carica per un massimo di tre anni. La carica di RLS è rieleggibile.

4. Permessi per gli RLS

Per l'espletamento del ruolo e lo svolgimento delle attribuzioni previste all'art. 50 del D.lgs 81/08 e smi, i RLS, oltre ai permessi già pre-

visti per la RSU/RSA, laddove il RLS sia anche eletto come RSU/RSA, utilizzano permessi retribuiti per ogni RLS nella seguente misura: 24 ore per le imprese che occupano fino a 5 lavoratori; 48 ore per quelle che occupano da 6 a 15 lavoratori e 72 ore per le aziende che occupano oltre 16 lavoratori.

Per l'espletamento del ruolo previsto dall'art.50 del D.lgs.81/08 e smi, lett. b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

Gli RLS hanno diritto ad utilizzare il proprio monte ore per potersi recare ad iniziative sindacali di info-formazione sull'esercizio del ruolo, nell'ambito della provincia. Dietro presentazione di documentazione che attesti la partecipazione, non verranno computate le ore utilizzate per recarsi all'iniziativa.

Il presente Accordo, in relazione alla contrattazione nazionale di categoria o aziendale in merito al monte ore per l'esercizio del ruolo spettante agli RLS, vale se migliorativo.

5. Il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST)

L'art.47, comma 8, del dlgs 81/2008 e s.m.i., introducendo una novità al sistema pre-vigente, dispone che "qualora non si proceda alle elezioni previste dai commi 3 e 4, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli articoli 48 e 49, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

Nell'ambito dell'esercizio dei diritti dei lavoratori in merito all'individuazione degli RLST, di cui all'art.48, del dlgs 81/2008 e s.m.i., le Parti firmatarie concordano che la figura dell'RLST riguardi le imprese dove non sia presente la rappresentanza sindacale e nelle quali, anche ad esito della sensibilizzazione da parte del datore di lavoro di cui al punto 2.2.1, non si sia provveduto all'individuazione dell'RLS aziendale.

5.1 Ambito di operatività del RLST

Le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (da ora in poi denominato RLST) di cui all'art. 48, D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., secondo le modalità stabilite nel presente accordo, nelle seguenti tre ipotesi:

- a) nelle aziende (o unità produttive) che occupano fino a 15 lavoratori e non abbiano eletto l'RLS.

- b) nelle aziende (o nelle unità produttive) che occupano più di 15 lavoratori e nelle quali non sia presente la rappresentanza sindacale, laddove, il RLS o il maggior numero previsto dal punto 3 del presente accordo, non siano stati eletti/designati.
- c) nelle aziende (o unità produttive) che occupano fino a 15 lavoratori, nelle quali il RLS eletto o designato non sia stato formato secondo quanto previsto nel presente accordo o manchi un verbale di elezione/designazione.

5.2 Esercizio delle funzioni dell'RLST

Le funzioni del RLST, pur rientrando nell'ambito del sistema generale di rappresentanza dei lavoratori, sono incompatibili sia con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative (art. 48, comma 8, D.lgs n. 81/2008 e s.m.i.) (vedi delegato di bacino, dirigente sindacale; nessun ostacolo per iscritti/attivisti che non ricoprono ruoli all'interno dell'organizzazione) sia con l'appartenenza agli organismi paritetici previsti dal presente Accordo (o enti bilaterali).

6. Attribuzioni del RLS/RLST

Con riferimento alle attribuzioni del RLS/RLST, di cui all'art. 50 del D.lgs 81/2008 e s.m.i., le Parti concordano sulle seguenti indicazioni.

6.1. Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle disposizioni legislative previste all'art. 50 del D.lgs 81/2008 e s.m.i.

In presenza di RLS, questo segnala al datore di lavoro gli accessi che intende effettuare agli ambienti di lavoro con 24 ore di preavviso. In presenza di RLST:

- a) il RLST predispone un piano di lavoro e di attività periodiche che sarà trasmesso all'organismo paritetico territoriale almeno trenta giorni prima della sua attuazione e relaziona periodicamente all'organismo paritetico in merito alle attività svolte previste nel piano; per la programmazione dell'accesso in azienda il RLST dovrà comunicare l'iniziativa per iscritto all'organismo paritetico territoriale con almeno tre giorni di preavviso.
- b) nelle ipotesi di accesso in azienda in caso di urgenza, il RLST dovrà comunicare l'iniziativa per iscritto all'organismo paritetico territoriale con 24 ore di preavviso.
- c) tutti gli accessi in azienda sono effettuati nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge e congiun-

tamente di norma al responsabile del servizio di protezione e prevenzione, ovvero da altro soggetto indicato dall'azienda.

6.2. Modalità di consultazione

Laddove il D.lgs 81/2008 e s.m.i. prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del RLS/RLST, (artt. 18, c.1, lett. s) e 50, comma 1 lett. b, c, d). questa si svolge secondo le modalità ivi previste.

Il RLS/RLST, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.

Della consultazione è redatto apposito verbale, che deve riportare in sintesi le osservazioni e le proposte formulate dal RLS/RLST. Gli organismi paritetici territoriali possono elaborare appositi format per la redazione del verbale.

Il RLS/RLST conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa. In caso di rifiuto ne viene dato atto nel verbale stesso. Il verbale di consultazione, sia esso firmato o meno, dovrà essere conservato in azienda nella documentazione inerente alla salute e sicurezza.

Tutti gli adempimenti di natura consultiva posti in capo al datore di lavoro verso il RLST possono, essere assolti presso la sede dell'organismo paritetico territoriale su richiesta del RLST o dell'azienda, anche per il tramite dell'Associazione cui questa è iscritta. Il datore di lavoro, o un suo incaricato presente all'incontro, possono essere assistiti dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'azienda ed eventualmente anche da altro incaricato del datore di lavoro.

L'organismo paritetico territoriale rappresenta la sede elettiva e prioritaria per la composizione delle eventuali controversie che possono insorgere con riferimento alla consultazione del RLST.

6.3. Informazioni e documentazione aziendale

Ai sensi dell'art. 18, c. 1, lettere o), p), r) del D.lgs 81/2008 e s.m.i., l'RLS/RLST riceve, su richiesta, copia del DVR, il/i DUVRI con tutti i relativi allegati e la documentazione equipollente, in caso di lavori inerenti il Titolo IV (PSC, POS, etc) e le informazioni relative a tutti gli infortuni, alle malattie professionali e dei mancati infortuni (laddove disponibili). Nei riguardi di quest'ultime il datore di lavoro, consentirà all'RLS/RLST di accedere ai dati relativi alle denunce di infortunio, comunicate all'INAIL.

In specifico, l'RLS/RLST al ricevimento del DVR, del/dei DUVRI e degli altri documenti, attesta formalmente la disponibilità degli stessi. Tutti i documenti sono consultati esclusivamente in azienda.

Al RLS/RLST verranno fornite, con le modalità ivi indicate, tutte le informazioni e la documentazione aziendale previste ai sensi dell'art. 50, comma 1, lettere e) ed f), del D.lgs 81/2008 e s.m.i.

Il RLS/RLST ha inoltre diritto ad accedere, su richiesta, ai dati relativi ai costi delle misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti da interferenze delle lavorazioni che dovranno specificatamente essere indicati nel DUVRI (art. 26 del D.lgs.81/2008 e s.m.i.)

Di tutti i dati e documenti il RLS/RLST è tenuto a fare un uso strettamente connesso al proprio incarico e nel rispetto del segreto industriale

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi alla salute e sicurezza del lavoro.

6.4. Formazione dei RLS/RLST

Il RLS ha diritto anche alla formazione prevista all'art. 37, commi 10 e 11, del D.lgs 81/2008 e s.m.i.

La formazione avviene in collaborazione con l'organismo paritetico territoriale competente secondo quanto previsto all'art. 37, comma 12, del D.lgs 81/2008 e s.m.i.

Gli organismi paritetici territoriali stabiliranno le modalità di tale collaborazione.

Fermo restando quanto già previsto dalla contrattazione collettiva, la formazione dei RLS si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Tale formazione deve riguardare i contenuti previsti dall'art. 37, commi 10 e 11 del D.lgs 81/2008 e s.m.i.

La formazione del RLS ha durata di 32 ore, di cui 20 ore sui contenuti indicati dall'art. 37, comma 11, del D.lgs 81/2008 e s.m.i. e 12 ore sui rischi specifici presenti in azienda.

L'obbligo di aggiornamento periodico quinquennale - che non può ripetere i contenuti della formazione iniziale ma dev'essere orientato alle novità normative, organizzative o tecniche intervenute - prevede 4 ore annue per le imprese che occupano da 15 fino a 50 lavoratori e 8 ore annue per le imprese che occupano oltre 50 lavoratori.

La formazione del RLST avrà durata minima di 64 ore, di cui 24 ore sui contenuti indicati dall'art. 48, del D.lgs 81/2008 e s.m.i., 40 ore sui rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate.

Per l'aggiornamento del RLST si segue quanto indicato nell'art. 48, comma 7 del D.lgs n. 81/2008 e s.m.i. (8 ore annuali).

Oltre a quanto sopra previsto, per gli RLS la contrattazione nazionale di categoria può individuare particolari contenuti della formazione (anche in tema di metodologia didattica) con riferimento alle specificità dei propri comparti.

Ferma restando la validità degli accordi sottoscritti, qualora i contratti collettivi nazionali ed aziendali già prevedano una disciplina specifica della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ovvero siano stati previsti organismi paritetici con funzioni inerenti la salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente, le parti firmatarie di quegli accordi potranno armonizzare la disciplina stessa ai contenuti del presente accordo, avendo riguardo a quanto globalmente definito nelle intese.

Le parti convengono di rimettere alla contrattazione collettiva la disciplina dell'aggiornamento periodico del RLS per le imprese che occupano fino a 15 lavoratori.

6.5 Disposizione comune

La formazione per gli RLS viene svolta prioritariamente in azienda da parte di docenti aventi i requisiti previsti dal Dm 6 marzo 2013.

La formazione degli RLST viene anch'essa erogata da parte di docenti aventi i requisiti previsti dal Dm 6 marzo 2013.

In particolare, si conviene che le associazioni di cui al punto 1, lett. g) dell'Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 siano esclusivamente le parti stipulanti il presente accordo e quelle ad esse aderenti e che gli enti ed organismi di cui al punto 1, lett. h) siano solamente quelli costituiti dalle parti firmatarie del presente accordo o aderenti alle stesse.

7. Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 35 del D.lgs 81/2008 e s.m.i., nelle aziende che occupano più di 15 lavoratori, le riunioni periodiche sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

La riunione periodica viene convocata dal datore di lavoro almeno una volta all'anno.

Il RLS/RLST può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

Laddove l'azienda non abbia il RLS, la convocazione della riunione

è comunicata al RLST per il tramite dell'organismo paritetico territoriale.

La riunione periodica costituisce sede privilegiata per la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori.

8. Finanziamento della formazione in tema di salute e sicurezza

La formazione prevista dal D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i. in tema di salute e sicurezza e dagli accordi Stato-regioni in materia è a carico del datore di lavoro (per i RLST, il Fondo). In merito, le parti svolgeranno apposite iniziative di sensibilizzazione anche attraverso gli organismi paritetici territoriali.

Le parti assegnano una particolare rilevanza prevenzionale alla formazione in tema di salute e sicurezza e ritengono che le fasi di crisi dell'impresa non possano incidere negativamente sul prevalente interesse alla sicurezza sul lavoro. Al fine di coordinare le esigenze produttive con gli obblighi inerenti la tutela della salute e sicurezza, convengono che la formazione in materia di salute e sicurezza possa essere validamente erogata anche durante i periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro previsti dalla normativa sugli strumenti di sostegno al reddito.

9. Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo

Per quanto riguarda la disciplina dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo previsti dall'art. 49 del D.lgs n. 81/2008 e s.m.i. le parti convengono che, riguardo alle modalità di esercizio delle attività previste dalla legge, si applicano le previsioni del presente accordo, salve le differenti disposizioni della contrattazione collettiva.

Per quanto riguarda le peculiari regole di svolgimento dell'attività del RLS di sito produttivo, si applicano le disposizioni di cui all'art. 49, comma 3, del D.lgs 81/2008 e s.m.i, salve le più specifiche indicazioni relative a ciascun sito produttivo.

Per quanto qui non previsto, si fa rinvio alla contrattazione collettiva nazionale di categoria.

10. Caratteri degli organismi paritetici territoriali

Le parti convengono che tutti gli organismi paritetici territoriali istituiti in attuazione del presente accordo interconfederale dalle parti stipulanti o dalle associazioni ad esse aderenti rispondono ai requisiti, settoriali e territoriali, di cui all'art. 37, comma 12 del D.lgs 81/2008 e

s.m.i., dell'accordo stato regioni del 21 dicembre 2011 sulla formazione dei lavoratori e delle Linee applicative del 25 luglio 2012.

Parte II

1. Principi generali

In attuazione degli articoli 2, comma 1, lett. ee), 8, comma 2, 10, 51 e 52 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., è costituita una rete specifica di organismi paritetici per lo svolgimento di compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La rete degli organismi paritetici in materia di salute e sicurezza sul lavoro è così articolata:

- a) Organismo Paritetico Nazionale (da ora OPN), al quale sono attribuiti i compiti indicati nel successivo punto 2.
- b) Organismi paritetici territoriali, a loro volta articolati in Organismi Paritetici Regionali (da ora OPR) e Organismi Paritetici Provinciali (da ora OPP), ai quali sono attribuiti i compiti indicati nei successivi punti 3.1 e 3.2.

L'OPN è costituito come associazione non riconosciuta, ai sensi degli artt. 36, 37 e 38 del Capo III, Titolo II, Libro I, del Codice civile.

Gli OPR e gli OPP individueranno di volta in volta la forma e la struttura giuridica più appropriate, in funzione dei compiti svolti in concreto e comunque dell'esigenza di dare certezza giuridica all'eventuale gestione di risorse finanziarie di cui essi dovessero risultare direttamente destinatari.

Le parti convengono che la valutazione sulla opportunità dell'istituzione dell'OPR o dell'OPP resta affidata alla concorde decisione delle parti sul territorio.

L'OPN, gli OPR e gli OPP sono composti in forma paritetica da Confindustria e CGIL, CISL e UIL, che vi partecipano attraverso propri rappresentanti, con incarico a titolo gratuito.

L'ordinamento interno dell'OPN, degli OPR e degli OPP è disciplinato con apposito Statuto e/o Regolamento. L'OPN definirà entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo uno schema standard per la formulazione degli Statuti e/o Regolamenti degli OPR e OPP.

Le parti definiranno, con appositi protocolli, il rapporto dell'OPN e della rete degli Organismi Paritetici territoriali con gli Organismi Paritetici di categoria, in essere sulla base di accordi nazionali.

Le parti convengono di affidare all'OPN la titolarità della disciplina

di quanto previsto dall'art. 51, comma 3-bis, 2 parte e comma 6 del Dlgs 81/08.

2. Organismo paritetico nazionale (OPN)

Ai sensi dell'articolo 51 del D.Lgs. n. 81/2008, sarà costituito l'OPN, composto da 6 membri effettivi e 6 membri supplenti, per lo svolgimento dei seguenti compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- promozione della costituzione degli Organismi Paritetici territoriali di cui al successivo punto 3 e coordinamento della loro attività;
- formazione, tramite l'organizzazione di seminari e altre attività complementari, dei componenti degli OPR e OPP;
- definizione di linee guida e di posizioni comuni in materia di salute e sicurezza sul lavoro - valutando eventuali esperienze e intese già operanti in ambito settoriale - di riferimento per gli Organismi Paritetici territoriali, anche in relazione alla definizione dei progetti formativi di ambito locale;
- svolgimento di una funzione di orientamento ai fini degli interventi per la formazione finanziata da Fondimpresa sui temi della salute e sicurezza sul lavoro, di cui al punto 7, lettere a) e b), dell'Accordo Interconfederale 18.1.2002, così come successivamente modificato dall'Accordo Interconfederale 7.4.2006 e dall'Accordo Interconfederale 26.11.2008;
- svolgimento di progetti e/o promozione di attività di formazione, anche con l'utilizzo delle risorse di Fondimpresa, sui temi della salute e sicurezza sul lavoro (art. 51, comma 3-bis del D.Lgs. n. 81/2008);
- promozione ed adozione di iniziative per l'attivazione e l'accesso a canali di finanziamento da parte dell'Unione Europea e di Enti pubblici nazionali e comunitari;
- formulazione di valutazioni e proposte sugli aspetti applicativi della vigente normativa e sulle iniziative delle Istituzioni competenti;
- valutazione delle proposte di normative comunitarie e nazionali, anche al fine della individuazione di eventuali posizioni comuni da prospettare nelle sedi europee, al Governo, al Parlamento e alle Amministrazioni competenti;
- promozione e/o organizzazione di iniziative e campagne in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- promozione di altre iniziative finalizzate alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche in coordinamento con le Istituzioni che operano a livello nazionale nelle materie disciplinate dal D.Lgs. n. 81/2008;

- partecipazione e concorso allo sviluppo del Sistema Informativo Nazionale sulla salute e sicurezza sul lavoro (art. 8, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008);
- tenuta al livello nazionale dei rapporti con l'INAIL, in relazione:
 - ai piani generali di prevenzione dell'Istituto;
 - al finanziamento di iniziative in materia di salute e sicurezza;
 - alla banca dati di cui all'art. 18, comma 1, lett. aa), del D.Lgs. n. 81/2008.
- elaborazione, raccolta e diffusione, anche in coordinamento con gli Organismi Paritetici territoriali e anche in collaborazione con l'INAIL, di buone prassi in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
- relativamente ai temi oggetto del presente Accordo, tenuta dei rapporti con tutti i soggetti operanti a livello nazionale nella materia della salute e sicurezza sul lavoro;
- istituzione e gestione di una banca dati delle iniziative degli Organismi Paritetici territoriali.

L'OPN sarà reso operativo entro il 30 aprile 2019.

3. Organismi Paritetici Territoriali

Le parti, in attuazione dell'art. 51 del D.Lgs. n. 81/ 2008, fermo restando quanto previsto dal comma 4 dello stesso articolo, concordano quanto segue.

3.1. Organismi Paritetici Regionali (OPR)

Gli OPR, composti da almeno sei membri effettivi (di cui 3 di designazione datoriale e 3 designati da CGIL, CISL e UIL) e relativi membri supplenti, saranno costituiti per lo svolgimento dei seguenti compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- coordinamento degli OPP operanti nella regione, per lo scambio di esperienze ed attività sviluppate sul territorio;
- tenuta di un elenco dei nominativi dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS, RLST e RLS di sito), sulla base delle comunicazioni ricevute dagli OPP. Tale elenco sarà trasmesso all'OPN;
- in raccordo con gli OPP:
 - relativamente ai temi oggetto del presente Accordo, tenuta dei rapporti con l'ente Regione, con i Comitati regionali di coordinamento di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 81/2008 e con gli altri soggetti, istituzionali e non, operanti sul territorio regionale nella materia della salute e sicurezza sul lavoro;

- sviluppo di progetti e/o promozione di attività di formazione, anche con l'utilizzo delle risorse di Fondimpresa, sui temi della salute e sicurezza sul lavoro (art. 51, comma 3-bis del D.Lgs. n. 81/2008) Tali attività sono svolte o promosse in sintonia con gli orientamenti e le indicazioni di carattere generale concordate nell'OPN e vengono ad esso comunicate;
- promozione e/o organizzazione di iniziative e campagne in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- promozione di altre iniziative, con particolare riferimento all'ambito regionale, finalizzate alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche in coordinamento con le Istituzioni che operano a livello regionale nelle materie disciplinate dal D.Lgs. n. 81/2008;
- valutazioni e proposte sulle iniziative delle Istituzioni in ambito regionale;

I compiti di segreteria degli OPR sono assunti dalle Confindustrie regionali.

3.2. Organismi paritetici provinciali (OPP)

Gli OPP, composti da almeno sei membri effettivi (di cui 3 di designazione datoriale e 3 designati da CGIL, CISL e UIL) e relativi membri supplenti, saranno istituiti con i seguenti compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- svolgimento dei compiti previsti nella parte I del presente Accordo;
- relativamente ai temi oggetto del presente Accordo, tenuta dei rapporti con i soggetti, istituzionali e non, operanti sul territorio della provincia o al livello regionale nella materia della salute e sicurezza sul lavoro;
- tenuta di un elenco contenente i nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS, RLST e RLS di sito) eletti o designati nelle aziende aderenti al sistema Confindustria nel territorio di competenza dell'OPP e successiva trasmissione dell'elenco all'OPR di riferimento;
- previa informativa all'OPR di riferimento:
 - svolgimento di progetti e/o promozione di attività di formazione, anche con l'utilizzo delle risorse di Fondimpresa, sui temi della salute e sicurezza sul lavoro, (art. 51, comma 3-bis del D.Lgs. n. 81/2008). Tali attività sono svolte o promosse in sintonia con gli orientamenti e le indicazioni di carattere generale concordate nell'OPN e vengono ad esso comunicate;
 - promozione e/o organizzazione di iniziative e campagne informative in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

- promozione, con particolare riferimento all'ambito provinciale, di altre iniziative finalizzate alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche in coordinamento con le Istituzioni che operano a livello territoriale nelle materie disciplinate dal D.Lgs. n. 81/2008;
- valutazioni e proposte sulle iniziative delle istituzioni in ambito provinciale;
- formulazione di proposte all'OPR di riferimento e all'OPN, in coordinamento con l'OPR, in materia di fabbisogni informativi e formativi connessi all'applicazione della normativa vigente;
- definizione, a livello di singolo OPP, delle modalità con cui dare riscontro alle richieste aziendali di collaborazione in ordine alla pianificazione e realizzazione delle attività formative per i lavoratori e gli RLS, ai sensi dell'art. 37, comma 12, del D.Lgs. n. 81/2008 e in coerenza con quanto previsto dall'Accordo in sede di Conferenza Stato/Regioni del 21 dicembre 2011.

Ai sensi dell'art. 51, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008 e ai fini di una gestione condivisa e comunque non conflittuale della informazione, della formazione e della rappresentanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, gli OPP svolgono, inoltre, quale prima istanza di risoluzione, una funzione di composizione di controversie insorte circa l'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise. Pertanto, nei casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti suddetti, le parti interessate (i datori di lavoro, i singoli lavoratori o i loro rappresentanti), fatto salvo quanto già eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva, possono adire l'OPP al fine di ricercare una soluzione concordata, ove possibile.

La parte che ricorre all'OPP ne dà contestuale informativa alle altre parti interessate.

I compiti di segreteria degli OPP sono assunti dalle Associazioni datoriali del territorio di riferimento aderenti a Confindustria.

Gli OPR e gli OPP saranno costituiti entro il 30 aprile 2019.

Lo Statuto e/o il Regolamento degli OPR e degli OPP di nuova costituzione dovranno essere formulati in conformità ad uno schema definito dall'OPN.

Gli OPR e gli OPP già costituiti dovranno uniformare i loro Statuti e/o Regolamenti a quanto previsto dal presente Accordo, entro 90 giorni dal ricevimento dello schema di cui al capoverso precedente.

Le Parti firmatarie si impegnano a:

- divulgare il presente Accordo, anche attraverso i rispettivi canali istituzionali, presso tutte le aziende aderenti a Confindustria ed i loro lavoratori ed RLS, al fine della migliore conoscenza delle disposizioni in esso contenute;
- incontrarsi, entro un anno dalla sottoscrizione dell'Accordo, per verificarne e valutarne l'applicazione.

4. Disposizioni transitorie

Le previsioni del presente accordo si applicano:

- a) quanto alle procedure di elezione/designazione, da subito nelle aziende nelle quali non è presente il RLS e a decorrere dalla prima elezione/designazione successiva all'entrata in vigore del presente accordo per le aziende in cui, a quest'ultima data, è presente il RLS;
- b) quanto alla disciplina degli RLST, a decorrere dal 90° giorno successivo alla sottoscrizione del Protocollo richiamato dal punto 11 dell'Intesa del 12 dicembre 2018.
- c) quanto alle restanti disposizioni, alla data di entrata in vigore del presente accordo.

5. Disposizione finale

Il presente accordo interconfederale costituisce parte integrante del Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014.

Confindustria, Cgil, Cisl, Uil sottoscrivono, in attuazione dell'accordo interconfederale 9 marzo 2018 la presente intesa, condividendo altresì i contenuti esplicitati nei dodici punti precedenti.

Confindustria
CGIL
CISL
UIL

Roma, 12 dicembre 2018



