



PER SAPERNE DI PIÙ

Consulta il sito internet
www.enfea.it

Rivolgiti all'azienda,
ai delegati sindacali,
alle strutture territoriali delle categorie
di



(www.cgil.it)



(www.cisl.it)



(www.uil.it)

e alle associazioni territoriali di



(www.confapi.org)

1 luglio 2022 - 30 giugno 2025

CCNL Materiali da costruzione



CONFAPI ANIEM

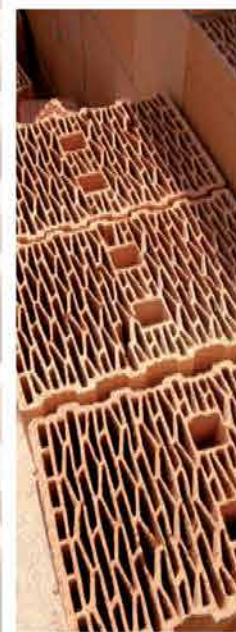
UNIONE NAZIONALE PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA EDILE E AFFINI



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i lavoratori della piccola e media industria
del settore materiali da costruzione:
lapidei - laterizi - cemento

CODICE CONTRATTO – F020
25 gennaio 2024



stampato con il contributo di



ENTE BILATERALE NAZIONALE CONFAPI E CGIL-CISL-UIL



*Il tuo sviluppo
il nostro obiettivo*

ENFEA è un organismo bilaterale costituito da Confapi e Cgil, Cisl, Uil che eroga prestazioni per il sostegno al reddito, per la famiglia, per l'assistenza alla non autosufficienza, per la formazione delle lavoratrici madri, per lo sviluppo dell'apprendistato e per la sicurezza in azienda.



Per scoprire tutti i dettagli
sulle prestazioni erogate da **Enfea**
vai sul sito www.enfea.it/prestazioni/ oppure inquadra
il QR Code qui sotto con il tuo smartphone



Per rimanere sempre aggiornato sulle novità
di **Enfea** seguici sui nostri canali social



CONFAPI – ANIEM

UNIONE NAZIONALE PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA EDILE E AFFINI

FILLEA – CGIL

FILCA – CISL

FENEAL - UIL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i lavoratori della piccola e media industria
del settore materiali da costruzione:

lapidei

laterizi

cemento

CODICE CONTRATTO – F020

25 gennaio 2024

stampato con il contributo di

ENFEA

Ente bilaterale nazionale CONFAPI e CGIL-CISL-UIL

INDICE

PREMESSA POLITICA	11
Art. 1 - Sfera di applicazione	15
RELAZIONI INDUSTRIALI	17
Art. 2 - Commissione bilaterale dei materiali da costruzione	17
Art. 3 - Sistema di relazioni sindacali e contrattuali	19
Art. 4 - Diritto alle prestazioni della bilateralità	22
Art. 5 - Sviluppo sostenibile e responsabilità di impresa	23
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	25
Art. 6 - Assunzioni	25
Art. 7 - Periodo di prova	26
Art. 8 - Apprendistato	28
Art. 9 - Classificazione del personale	35
Art. 10 - Regolamentazione per i quadri	61
Art. 11 - Percorsi professionali formativi	63
Art. 11bis - Formazione continua	65
Art. 12 - Lavoro a tempo determinato e somministrazione di lavoro a tempo determinato	66
Art. 13 - Rapporto di lavoro a tempo parziale	71
Art. 13bis - Lavoro agile	73
Art. 14 - Azioni positive per le pari opportunità	73
Art. 15 - Qualifiche escluse dalla quota di riserva di cui all'art. 25, comma secondo, legge 23.7.1991, n. 223	73
Art. 16 - Orario di lavoro	73
Art. 16bis - Riduzione orario di lavoro	74
Art. 17 - Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro	76
Art. 18 - Banca ore	78
Art. 19 - Lavoro straordinario, festivo e notturno	79
Art. 20 - Riposo settimanale	83

Art. 21 - Giorni festivi	83
Art. 22 - Trattamento festività sopresse	85
Art. 23 - Ferie	85

TRATTAMENTO ECONOMICO	89
Art. 24 - Corresponsione della retribuzione	89
Art. 25 - Minimi contrattuali	93
Art. 26 - Aumenti periodici	95
Art. 27 - Premio di risultato	99
Art. 28 - Tredicesima mensilità (o gratifica natalizia)	101
Art. 29 - Lavoro a turni	102
Art. 30 - Lavori speciali e disagiati	105
Art. 31 - Indennità	108
Art. 32 - Premio di anzianità	110
Art. 33 - Lavori usuranti	112
Art. 34 - Mensa	112
Art. 35 - Trasferimenti	113
Art. 36 - Missioni temporanee e trasferte	114
Art. 37 - Alloggio	116
Art. 38 - Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia	117
Art. 39 - Previdenza complementare	121
Art. 40 - Assistenza Sanitaria Integrativa	123
Art. 41 - Tutela dei tossicodipendenti e loro familiari	127
Art. 42 - Categorie dello svantaggio sociale	128
Art. 43 - Lavoratori immigrati	128
Art. 44 - Diritto allo studio	129
Art. 45 - Interruzione e sospensione del lavoro	133
Art. 46 - Permessi di entrata e di uscita	134
Art. 47 - Interruzioni - Sospensioni - Riduzione del lavoro - Congedi	135
Art. 48 - Assenze	140
Art. 49 - Recuperi	140
Art. 50 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali	140
Art. 51 - Malattia e infortunio non sul lavoro	143

Art. 52 - Genitorialità	148
Art. 53 - Congedo matrimoniale	149
Art. 54 - Chiamata e richiamo alle armi - Cooperazione internazionale	150
Art. 55 - Ambiente e Rappresentante lavoratori sicurezza	150
Art. 55bis - Ambiente di lavoro, salute, igiene e sicurezza	156
Art. 56 - Visite mediche	159
Art. 57 - Formazione e informazione dei lavoratori	159
Art. 58 - Prevenzione infortuni - quasi infortuni - mezzi protettivi	160
Art. 59 - Indumenti di lavoro	160
Art. 60 - Inizio e fine lavori	161
Art. 61 - Rapporti in azienda	162
Art. 62 - Risarcimento danni	163
Art. 63 - Visite di inventario e personali	164
Art. 64 - Provvedimenti disciplinari	164
Art. 65 - Multe e sospensioni	164
Art. 66 - Licenziamento per mancanze	165
Art. 67 - Divieti del lavoratore	166
Art. 68 - Regolamento aziendale	166
Art. 69 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni	167
Art. 70 - T.F.R.	173
Art. 71 - Certificato di Lavoro	179
Art. 72 - Indennità in caso di morte	179
Art. 73 - Gestione delle crisi occupazionali	180
Art. 74 - Cessione, trasformazione e fallimento dell'azienda	181
Art. 75 - Diritti sindacali: Accordo per la costituzione delle RSU	181
Art. 76 - Assemblea sindacale	181
Art. 77 - Permessi per cariche sindacali	183
Art. 78 - Aspettativa per cariche pubbliche o sindacali	184
Art. 79 - Affissioni	186
Art. 80 - Patronati	186
Art. 81 - Versamento di contributi sindacali	187
Art. 82 - Reclami e controversie	187
Art. 83 - Composizione delle controversie	188

Art. 84 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore	193
Art. 85 - Estensioni di contratti stipulanti con altre organizzazioni	193
Art. 86 - Appalti	194
Art. 87 - Normalizzazione dei rapporti sindacali	195
Art. 88 - Accordi interconfederali	195
Art. 89 - Decorrenza e durata	195
 ALLEGATO I Accordo interconfederale apprendistato	 197
ALLEGATO II Modello di registrazione individuale della formazione continua	201
ALLEGATO III Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile	203
ALLEGATO IV Quadro sinottico orario di lavoro	211
ALLEGATO V Quadro sinottico minimi tabellari	217
ALLEGATO VI Quadro sinottico previdenza complementare	235
ALLEGATO VII Quadro sinottico di referenziazione delle qualificazioni pubbliche nazionali	241
ALLEGATO VIII Accordo interconfederale RLS in ambito lavorativo e pariteticità	243
ALLEGATO IX Accordo interconfederale in materia di rappresentanza	259
ALLEGATO X Accordo interconfederale modello contrattazione	273
ALLEGATO XI Linee guida per il contrasto delle molestie sessuali e del mobbing	283
ALLEGATO XII Protocollo di intesa per favorire l'inserimento socio-lavorativo	285

Costituzione delle Parti

Addì 9 settembre 2025

l'Unione Nazionale di Categoria CONFAPI ANIEM rappresentata dal Presidente Giorgio Delpiano, supportata dalla Segreteria Nazionale e dalla Commissione Tecnica rappresentata da Manuele D'Alessandro, Raimondo Giglio, Juri Sbrana, con l'assistenza della Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria Privata – CONFAPI

e

la Federazione Italiana Lavoratori Legno Edilizia Affini ed estrattive – FILLEA Costruzioni e Legno aderente alla CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Di Franco Antonio; dai Segretari Nazionali: Bartoli Giulia, Fazi Tatiana, Maurizzi Maurizio, Senesi Paola, Sposato Angelo; dai responsabili del settore: Tatiana Fazi e Serena Morello; dai componenti dell'Assemblea Generale: Di Paola Rosa, Muccino Antonio, Pili Luciano, Valentini Michela, Zelinotti Riccardo, Nardini Marco, Ties Reinhard, Ielpo Rossella, Santarsiero Salvatore, Vaccaro Angelo, Braile Giuseppe, Celebre Simone, Guido Salvatore, Minervino Endrio, Califano Amelia, Cardone Vincenzo, Genovese Manlio, Grieco Vito, Maio Vincenzo, Mele Giuseppe, Pedicini Mariateresa, Velotti Irene, Aliberti Sabatino, Cisneros Ana Laura, Ferrari Susi, Ferraro Rodolfo, Fiocchi Aldo, Ledda Giuseppe, Mazzesi Roberto, Moretti Ivan, Palli Paola, Poggi Cristina, Scalzi Salvatore, Simonazzi Luca, Faidutti Elisabetta, Santarossa Alessandro, Srebo Natasa, Alberti Francesca, Behri Ermira, De Luca Mauro, Fiorini Carla, Islamaj Agim, Lombardo Giovanni, Luciani Anna, Picchetti Luana, Piccoli Diego, Scorrano Anna, Amoretti William, Ceccarelli Chiara, Genco Stella, Pezzoli Federico, Adami Sara, Barcellesi Fabio Maria, Bruzzise Jenni, Calabretta Katuscia, Chinetti Elisa, Ciociola Libera Maria, Coco Stefania, Colombo Paolo, Cristini Beniamino, Domanico Lorena, Ferrari Adelaide, Lorandi Ada, Mabrouk Mohamed, Minelli Linda, Molinese Daniela, Niane Ibrahima, Novelli Paola, Piacentini Riccardo, Rasano Tony, Rizzi Stefano, Santini Luca, Sghirinzetti Giuliano, Vaccaro Luca, De Martino Antonio, Gorla Graziano, Lograno Giuseppe, Piangatello Daniele, Raffaeli Daria, Cavallini Manola, Monchieri Antonella, Truppa Benedetto, Bello Mariella, Cogliandro Massimo, Dordolo Mariagrazia, Duo Elvis, Marangoni Giuliana, Marocchi Maurizio, Politi Rocco, Rinaudo Franco, Bardinella Francesco, Di Fonzo Giuseppe, Ferrara Antonella, Savino Ignazio, Toma

Luca, Tristano Matteo, Collu Erika, Puddu Veronica, Sanna Stefano, Simile Alex, Spiga Jessica, Anghiari Silvia, Baboo Cristina, Bonuccelli Fabio, Buricca Michele, Capecchi Marco, Carletti Marco, Ferrari Giovanni, Gambassi Alessia, Giugni Enrica, Mattei Michele, Poli Fabio, Tuci Davide, Adamo Antonino, Mastrogioseppe Giampaolo, Bazzucchi Enrico, Costanzi Cristiano, Masciarri Elisabetta, Piergentili Ilaria, Billotti Roberto, Domaine Stefano, Andrisani Francesco, Antonelli Andrea, Berradi Abdelaziz, Caccaro Chiara, Dal Farra Rodolfo, Dalla Pozza Cristian, Pastrello Laura, Porzia Anna, Seye Oumar, Sperandio Ilaria, Veronesi Mariagrazia;

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 Enzo Pelle, dal segretario generale aggiunto Ottavio De Luca, dai Segretari Nazionali : Angelo Ribelli, Claudio Sottile, Cristina Raghitta, dagli operatori nazionali: Fabio Del Carro, Gaetana La Rosa e dai componenti l'Esecutivo Nazionale: Alberto Franzo, Alem Gracic, Andrea Tafaria, Angelo Casorelli, , Antonio Delle Noci, Attilio Vallocchia, Christian Demasi, Cinzia Zaniboni, Emanuele Petrini, Ferdinando Paragliola, Francesco Agostini, Francesco Danese, Giancarlo De Sanctis, Gianni Pasian, Giovanni D'Antuono, Giovanni Lo Russo, Giuseppe Famiano, Giuseppe Marchesano, Giuseppe Mauri, Giustino Gatti, Luigi Sideri, Marco Ambu, Marco Potente, Mario De Lellis, Massimo Sannino, Mauro Venulejo, Nicola Capobianco, Paolo D'Anca, Rosolino Coniglio, Salvatore Teresi, Sara Piazza, Serafino Marino, Simona Riccio, Sylvia Gall, Tonino Passaretti, Vittorio di Vito; dai componenti della Consulta nazionale Lapidei: Carmelo Pintaudi, Fabiano Medea, Gianni Marani, Giustino Gatti, Luca Grilli, Lucio Girinelli, Marco Rossitto, Massimo Bellini, Michela Benati, Mohamed Ali, Nedzmi Mati, Nunzio Ardito, Paolo Orsetto, Rossano Ricchini, Valentino Bertossi, Vincenzo Tursi; dai componenti della Consulta nazionale Laterizi : Alessandro Fabris, Angelo Cafaro, Carlo Del Nero Pier, Corrado Pola, Franco Maurizio, Gaetano Lombardo, GianMarco Passiatore, Giorgio Lampis, Giovanni D'Antuono, Giuseppe Villani, Gusmano Bruschini, Marco Antinelli, Marco Fazioli, Marco Rossitto, Mario Benvenuto, Massimiliano Rapone, Pino Nunzio, Pier Carlo Del Nero, Ricchini Rossano, Rosario Di Mauro, Stefano Benedetti, Stefano Stocco; dai componenti della Consulta nazionale Cemento: Albino Ruggero, Alessandro Biasini, Alessandro Rinaldi, Benedetto Strignano, Carlo Rivellino, Cesare Spagnolo, Emanuele Petrini, Flavio Cervellino, Francesco Garritano, Giuseppe Tricoli, Ivan Porcu, Lino

Priolo, Lorenzo Scalia, Marco Rossitto, Mario Benvenuto, Massimiliano Rapone, Massimo Rimoldi, Pietro Di Natale, Raffaele Galisai, Rosolino Coniglio, Santo Senneca, Sara Piazza, Sonia Quatrada.

La Federazione Nazionale Lavoratori Edili e Affini del Legno – FENEAL aderente alla UIL, Federazione Nazionale Lavoratori Edili e Affini del Legno, rappresentata dal Segretario Generale Vito Panzarella; dai componenti la Segreteria Nazionale: Stefano Costa, Mauro Franzolini, Pierpaolo Frisenna, Francesco Sannino; il Tesoriere Vincenzo Mudaro; dai componenti dell' Esecutivo Nazionale: Marco Anelli, Giovanni Angileri, Daniele Battistini, Giovanni Calcagno, Antonio Cirillo, Antonio Cuppone, Riccardo Cutaia, Salvatore Cutaia, Roberto D'Aloia, Pietro De Angelis, Pasquale De Vardo, Tiziana Del Bello, Flavio Fareta, Christian Fioretti, Massimo Fiorucci, Marco Foddai, Riccardo Galasso, Ersilia Galiero, Andrea Lanzetta, Annunziato Larosa, Giovanni Librando, Salvatore Listinge, Saverio Loiudice, Francesca Lonardi, Giacomo Maccarone, Daniele Magri, Giuseppe Mancin, Giuseppe Manta, Enrico Marconi, Valerio Medici, Giuseppe Meglio, Raffaele Merigo, Andrea Merli, Massimo Minen, Francesco Mudaro, Gianni Olla, Francesco Palese, Alessio Panfili, Louis Panza, Cosimo Paolicelli, Francesco Pappolla, Antonino Potenza, Vincenzo Presutti, Alessandro Rusci, Matteo Salvetti, Donato Scutaro, Mariaelena Senese, Angelo Spampinato, Patrizia Spinelli, Mirko Trapasso, Remo Vernile, Enrico Vizza.

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro unificato a valere per i lavoratori dipendenti dalle piccole e medie industrie operanti nel settore dei materiali da costruzione, comprendente escavazione e lavorazione dei materiali lapidei; produzione del cemento, della calce e dei suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni, nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte; elementi e componenti in laterizio e prefabbricati in latero-cemento; manufatti in calcestruzzo armato e non, in cemento, in gesso e piastrelle.

PREMESSA POLITICA

PARTE COMUNE

Gli effetti della pandemia Covid-19 sulla già provata economia nazionale rappresentano una sfida senza precedenti e senza facili soluzioni. L'impatto su intere filiere produttive mette a dura prova i sistemi di welfare ed impone un ripensamento radicale dei modelli organizzativi e del mercato del lavoro. In un simile contesto, il rafforzamento della coesione economica, sociale e territoriale non può che rappresentare il comune obiettivo da perseguire per consolidare lo spirito di unità e solidarietà già esistente tra le Parti sociali: l'utilizzo di risorse per le politiche comunitarie, nazionali e regionali a sostegno del tessuto produttivo, in sinergia con adeguati ed efficaci provvedimenti di modifica del quadro normativo, devono essere opportunità di rafforzamento della coesione sociale e tabella di marcia per la ripresa del sistema produttivo del Paese. Gioverebbe a questa causa il miglioramento del contesto imprenditoriale attraverso la riforma della fiscalità, il rafforzamento del sistema bancario (a fronte di un basso livello dei costi di finanziamento il credito del settore privato non decolla a sostegno delle Imprese) e del mercato del lavoro.

I limiti strutturali e le disparità regionali, sia nelle prospettive economiche che nella crescita dell'occupazione, continuano a pesare sul potenziale di crescita delle aziende influenzando il Pil reale che cresce più lentamente rispetto alle economie comparabili della zona euro.

Crescita che continua ad essere frenata dalla esiguità di risorse impiegate per l'istruzione e le attività immateriali e, in generale, da una spesa pubblica poco equilibrata caratterizzata da scarsa attenzione per le dimensioni delle P.M.I. nello stanziamento di risorse finanziarie a tal fine destinate.

Nonostante la proroga degli incentivi per promuovere l'occupazione e gli investimenti, l'onere fiscale sul lavoro e sul capitale rimane tra i più elevati dell'U.E.

L'imposizione di vincoli di carattere finanziario connessi a un mercato dei capitali sottosviluppato, di condizioni restrittive per i crediti bancari e la carenza di lavoratori altamente qualificati non stimolano investimenti in attività immateriali (R&S, innovazione e formazione dei lavoratori) che rimangono al di sotto della media UE, poco accessibili alle P.M.I. e motivo di un basso livello di specializzazione in settori ad alta intensità di conoscenza e di competenze digitali. L'eccessiva burocrazia delle

amministrazioni pubbliche e la grande disparità regionale nella loro risposta alle esigenze delle imprese hanno un impatto negativo sul contesto imprenditoriale e ne limitano la capacità di sfruttare le opportunità di innovazione.

La disoccupazione di lunga durata è componente di incertezza per la coesione sociale e la crescita: ostacolando l'acquisizione di competenze e professionalità dei giovani non si sostengono processi di ricambio generazionale nelle aziende con rilevanti effetti di contrazione sulla competitività. Alla soppressione dei voucher non sono seguite misure di contrasto al lavoro sommerso, origine di concorrenza sleale. Deve essere sviluppato un piano strategico per il lavoro che veda anche la contrattazione di secondo livello attivamente coinvolta nella necessaria riforma del mercato: bisogna costruire un percorso di attiva interazione tra regole e condizioni economiche locali a vantaggio dello sviluppo e della competitività.

Le tematiche del rilancio occupazionale, dello sviluppo e della crescita economica del sistema delle P.M.I. ripartono dall'impegno e dal protagonismo delle Parti sociali che, in uno scenario di evoluzione del sistema bilaterale e necessario riconoscimento della reciproca rappresentanza, definiscano un modello di contrattazione collettiva efficace ed al passo col contesto socioeconomico.

Le Parti concordano che la rappresentanza è principio essenziale della bilateralità e, allo stesso tempo, garanzia e trasparenza delle regole condivise nelle relazioni industriali per valorizzare patti contrattuali nell'interesse del comparto produttivo, del lavoro, della crescita economica e sociale.

A tal riguardo, con gli Accordi Interconfederali del 20.4.2012 e del 26.7.2016, la Convenzione sulla rappresentanza del 27.9.2019 tra Confapi, Inps, Inl, Cgil, Cisl e Uil e con l'Accordo tra Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil e Confapi Aniem del 5.3.2015, sono state definite modalità condivise per la tutela dei diritti in materia di rappresentanza, validità ed effettività dei C.C.N.L. A tali Accordi Interconfederali si richiamano le Parti nella prospettiva di offrire un quadro certo e definito di regole condivise e vincolanti per tutte le Parti.

Gli Accordi Interconfederali e la Convenzione sulla rappresentanza sottoscritti da Confapi con Cgil, Cisl e Uil vengono integralmente recepiti nel presente C.C.N.L. Eventuali Accordi Interconfederali e/o Intese che dovessero intervenire tra le rispettive Confederazioni nazionali successivamente alla fase di stesura del testo contrattuale saranno oggetto di

esame tra le Parti al fine di armonizzare, senza oneri né vantaggi rispettivi, le pattuizioni qui definite.

Con questo intento le Parti ribadiscono che il contratto nazionale, conservando la natura di strumento funzionale alla regolamentazione degli aspetti normativi tradizionali, deve essere di incentivo alle relazioni sindacali per meglio conciliare le esigenze del settore con quelle dei lavoratori dettate dalla evoluzione legislativa e dai conseguenti effetti sul mondo delle P.M.I. e sul mercato del lavoro.

Un modello contrattuale agile ed efficiente, improntato a regole chiare e condivise, incentrato su una contrattazione di alto profilo qualitativo capace di incidere ed orientare - ove possibile - le decisioni legislative, di sburocratizzare le procedure amministrative che non corrispondono alle esigenze di produttività e competitività delle P.M.I. e coniugare le esigenze dei lavoratori e delle aziende.

Per meglio adattare il C.C.N.L. alle esigenze delle P.M.I., le Parti riconoscono il modello contrattuale strutturato su due livelli, di cui il primo nazionale di categoria e il secondo alternativamente aziendale o territoriale (regionale/provinciale).

Inoltre, le Parti considerano la dimensione aziendale quale elemento di riferimento per meglio adattare il C.C.N.L. alle esigenze reali delle imprese. Ritengono sia fondamentale per le P.M.I. sostenere la loro aggregazione attraverso l'introduzione nella contrattazione di II livello di ogni utile strumento teso a favorire la costituzione di reti di impresa e forme associate di impresa sia in ambito territoriale che in termini di filiera produttiva.

Ritengono altresì di grande importanza, in linea con gli indirizzi europei e nazionali, interventi tesi a migliorare la qualità dei servizi attraverso la liberalizzazione dei mercati, a garantire la riduzione del costo del lavoro a favore delle aree deboli del Mezzogiorno, a sviluppare le aree a forte vocazione industriale, puntando sulla formazione dei lavoratori e sulle politiche attive nel mercato del lavoro, con particolare attenzione ai giovani, alla innovazione di processi e prodotti, alla responsabilità sociale, allo sviluppo sostenibile.

Per questa ragione, le Parti ritengono che l'articolato contrattuale debba essere confacente alle peculiarità delle dimensioni aziendali e quindi rispettivamente proporzionato per le aziende fino a 15 addetti, da 16 a 50 addetti e con oltre i 50 addetti.

Con la stipula del presente C.C.N.L., le Parti intendono conciliare le esigenze produttive delle imprese ed i bisogni di tutela dei lavoratori, affiancando ad istituti già esistenti nuovi contenuti negoziali che in maniera

significativa contribuiscano all'equilibrio contrattuale, e nello specifico:

- la concertazione quale elemento partecipativo ad ogni livello di contrattazione;
- la bilateralità funzionale agli obiettivi individuati nel C.C.N.L. dalle Parti sociali;
- la semplificazione dell'articolato contrattuale incentrato su norme aventi carattere generale di regolazione aderenti alle disposizioni legislative per tutte le materie oggetto di contrattazione (lavoro, sicurezza, welfare, responsabilità sociale, codice etico);
- incentivare contrattazione di secondo livello alla quale è affidata la possibilità di integrare le norme quadro del C.C.N.L. per la disciplina di materie specifiche legate alle peculiarità ed esigenze del settore su base territoriale e declinarle in modo più aderente al contesto produttivo locale ed alla sua organizzazione del lavoro;
- l'adeguamento dell'offerta formativa alle priorità dettate dalle politiche occupazionali e dalle esigenze di innovazione ed integrazione digitale dei processi aziendali orientate all'acquisizione e/o all'innalzamento, da parte del personale, delle competenze nelle tecnologie abilitanti, con il duplice obiettivo di agevolare l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani con elevata professionalità ed assicurarne la permanenza ai senior impiegati;
- un sistema di welfare contrattuale condiviso dalle Parti che, oltre alla sanità integrativa, contempli prestazioni e servizi che i datori di lavoro possono offrire ai dipendenti, volti in generale a un miglioramento della qualità e degli stili di vita per il dipendente (agevolazioni economiche per chi ha familiari disabili, anziani e figli a carico; aiuti diretti come corsi di specializzazione per acquisire competenze; formazione legata alla prevenzione e alla sicurezza in azienda);
- sviluppare, con il contributo delle Parti sociali ed il supporto economico e di indirizzo dell'Inail, sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGLS) adeguati alle P.M.I. di settore;
- aumentare la cultura della responsabilità sociale delle P.M.I. a vantaggio della competitività delle imprese, valorizzando le buone pratiche e puntando sull'approccio strategico alla R.S.I. nella gestione aziendale in sinergia con le OO.SS., sostenendo le imprese che investono ed adottano la R.S.I. con incentivi, premialità, semplificazioni amministrative e il miglioramento dell'accesso ai capitali e al credito;
- promuovere la definizione di una legge quadro delle materie prime, della coltivazione e ripristino ambientale delle cave che garantisca un accesso alle materie prime equo, privo di distorsioni nell'ambito delle politiche di

sviluppo, e una gestione delle risorse naturali in un'ottica di sostenibilità e responsabilità sociale.

Il quadro normativo attuale, interessato anche dal recepimento delle Direttive Europee sul “pacchetto economia circolare”, è caratterizzato da processi di pianificazione e norme di protezione in materia di ambiente, salute e sicurezza non omogeneo che, sommato all'assenza in molti territori regionali di legislazione e regolamenti in materia di Piano cave, provocano una limitazione alle attività estrattive con conseguente aumenti di costi di gestione e, spesso, riduzione o blocco delle stesse. È quindi auspicabile sollecitare una puntuale legislazione nazionale di riordino in materia, anche in termini di semplificazione e accelerazione degli iter amministrativi autorizzativi e di rinnovo, che sia di concreto e valido supporto per lo sviluppo sostenibile del settore e sappia dare un impulso allo sviluppo di tutta la filiera, estrattiva e di lavorazione, per garantire un rilancio economico dei territori.

Dichiarazione a verbale

Le Parti, nell'intento di favorire una razionalizzazione e semplificazione degli accordi contrattuali nei comparti affini a quello edile, con questo rinnovo che unifica i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dei settori Lapideo/Estrattivo (cod. 096), Manufatti in Cemento e Laterizi (cod. 98), Cemento/Calce/Gesso (cod. 189), definiscono un nuovo C.C.N.L. unico per il settore dei “Materiali da Costruzione”.

Le Parti stipulanti considerano la riforma del modello contrattuale delle P.M.I. di importanza strategica per le future relazioni sindacali e si impegnano ad un confronto costante e proficuo per individuare strategie e soluzioni coerenti con le opportunità di sviluppo, le esigenze occupazionali del settore e adeguate dinamiche ai mutamenti del mercato.

In tale processo di armonizzazione dei tre comparti, le Parti considerano strategica la valorizzazione, l'estensione ed il rafforzamento della Previdenza Complementare gestita dal FONDAPI, a partire dal rendere strutturale l'adesione contrattuale al Fondo, già inserita in via sperimentale nell'ultimo rinnovo del C.C.N.L. Lapideo.

Art. 1 - Sfera di applicazione

Dichiarazione comune

Le Parti si danno reciprocamente atto che le norme riportate nel presente CCNL devono intendersi quale normativa comune per tutti i settori, salvo che le norme stesse non riportino per i vari istituti contrattuali la specifica normativa di settore.

Disciplina Lapidei

Aziende esercenti le attività di:

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

Disciplina Laterizi e Manufatti

Aziende esercenti la produzione 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.

Disciplina Cemento

Aziende esercenti la produzione del cemento, del fibrocemento, della calce e del gesso, nonché la produzione promiscua di cemento, calce e gesso;

RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 2 - Commissione bilaterale dei materiali da costruzione

Parte comune

Le Parti convengono sull'utilità di procedere a un ulteriore rafforzamento del sistema di relazioni sindacali ed intersettoriale dei materiali da costruzione, sulla base di quanto enunciato in Premessa, con la costituzione di una Commissione Bilaterale del settore dei materiali da costruzione normato dal presente contratto (industria del cemento, dei lapidei e dei laterizi e manufatti in cemento), denominata CBMC che assorba anche le funzioni tecnico, politiche e di indirizzo a suo tempo affidate ai Comitati Paritetici Nazionali (CPN) ed all'Osservatorio presenti nei distinti tre C.C.N.L.

Tale Commissione Bilaterale dovrà essere formalmente costituita entro un mese dalla sottoscrizione del presente C.C.N.L. prevedendo:

- a. i presupposti contrattuali, gli aspetti costitutivi, organizzativi e funzionali, gli eventuali adempimenti propedeutici all'operatività della stessa;
- b. i compiti e l'individuazione delle materie di attribuzione

Le Parti, ferme restando l'autonomia e le prerogative imprenditoriali e le rispettive distinte responsabilità delle Organizzazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e nella consapevolezza dell'importanza di relazioni industriali partecipate e continuative, indicano fin da ora che nella CBMC dovrà potersi concretizzare il confronto su conoscenze e su autonome valutazioni per tematiche suscettibili di incidere sulla situazione complessiva dei settori cui si applica il presente contratto, sia in termini di occasioni positive e di sviluppo che di fattori di criticità dei settori stessi.

La CBMC, al momento della costituzione, sarà composta da 6 membri, tre rappresentanti le Organizzazioni sindacali Feneal Uil, Filca Cisl, Fillea Cgil e tre rappresentanti Confapi. La CBMC si riunirà, in via ordinaria, due volte l'anno e, in via straordinaria, ogniqualevolta se ne ravvisi la necessità, su richiesta di una delle due componenti.

Come sopra menzionato, i compiti e le attività il programma dei lavori della CBMC riguarderanno, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ed in linea con quanto disposto dagli istituti contrattuali precedenti, i seguenti temi:

- il mercato del lavoro (in relazione alle normative introdotte a partire dalla Legge 28.6.2012 n. 92 e successive) e il sistema degli ammortizzatori sociali;
- il welfare integrativo/generativo, il benessere organizzativo e la

responsabilità sociale d'impresa, la partecipazione dei lavoratori (al fine di determinare possibili posizioni condivise);

- l'andamento congiunturale dei settori anche con riferimento alle importazioni e alle esportazioni dei prodotti;
- l'approvvigionamento della materia prima e la normativa sulle cave e l'attività estrattiva;
- l'utilizzo dei combustibili non convenzionali e il risparmio energetico con riguardo alla stima degli effetti indotti sull'occupazione;
- le possibilità di sviluppo del settore sia in termini di modalità di produzione che di possibilità di impiego del prodotto;
- la formazione professionale sulla base di quanto convenuto all'art. 3 (Formazione e crescita professionale -FAPI) e l'occupabilità nel settore anche nel contesto di Impresa 4.0;
- le tematiche della sicurezza sul lavoro e della tutela dell'ambiente esterno, anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni, nonché le problematiche eventualmente poste dal recepimento in legge delle direttive dell'unione europea in materia;
- le pari opportunità e discriminazione di genere;
- il monitoraggio degli andamenti occupazionali e delle tipologie contrattuali presenti nelle Aziende;
- monitoraggio sull'andamento e copertura del secondo livello di contrattazione.
- monitoraggio dell'evoluzione tecnologica (Impresa 4.0), del settore e sue ricadute su riconversione, formazione, riqualificazione e occupazione;
- alfabetizzazione digitale di lavoratori ed imprese;
- avvicendamento generazionale, attività di tutoraggio formativo, alternanza scuola lavoro;
- lo sviluppo sostenibile, la tutela ambientale e le relazioni con il territorio nel quale gravitano le attività industriali dei settori rappresentati;
- linee di indirizzo e monitoraggio codici etici aziendali;
- linee guida Banca Ore solidale per secondo livello di contrattazione.

Al fine di valorizzare nel più breve tempo possibile il contributo della costituenda CBMC, le Parti affidano alla Commissione - quali primi argomenti di studio:

- il Dossier sui fabbisogni formativi;
- la riparametrazione per 12 Aree dei livelli professionali dei tre settori;
- l'analisi e l'aggiornamento degli inquadramenti professionali e delle declaratorie dei settori ai quali si applica il presente C.C.N.L., con particolare riferimento all'adeguatezza della descrizione dei profili, al

rispetto parità uomo/donna, alla mutata struttura produttiva dei settori rappresentati e alle innovazioni tecnologiche;

- gli indirizzi per “Codici Etici Aziendali”.

La Commissione, una volta insediata, provvederà ad individuare un calendario di temi e di appuntamenti per realizzare le analisi suddette e proporre alle Parti stipulanti gli esiti secondo i tempi che le Parti stesse stabiliscono nel presente C.C.N.L.

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

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

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

Art. 3 - Sistema di relazioni sindacali e contrattuali

Parte comune

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.

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

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle Parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti per il periodo di loro validità il contratto generale, le norme integrative di settore o quelle aziendali da esso previste. A tal fine, gli Organismi Territoriali riconosciuti da Confapi Aniem e le Organizzazioni territoriali dei lavoratori si impegnano ad adoperarsi per l'osservanza da parte delle aziende associate e dei lavoratori delle condizioni

pattuite e ad implementare ogni utile intervento per evitare azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli. Per meglio adattare il C.C.N.L. alle esigenze delle P.M.I. le Parti riconoscono il modello contrattuale strutturato su due livelli, di cui il primo nazionale di categoria, e il secondo alternativamente aziendale o territoriale o di altra natura.

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

Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente C.C.N.L., ha la funzione di negoziare erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le Parti come, ad esempio: incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese, maggiore efficienza organizzativa, efficacia, qualità, redditività, innovazione e valorizzazione dei processi di digitalizzazione, tutti risultati legati all'andamento economico delle imprese. La relativa disciplina è contenuta nell'art. 27 (Premio di Risultato) del presente C.C.N.L.

Le materie rimesse alla contrattazione di secondo livello possono essere disciplinate, in luogo della normale contrattazione aziendale, con accordi provinciali o territoriali in base alla prassi vigente.

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

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

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

Sono titolari della negoziazione di secondo livello negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente contratto, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le R.S.U. costituite, da una parte, e le Aziende e gli Organismi territoriali riconosciuti da Confapi Aniem, dall'altra.

Tenuti presenti i risultati e le valutazioni degli incontri svolti tra le Parti a livello nazionale, le direzioni degli stabilimenti che occupano almeno 20 dipendenti, determinati a norma dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 25/2007,

forniranno annualmente alla R.S.U., 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 e tutela ambientale;

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;

h) indici di sicurezza e infortuni sul lavoro e attività formativa in materia di sicurezza.

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

Nelle aziende che occupano almeno 80 dipendenti e nelle quali non siano costituite le RSU saranno fornite alle OO.SS. provinciali stipulanti e firmatarie il presente CCNL, se richieste per il tramite della Confapi/ Api Territoriale, le informazioni di cui alla precedente informativa in presenza di RSU.

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 tra le Parti.

Dichiarazione comune sulla lotta alle discriminazioni - Parte Comune

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 e genere.

A tal fine, nell'ambito delle attività della CBMC, previste all'art.2 viene affidato alla Commissione il compito di orientare la definizione e la declinazione del “codice etico aziendale” e di monitorarne sviluppo ed applicazione, nonché di valorizzare nell'ambito intersettoriale le buone pratiche.

Art. 4 - Diritto alle prestazioni della bilateralità

Parte comune

La bilateralità prevista dagli Accordi Interconfederali e dai contratti collettivi nazionali e regionali di categoria del Sistema di rappresentanza Confapi è un sistema a cui devono aderire tutte le imprese che applicano il presente C.C.N.L., aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria, in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili ad integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa a tutela del lavoratore prevista all'interno dei contratti collettivi di categoria.

1. Le prestazioni previste dai sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro;

2. i trattamenti previsti dalla bilateralità sono, quindi, vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli Accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale, per le P.M.I. del sistema Confapi, laddove sottoscritti;

3. a far data dalla data di sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad euro 25,00 lordi, per ciascuna mensilità mensili per tredici mensilità. Tale importo non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il T.F.R. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo

lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al punto 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal C.C.N.L. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta;

4. per le imprese aderenti al sistema della bilateralità ed in regola con i versamenti, l'elemento aggiuntivo della retribuzione di cui al precedente punto 3 è forfetariamente compreso nella quota di adesione e, pertanto non va versato;

5. a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli Accordi e dei C.C.N.L. rinnovati ed in corso di rinnovo i cui contributi rappresentano una quota annua a carico delle aziende come di seguito indicato: Sono fatti salvi eventuali accordi, o regolamenti aziendali, senza oneri a carico dei lavoratori concordati e operativi alla data del 12.10.2016 che assicurino a tutti i lavoratori dell'azienda una copertura comportante una contribuzione pari o superiore a quella prevista dal sistema bilaterale Enfea/Confapi e che garantisca prestazioni analoghe e/o equivalenti a quelle previste da Enfea.

6. Così come già previsto dagli accordi di rinnovo del C.C.N.L. del 27.2.2019, 24.1.2017 e 23.6.2017, le aziende che applicano il C.C.N.L. verseranno, secondo le modalità previste dall'Accordo Interconfederale del 23.7.2012 e dall'Intesa Applicativa dello stesso e successive modifiche e integrazioni, nonché secondo le disposizioni previste nell'ambito degli enti stessi, i contributi rispettivamente all'OPNC e all'Enfea tramite Modello F24 con i codici di versamento predisposti dall'Agenzia delle Entrate.

I contributi dovuti ad Enfea e Opnc rappresentano una quota a carico delle aziende come di seguito indicato:

Enfea:

Euro 4,5/mese x lavoratore a tempo pieno, x 12 mensilità

Euro 4,25/mese x lavoratore part time fino a 20 ore, x 12 mensilità

Opnc:

Euro 1,5/mese x lavoratore di azienda priva di R.L.S., x 12 mensilità

Euro 0,5/mese x lavoratore di azienda con R.L.S. interno, x 12 mensilità

Art. 5 - Sviluppo sostenibile e responsabilità di 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.

2) Le Parti convengono di perseguire l'obiettivo della sostenibilità dello sviluppo, delle capacità produttive, dell'occupazione e di una adeguata strategia ambientale attivandosi nei confronti delle istituzioni affinché siano poste in essere politiche economiche adeguate e ponendo una particolare attenzione al contenimento e riutilizzo degli scarti, anche in vista degli obiettivi europei per il 2030. Convengono, altresì, di adottare una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale sperimentando dei modelli di partecipazione dei lavoratori all'organizzazione del lavoro.

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

- Salute e sicurezza del personale;
- Monitoraggio e reporting delle emissioni e dei residui di lavorazione;
- Impatto sulle comunità locali;
- Monitoraggio delle attività di rischio ad elevato impatto ambientale;
- Valorizzazione delle politiche industriali e di filiera;
- Orientamento verso le lavorazioni di qualità;
- Rispetto delle norme di legge e dei regolamenti applicabili allo svolgimento del proprio lavoro;
- Rispetto della normativa vigente in materia di fiscalità, in Italia e nei paesi esteri promuovendo impegno nella lotta al fenomeno dell'evasione fiscale e norme antiriciclaggio.

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

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

Per consentire la miglior realizzazione ed efficacia della responsabilità sociale di impresa, le Parti demandano alla CBMC l'elaborazione di un modello per la definizione di un "Codice Etico Aziendale" da promuovere a livello territoriale, provinciale e aziendale. La CBMC avrà il compito di indirizzare in modo condiviso tali contenuti principali e seguirne gli effetti e l'efficacia.

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 6 - Assunzioni

L'assunzione dei lavoratori verrà effettuata in conformità alle norme di legge e agli eventuali accordi interconfederali.

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

- 1) la data di inizio rapporto e la sua durata se si tratta di lavoro a tempo determinato
- 2) la tipologia del contratto di assunzione;
- 3) la categoria attribuita e le mansioni a cui normalmente il lavoratore deve attendere;
- 4) il trattamento economico;
- 5) la località dove potrà prestare servizio.
- 6) l'indicazione dell'applicazione del presente C.C.N.L.

All'atto dell'assunzione sarà fornita al lavoratore:

- la necessaria informativa sull'iscrizione a FONDAPI e al Fondo di assistenza sanitaria integrativa Altea;
- i moduli relativi al trattamento dei dati personali, ed ogni altra modulistica prevista dagli obblighi di legge;
- una copia del C.C.N.L., anche in formato digitale.

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

- 1) carta d'identità o documento equipollente;
- 2) stato di famiglia, per il lavoratore capo famiglia, agli effetti degli assegni familiari;
- 3) eventuale titolo di studio, se richiesto;
- 4) altri documenti richiesti da eventuali disposizioni contrattuali e di legge.

Inoltre, è facoltà dell'azienda richiedere al lavoratore il certificato penale di data non anteriore a tre mesi. Il lavoratore dovrà dichiarare la sua residenza e comunicare al datore di lavoro gli eventuali cambiamenti. L'azienda rilascerà al lavoratore ricevuta dei documenti che essa trattiene e che dovranno essergli restituiti all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Inoltre, il lavoratore, dopo dell'assunzione, dovrà essere sottoposto a visita medica preventiva, come previsto dall'art.41 del D.Lgs. 81/2008, effettuata dal medico competente aziendale ove previsto, atta ad accertare l'idoneità fisica alla mansione o le eventuali prescrizioni cui il datore di lavoro dovrà tener conto nel D.V.R. (Documento di Valutazione dei Rischi aziendale).

Art. 7 - Periodo di prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova di durata non superiore ai seguenti termini:

Per i dipendenti delle imprese lapidee

- livello 8° - 20 giorni di effettiva prestazione lavorativa;
- livello 7° - 30 giorni di effettiva prestazione lavorativa;
- livello 6° - 40 giorni di effettiva prestazione lavorativa;
- livello 5° - 60 giorni di effettiva prestazione lavorativa;
- livello 4° - 70 giorni di effettiva prestazione lavorativa;
- livello 3° - 80 giorni di effettiva prestazione lavorativa;
- livello 2° - 130 giorni di effettiva prestazione lavorativa;
- livello 1° - 130 giorni di effettiva prestazione lavorativa.

In caso di contratto a tempo determinato di durata inferiore a sei mesi il periodo di prova sarà ridotto del 50%. Tale periodo potrà essere prorogato fino a sei mesi per i quadri e gli impiegati della I Area direzionale.

Per i dipendenti delle imprese dei laterizi e manufatti

Lavoratori con qualifica impiegatizia:

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

Lavoratori con qualifica operaia:

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

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.

Per i lavoratori delle imprese del cemento

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

A partire dal 1° dicembre 2014 i periodi di prova sono i seguenti:

- 6 mesi per i lavoratori appartenenti all'area direttiva;
- 3/4 mesi per quelli appartenenti all'area concettuale;
- 2/3 mesi per quelli appartenenti all'area specialistica;
- 1 mese per quelli appartenenti all'area qualificata ed esecutiva.

Disciplina comune

I lavoratori assunti a tempo determinato e successivamente confermati a tempo indeterminato, sempreché svolgano attività e mansioni equivalenti, saranno esonerati dal prestare il previsto periodo di prova.

Il periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione.

Il lavoratore in prova avrà diritto in ogni caso al trattamento economico minimo contrattuale della categoria alla quale viene assegnato.

Durante il periodo di prova ciascuna delle Parti può risolvere il rapporto senza l'obbligo di preavviso e di indennità con il riconoscimento della retribuzione relativa al solo periodo di servizio prestato. Il lavoratore che non viene confermato lascerà l'azienda ed avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute.

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

I termini della prova potranno essere ridotti della metà per i lavoratori che abbiano già superato, presso la stessa azienda e per le stesse mansioni, nel biennio precedente.

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

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

Il lavoratore in prova avrà diritto in ogni caso al trattamento economico minimo contrattuale della categoria alla quale viene assegnato.

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

Art. 8 – Apprendistato

Per tutto quanto non previsto in questo articolo, si rinvia all'allegato **I** del presente accordo, del quale costituisce parte integrante.

Apprendistato professionalizzante

Parte comune

Le Parti, con la seguente normativa che ha validità a decorrere dal presente accordo, completano ed integrano la disciplina di legge dell'apprendistato professionalizzante per tutte le imprese che applicano il presente C.C.N.L. regolando tutti gli aspetti rinviati alla contrattazione collettiva ai sensi di quanto previsto dalle normative vigenti.

Fermo restando che l'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, in attuazione delle disposizioni vigenti, esso 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 non superiore ai 29 anni ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali

Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi del vigente C.C.N.L. 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 dal 6° livello in su e tutte le relative mansioni.

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

È fatto divieto di adibire i lavoratori apprendisti a lavoro a cottimo.

La durata complessiva del contratto di apprendistato professionalizzante non potrà essere superiore a 36 mesi (18 mesi per il conseguimento delle qualifiche inquadrature al 6° livello).

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

1) nel primo periodo di apprendistato professionalizzante, non superiore a 12 mesi: fino a due livelli sotto quello di destinazione finale con retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale del livello iniziale di inquadramento;

2) nel secondo periodo, non superiore a 12 mesi: un livello sotto quello di destinazione finale con retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale prevista per tale livello inferiore. Per il C.C.N.L. Lapidari, fa

eccezione per la Categoria 6^a, la cui retribuzione sarà quella prevista per il livello di destinazione finale (categoria 6^a);

3) nel terzo ed ultimo periodo, per la durata residua: fermo l'inquadramento di cui al secondo periodo di apprendistato, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione finale. Nel caso di erogazione del premio di risultato, sotto qualsiasi forma, per gli apprendisti sarà riconosciuto il 90% di quanto previsto per il lavoratore di analogo livello.

Lapidei

Livelli	Durata Complessiva Mesi	Primo Periodo Mesi	Secondo Periodo Mesi	Terzo Periodo Mesi
1	36	12	12	12
2	36	12	12	12
3	36	12	12	12
4	36	12	12	12
5	36	12	12	12
6	18	6	6	6
7	/			

Laterizi

Cat.	Durata complessiva	Primo Periodo	Secondo Periodo	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	-

(*) Per la Cat. E la retribuzione si riferirà alla Cat. F.

Le Parti convengono che la nuova normativa prevista nell'accordo di rinnovo del 10.11.2020 si applica alle assunzioni avvenute successivamente alla data di stipula del suddetto accordo.

Cemento

Livelli		Durata complessiva Mesi	Primo periodo Mesi	Secondo periodo Mesi	Terzo periodo Mesi
Area qualificata	2 ^a livello	24	12	12	-
Area specialistica	1 ^o livello				
Area specialistica	2 ^a e 3 ^o livello	30	12	12	6
Area concettuale	1 ^a livello	36	12	12	12
Area concettuale	2 ^a e 3 ^o livello	36	12	12	12
Area direttiva	1 ^a e 2 ^o livello	36	12	12	12

Il contratto di apprendistato professionalizzante è disciplinato in base ai seguenti principi:

a) forma scritta del contratto stipulato tra le Parti contraenti, indicante la durata del periodo di apprendistato e l'eventuale periodo di prova, contenente l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché dell'eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;

b) possibilità per le Parti contraenti di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, con un preavviso in forma scritta di 15 giorni dal termine del contratto medesimo, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 c.c.;

c) possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata prevista per l'apprendistato professionalizzante;

d) i periodi di apprendistato professionalizzante prestati presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e si riferiscano alle stesse attività e mansioni nel rispetto del limite massimo di durata prevista per l'apprendistato professionalizzante. L'apprendista, al fine del riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, dovrà documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi di apprendistato già compiuti e le ore e le modalità della formazione effettuata. Nel caso di risoluzione del rapporto prima della

scadenza del contratto, il datore di lavoro dovrà registrare l'esperienza di apprendistato su idonea documentazione (Libretto formativo del cittadino/Dichiarazione di Percorso Formativo) secondo quanto previsto dalla normativa vigente;

e) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Il numero complessivo di apprendisti che possono essere assunti, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di tre a due rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiori a dieci unità.

È in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

L'assunzione di nuovi apprendisti, come previsto dall'art. 2 commi 3 bis e 3 ter del D.Lgs. 167/2012, come integrati da quanto disposto dall'art. 1, comma 16, lett. d e comma 19 della legge 92/2012, è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 51% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

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

Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui ai commi precedenti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Il periodo di prova degli apprendisti sarà al massimo di durata uguale a quella prevista dal C.C.N.L. per la categoria a cui l'apprendista è destinato. Durante il periodo di prova ciascuna delle Parti contraenti potrà recedere dal contratto senza obbligo di preavviso e di indennità, con il solo pagamento all'apprendista delle ore di lavoro effettivamente prestate.

Il periodo di prova sarà computato agli effetti sia del periodo di apprendistato, sia dell'anzianità presso l'azienda.

Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con attribuzione della qualifica professionale oggetto del contratto di apprendistato.

La retribuzione dell'apprendista non potrà comunque superare, per effetto delle minori trattenute contributive, la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. Anche la retribuzione del lavoratore il cui rapporto di lavoro sia stato convertito da apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, continuando godere per un periodo successivo alla data di conversione di un diverso e più favorevole regime contributivo, non potrà superare, per tutto il periodo agevolato, la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

Al termine del periodo di apprendistato, al lavoratore che abbia conseguito la qualificazione, l'anzianità di servizio maturata durante il periodo stesso sarà considerata utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità nella categoria conseguita.

Pertanto, dal conseguimento di tale categoria il lavoratore percepirà gli aumenti periodici di anzianità biennali maturati. La frazione di biennio sarà considerata utile per la maturazione di quello successivo.

Al lavoratore mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio oltre che per i fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal C.C.N.L. Il preavviso di dimissioni o licenziamento è quello previsto per la categoria di destinazione.

L'azienda corrisponderà all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità ragguagliata a 174 ore della retribuzione globale di fatto. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

L'apprendista ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione pari a quattro settimane. La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto delle ferie maturate. In caso di risoluzione in corso del corso dell'anno il lavoratore non in prova ha diritto alle ferie in proporzione dei mesi di servizio prestati, considerando come mese intero la frazione dei mesi superiori ai 15 giorni. Per quanto riguarda il trattamento economico in caso di malattia e infortuni degli

apprendisti si applicano le disposizioni contenute nell'art. 51 del presente C.C.N.L. in relazione alla categoria di appartenenza dell'apprendista.

In caso di assenza in caso di malattia, infortunio, gravidanza e puerperio superiore a 45 giorni, il contratto sarà prolungato per un periodo pari alla durata dell'assenza. I lavoratori con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalla legge e dal presente C.C.N.L. per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

L'istituto dell'apprendistato trova applicazione ed è pertanto agibile dalla data di stipula del presente accordo. Per quanto non previsto espressamente valgono le norme del presente C.C.N.L. in quanto applicabili.

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

La formazione professionalizzante si caratterizza per essere un percorso, integrato nell'attività lavorativa, personalizzato sulla base delle conoscenze di partenza dell'apprendista e delle competenze tecnico-professionali e specialistiche da conseguire (standard professionali di riferimento).

Le Parti concordano che gli standard professionali di riferimento sono quelli risultanti dai sistemi di classificazione e di inquadramento del personale e/o delle competenze professionali individuate dal presente C.C.N.L.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore annue, come regolamentato dalla normativa vigente in materia e dall'accordo stato regioni del 21.12.2011, comprensive della formazione teorica dedicate al piano formativo individuale del lavoratore in coerenza del profilo formativo relativa alla qualificazione da conseguire.

Il monte ore dedicato alla formazione sulla sicurezza sul lavoro sarà di 40 ore, comprensivo delle 16 ore di formazione in ingresso di cui all'art.60, modulato come segue:

- 24 ore sicurezza da effettuarsi nella fase iniziale del rapporto di lavoro
- 8 ore da effettuarsi nel secondo anno
- 8 ore da effettuarsi nel terzo anno.

La formazione in materia di sicurezza sul lavoro sarà erogata e certificata dall'Ente Bilaterale OPNC, anche attraverso appositi accordi con le scuole edili o altri Enti di formazione territoriali competenti in materia.

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. e) del T.U., le Parti si riservano di verificare la possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite del fondo Paritetico Interprofessionale - FAPI.

Tutor

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza del tutor/ referente aziendale nominativamente indicato nel P.F.I., in possesso di adeguata professionalità ed esperienza.

Il tutor/referente aziendale gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del P.F.I., verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, anche ai fini dell'art. 7, comma 1, del D.lgs n. 167/2011, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor potrà essere lo stesso datore di lavoro nelle aziende fino a 10 dipendenti.

Piano Formativo Individuale

Come disposto dall'art. 2, comma 2, lett. a) D.L. 76/2013, convertito in L. 99/2013, il P.F.I. è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche.

Le Parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel P.F.I. definito dall'A.I. del 20.4.2013 il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il P.F.I. potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor aziendale.

In questo caso il lavoratore sarà assistito dalle R.S.U. o dalle OO.SS. dei lavoratori competenti per territorio.

Le Parti firmatarie del presente C.C.N.L. si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione congiunta e per i conseguenti adempimenti.

In caso di imprese multi-localizzate, la formazione avviene nel rispetto della disciplina della Regione ove l'impresa ha la propria sede legale (art. 2, comma 2, lett. c) D.L. 76/2013, convertito in L. 99/2013).

Informazione Enti Paritetici

Il servizio inerente alle iniziative per lo sviluppo dell'apprendistato - “Diritto alle prestazioni della bilateralità”, previsto dall'Accordo Interconfederale del 23.7.2012 e dalla relativa Intesa Applicativa del 28.12.2012, è gestito tramite

l'Enfea che è chiamato ad operare per la raccolta dei Piani Formativi Individuali e la validazione degli stessi rispetto alla coerenza con i modelli previsti dal C.C.N.L. nonché per la formazione sia dell'apprendista che del tutor aziendale.

Nota a verbale

Ferme restando le attuali disposizioni contrattuali, si rimanda alle norme di legge in vigore.

Eventuali modifiche della legislazione vigente, che non prevedano una fase di contrattazione, verranno automaticamente recepite nella presente parte che si intenderà conformemente adeguata.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica e apprendistato di alta formazione e ricerca Parte comune

Gli istituti di cui sopra sono regolamentati dagli artt. 41 - 42 - 42 e 45 del D.lgs 81/2015 s.m.i. ed all'Accordo Interconfederale tra Confapi - Cgil, Cisl e Uil del 22.12.2016, che qui si intende espressamente richiamato e a cui integralmente si rimanda e che viene inserito in allegato al presente C.C.N.L.

Art. 9 - Classificazione del personale

Riforma Inquadramento Contrattuale

Nel processo di unificazione e semplificazione del sistema contrattuale, le Parti convengono sulla necessità di unificare i sistemi di inquadramento e di affidare alla commissione bilaterale la definizione di un inquadramento unico per Aree professionali di tutti i 3 Contratti.

I lavori dovranno concludersi entro i 6 mesi antecedenti alla scadenza del presente C.C.N.L.

Le Parti concordano e si impegnano altresì ad aggiornare le declaratorie vigenti già nel presente rinnovo.

Disciplina comune

I lavoratori sono inquadrati in una scala classificatoria articolata sulle aree professionali o categorie indicate nei prospetti specifici di ogni settore, nell'ambito di ciascuna delle quali sono previsti uno o più livelli professionali distribuiti complessivamente su 12 livelli retributivi con valori minimi tabellari mensili.

L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole aree professionali e, in quest'ambito, nei diversi livelli per ciascuna area previsti, è effettuato sulla

base delle relative declaratorie e profili, come sottoindicato.

La declaratoria determina, per ciascuna area o categoria, le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento della mansione nell'area stessa. I profili, distribuiti nell'ambito dei livelli, rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in essi considerate ed hanno valore esemplificativo minimo.

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

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

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

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

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

In relazione a quanto previsto dal comma precedente resta confermato che per il collegamento tra classificazione e le diverse categorie si rinvia alle declaratorie delle aree professionali e, in questo ambito, ai livelli previsti per area nonché, per i quadri, al successivo punto B.

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

Disciplina Lapidei

I Area direzione	Livello 1° Super (quadri)
	Livello 1°
	Livello 2°
II Area coordinamento	Livello 3°
	Livello 4°
III Area specialistica	Livello 5°
IV Area Qualificata	Livello 6°
V Area esecutiva	Livello 7°
	Livello 8°

I Area professionale

Declaratorie

Appartengono a questa Area i lavoratori del 1° e 2° Livello che svolgono funzioni direttive.

1° Livello

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

Nota a verbale

Ai lavoratori appartenenti a tale livello può essere riconosciuta la qualifica di Quadro (L. 190/85).

2° Livello

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

- responsabile dell'amministrazione;
- responsabile della produzione.

II Area professionale

Declaratorie

Appartengono a questa Area i lavoratori, impiegati ed operai, del 3° e 4° livello in grado di svolgere funzioni di concetto e di coordinamento.

3° Livello

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

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

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

- capo impianto;
- capo reparto.

4° Livello

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

- traduttore simultaneo.

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

- responsabile di linea di produzione.

Lavoratori che, in piena autonomia, svolgono mansioni per le quali siano richieste una personale e rilevante competenza tecnico-pratica, una conoscenza specifica ed approfondita del lavoro, della tecnologia e del funzionamento degli impianti lavorativi, nonché una prolungata e comprovata esperienza:

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

III Area professionale

Declaratorie

Appartengono a questa Area i lavoratori inquadrati nel 5° livello sia impiegati, che hanno acquisito una propria autonomia nell'ambito delle mansioni affidate, che operai che per esperienza acquisita siano in grado di svolgere e completare, anche sulla base di disegni, ogni operazione inerente la produzione.

5° Livello

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

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

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

IV Area professionale

Declaratorie

Appartengono a questa Area i lavoratori inquadrati nel 6° livello sia impiegati esecutivi sia operai in grado di svolgere funzioni qualificate.

6° Livello

Lavoratori sia tecnici che amministrativi che svolgono mansioni esecutive:

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

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

- minatore;

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

V Area professionale

Declaratorie

Appartengono a questa Area i lavoratori impiegati ed operai inquadrati nel 7° e 8° livello che svolgono funzioni di supporto o di aiuto ad altre unità.

7° Livello

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

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

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

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

8° Livello

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

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

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

Passaggi di qualifica lapidei

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

Ai fini degli aumenti periodici di anzianità, ferme restando le situazioni già regolate sulla base delle norme dei precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro, per i passaggi che interverranno successivamente al 19 luglio 1979, dalla qualifica operaia a quella intermedia il lavoratore manterrà in cifra gli aumenti di anzianità già maturati. Il lavoratore avrà, quindi, diritto a maturare ulteriori aumenti periodici nella misura fissata per la categoria di acquisizione fino al raggiungimento della percentuale massima del 70% di cui all'art. 24 lettera B.

Dichiarazione a verbale

Il riconoscimento di cui sopra avrà luogo soltanto per i passaggi alla qualifica impiegatizia che interverranno dopo il 1.1.1973.

Per i passaggi intervenuti precedentemente a tale data restano ferme le situazioni già regolate in base all'art. 6 del C.C.N.L. 15.11.1969 che qui di seguito si riportano: in caso di passaggio dell'operaio intermedio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità, che, come tale, gli sarebbe spettata in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti delle ferie, del preavviso e dell'indennità di anzianità, e sempreché abbia un'anzianità come operaio od intermedio superiore ai 6 anni compiuti, di un'anzianità convenzionale nella nuova qualifica, pari a 8 mesi ogni due anni di anzianità con la qualifica di operaio o di intermedio.

Polifunzionalità

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

Per polifunzionalità si intende l'utilizzo di lavoratori in mansioni tecnicamente diverse svolte su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente in azienda; in tale ipotesi l'inquadramento verrà determinato sulla base delle mansioni prevalenti, tenendo conto delle maggiori responsabilità. Ai lavoratori che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diverse categorie, saranno attribuite la categoria e la retribuzione corrispondenti alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno di equivalenza di tempo. Di casi particolari fra quelli che non rientrano nei sopraindicati si terrà conto nella retribuzione.

Disciplina Laterizi

Ai fini del rapporto tra disciplina applicabile all'inquadramento e trattamento retributivo, le qualifiche del settore laterizi e manufatti seguono il seguente schema:

- 1) qualifica quadri: declaratoria e normativa di cui al presente articolo;
- 2) qualifica impiegatizia; categorie: AS, A, B-1a declaratoria, C-1a declaratoria, D-1a declaratoria; E-1a declaratoria;
- 3) Qualifica operaia: categoria: B-2a; C-2a declaratoria, D-2a declaratoria; E-2a declaratoria; F.

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

Categoria A super

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

- 1) Responsabile di importante centro di produzione con responsabilità sull'andamento tecnico e funzionale degli impianti.
- 2) Responsabile di importante ufficio amministrativo tecnico e/o commerciale con responsabilità sull'andamento funzionale ed organizzativo, nell'attuazione delle direttive generali.

Categoria A

Appartengono alla categoria A i lavoratori sia amministrativi che tecnici 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.

1) Lavoratore, che in possesso di pertinente preparazione teorica e professionale e adeguata esperienza pratica, è preposto alla conduzione di unità organizzativa, commerciale, tecnica amministrativa, e/o uffici 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.

Categoria B1

Appartengono a questa categoria i lavoratori sia tecnici che amministrativi che svolgono mansioni di concetto.

Categoria B2 (mansioni Tassative)

Lavoratori che organizzano e sovrintendono alle operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti, coordinando, con l'eventuale apporto esecutivo diretto, il lavoro del personale addetto.

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.

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) Lavoratori con funzioni di controllo e coordinamento nell'andamento delle lavorazioni, e/o della messa in opera dei manufatti, che richiedono iniziativa ed autonomia nell'ambito dei compiti ad essi affidati.

5) Lavoratori con particolare specifica competenza nella contabilità generale o industriale, nell'amministrazione del personale, o nello svolgimento di pratiche commerciali.

6) Venditori che, in possesso delle necessarie conoscenze tecniche, prestano consulenza alla clientela per la corretta scelta ed utilizzazione dei prodotti.

7) Programmatore: addetto alla stesura, in linguaggio appropriato, di programmi atti alla elaborazione dei dati e finalizzati al raggiungimento di specifici obiettivi.

Categoria C1

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.

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 all'elaborazione ed alla archiviazione dei dati interpretando e utilizzando programmi e macchine (Hardware).

3) Addetti a mansioni di segreteria che su indicazioni di massima redigono avvalendosi anche di appunti stenografici, corrispondenze, documenti e prospetti.

Categoria C2

Appartengono alla categoria C2 i lavoratori che compiono in autonomia esecutiva lavori per la realizzazione dei quali sono necessari una preparazione tecnica approfondita ed una specializzazione pratica acquisita attraverso scuole professionali ed un'adeguata pratica di mestiere e che

compiono a regola d'arte i lavori inerenti alla loro specializzazione.

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 cemento che, in condizioni di specifica autonomia esecutiva e in base alle direttive del proprio superiore, partecipano all'esecuzione del lavoro coordinando e guidando il lavoro degli addetti al montaggio o a tutte le fasi che compongono un singolo ciclo produttivo.

5) Lavoratori addetti alla manutenzione, revisione, riparazione degli impianti, delle macchine ed attrezzature della fornace, 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 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.

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.

Categoria D1

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

1) Lavoratori addetti ad uffici amministrativi che, nel rispetto delle procedure prestabilite, compiono operazioni ricorrenti quali: registrazioni contabili, emissione di note di credito ed addebito, compilazione fatture,

coadiutori alle varie operazioni inerenti alla contabilizzazione di paghe, stipendi, contributi e movimento cassa.

2) Operatori meccanografici, disegnatori.

Categoria D2

Appartengono a questa categoria i lavoratori che compiono a regola d'arte tutti i lavori inerenti alla loro specializzazione e la cui corretta esecuzione richiede cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro o alla interpretazione del disegno.

1) Conduttori di mezzi semoventi quali ad esempio autogrù, gru a braccio o cavalletto o a ponte, carrelli semoventi a pinza o a forca, bulldozer, pale meccaniche, automezzi per i quali sia richiesta la patente di grado E, che - conoscendo le caratteristiche strutturali, funzionali ed operative del mezzo loro affidato - siano in grado di effettuare il montaggio dei pezzi di ricambio del mezzo stesso.

2) Lavoratori che eseguono con macchine utensili o manualmente operazioni o lavori di precisione rispettando tolleranze ristrette, operando su disegno o schemi predeterminati.

3) Conduttori di macchine complesse di produzione per le quali è necessaria un'appropriata conoscenza del processo tecnologico.

4) Lavoratori addetti alla manutenzione, revisione e ripetizione delle macchine ed attrezzature per la produzione ed il 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 all'officina o alla falegnameria, che compiono lavori complessi ed impegnativi con preparazione delle macchine operatrici e delle attrezzature.

7) Lavoratori addetti esclusivamente al collocamento a mano del materiale crudo nel forno e che compiono in autonomia detto lavoro.

8) Lavoratori addetti alla preparazione dell'argilla ed alla successiva confezione a mano o al tornio di mattoni, pianelle, canali, vasi ecc.

9) Lavoratori capaci di eseguire lavori di muratura, quali: pilastri, archi in rottura, arcate, volte dei forni, muratura a faccia vista, ecc.

10) Lavoratori che partecipano normalmente all'esecuzione del lavoro e guidano, per incarico della direzione aziendale o del rappresentante di essa, l'attività esecutiva di almeno 5 lavoratori di categoria inferiore.

11) Addetti alla conduzione di generatori di vapore per i quali è richiesta l'abilitazione a norma di legge.

12) Lavoratori addetti alla confezione manuale di prefabbricati in laterizio armato che, interpretando il disegno, danno applicazione a modulo esecutivo.

13) Lavoratori responsabili della conduzione di centrali di betonaggio complesse.

Categoria E1

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

- 1) Addetti a mansioni semplici di ufficio.
- 2) Addetti alla perforazione e/o verifica di schede meccanografiche.
- 3) Centralinisti telefonici.
- 4) Dattilografe.
- 5) Addetti al controllo di documenti contabili relativi al movimento del materiale.
- 6) Addetti al controllo fatture.
- 7) Archivist.
- 8) Sedaristi.

Categoria E2

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

1) Lavoratori addetti alla preparazione della trafila, della taglierina ed al loro funzionamento e controllo.

2) Lavoratori addetti alla conduzione, al funzionamento ed alla sola manutenzione ordinaria di mezzi meccanici, compresi gli automezzi, per i quali sia richiesta la patente non superiore al grado D.

3) 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, seppure inferiori al grado richiesto per i lavoratori classificato nella categoria D2. Operano su macchine mezzi attrezzati e predisposti.

4) Lavoratori addetti alla confezione dei pacchi di materiale essiccatoio a cotto.

5) Lavoratori addetti a lavori di muratura che non rientrano tra quelli della categoria superiore.

6) Manovratori di macchine o macchinari di produzione per il cui funzionamento sono richieste specifiche capacità pratiche.

7) Preparatori, dosatori di miscele secche del legante superficiale per

materiali da pavimentazione, con o senza colorante.

8) Lavoratori addetti: alla confezione dei prefabbricati in laterizio armato; all'esecuzione delle armature in ferro per manufatti; alla conduzione di centraline di betonaggio.

9) Lavoratori addetti alla confezione di stampi in gesso per tegole.

10) Lavoratori addetti alla confezione di generatori di vapore.

11) Distributori di magazzino in possesso di adeguata conoscenza delle macchine, dei loro pezzi e dei materiali.

12) Personale di vigilanza delle proprietà aziendali e di controllo degli accessi relativi.

Categoria F

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

1) Lavoratori addetti ai bancali, alla reggiatura o imballo dei pacchi.

2) Lavoratori addetti all'impignonamento nei depositi, alla stivatura di materiali su mezzi di trasporto o nelle gabbie o su pianali.

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

Passaggi di mansioni

Operai

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 mansione 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, puerperio, ecc.) nel caso non avrà luogo il passaggio di categoria per tutta la durata della sostituzione, pur spettando nello stesso periodo di tempo, ma con decorrenza del secondo giorno, il diritto al compenso di cui al capoverso precedente.

Impiegati

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 di categoria salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore costituito 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 precedenza nell'occuparli a quei dipendenti che ritengano idonei e che abbiano precedentemente sostituito il lavoratore titolare del posto resosi vacante.

Il passaggio dalla qualifica operai a quella impiegatizia nella stessa azienda non costituisce di per sé un motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

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 quando 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.

Disciplina Cemento

Area Direttiva

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

III Livello - Profili

Impiegati

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

II Livello - Profili

Impiegati

- addetti al coordinamento di più servizi, reparti o settori di attività con approfondite conoscenze teorico-pratiche con responsabilità organizzativa e di indirizzo per la migliore efficacia tecnico-gestionale
- specialisti di processo e/o di servizio con comprovate conoscenze teorico-pratiche con competenza per la soluzione dei problemi sia nell'area produttiva che in quella tecnologica o amministrativa.

I Livello - Profili

Impiegati

- tecnici di sala centralizzata di cemenzeria con responsabilità di coordinamento e controllo gestionale di cicli tecnologici completi in stabilimenti di particolare complessità per l'ottimizzazione dell'efficienza e dei risultati di esercizio;
- addetti a funzioni commerciali con approfondita conoscenza del

mercato che offrano un contributo significativo alla migliore gestione delle attività di vendita e di assistenza alla clientela;

- addetti al coordinamento dei servizi amministrativi di centri di macinazione;

- tecnici con compiti di coordinamento e controllo di singoli servizi di manutenzione e di servizio alla produzione finalizzati alla ottimizzazione dei risultati funzionali e operativi;

- programmatore che, nelle specifiche aree di intervento assegnate, sviluppa e realizza programmi per il trattamento dei dati avvalendosi di tecniche e metodologie avanzate, definendo i documenti di input e output, flussi e che sia in possesso di specifica preparazione scolastica e professionale e di comprovata e prolungata esperienza;

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

Area Concettuale

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

III Livello - Profili

Impiegati

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

Intermedi

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

II Livello - Profili

Impiegati

- disegnatore progettista che sviluppa schizzi o schemi di massima con

eventuale utilizzo di sistemi CAD CAM;

- addetti a mansioni amministrative con specifica competenza nelle varie branche della contabilità o di processi di trattamento dati del ciclo attivo e passivo;

- acquirente di ordini con adeguata esperienza.

Intermedi

- preposti al coordinamento di diverse attività di manutenzione in cicli tecnologici di elevata complessità;

- preposti alla conduzione dell'intero ciclo tecnologico di cemeniteria a ciclo completo tradizionale di elevata complessità;

- preposti alla conduzione ed al controllo dell'intero ciclo tecnologico operanti in sala centralizzata di cemeniteria a medio-bassa potenzialità.

Operai

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

I Livello - Profili

Impiegati

- addetti alle operazioni amministrative connesse con la consegna dei prodotti finiti avvalendosi di videotermini o p.c.;

- addetti ai vari servizi amministrativi di stabilimento o unità commerciali.

Intermedi

- preposti al coordinamento di lavoratori addetti ai reparti di produzione in unità produttive a ciclo completo tradizionale;

- preposti alle attività di cava o miniera con compiti di sorveglianza ai fini della legge su miniere e cave;

- capi squadra di montatori e manutentori (edili, meccanici, elettrici, elettronici etc.) di attrezzature, macchine ed impianti del ciclo produttivo completo;

- assistenti di laboratorio con prolungata e comprovata esperienza, operanti in unità produttive a ciclo completo, con compiti di supervisione di tutte le attività, compresa la taratura delle attrezzature, di controllo qualitativo per il rispetto degli standards prefissati, compresi quelli previsti dalla certificazione di qualità.

Operai

- conduttori dell'intero ciclo tecnologico di cementeria con sala centralizzata, che conoscono le caratteristiche strutturali, funzionali e i parametri controllo di tutti gli impianti e che ne assicurano la normale efficienza anche attraverso ispezioni ed interventi a reparto;

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

- specialista di processo con specifiche conoscenze teorico-pratiche acquisite mediante prolungata esperienza che compiono interventi periodici di controllo delle condizioni di esercizio di macchine ed impianti di elevata complessità secondo procedure predeterminate al fine di evidenziare eventuali anomalie di funzionamento per la prevenzione di guasti, provvedono alle verifiche tecniche di lavori di manutenzione e montaggi affidati a terzi partecipando ai relativi collaudi.

Area Specialistica

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

III Livello - Profili

Impiegati

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

Intermedi

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

Operai

- lavoratori inseriti strutturalmente con continuità nei turni di lavoro di

diversi reparti del ciclo produttivo completo che conducono più macchine principali;

- lavoratori addetti alle sostituzioni nei turni di lavoro di diversi reparti del ciclo produttivo completo che conducono più macchine principali;

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

- conduttori, a reparto, di più forni rotanti, che siano equipaggiati di impianto/i macinazione essiccazione carbone, di cui curano pure il funzionamento;

- conduttori, a reparto, di più molini del crudo, che curano pure il processo di omogeneizzazione ed eseguono i controlli di ordine chimico e fisico intervenendo per le correzioni;

- conduttori, a reparto, di più molini cemento, in circuito chiuso, unitamente a più essiccatoi di cui curano il funzionamento ed eseguono controlli relativi alle caratteristiche chimico - fisiche del cemento ed all'umidità residua dei semiproducti essiccati intervenendo per le dovute correzioni;

- conduttori, a reparto, di molini del crudo e cemento, in circuito chiuso, che curano pure il processo di omogeneizzazione ed eseguono i controlli di ordine chimico - fisico intervenendo per le dovute correzioni;

- specialisti di processo con adeguate conoscenze teoriche che, per i fini della manutenzione ordinaria programmata, compiono operazioni periodiche di controllo sugli impianti secondo un piano preordinato inteso ad accertarne lo stato di efficienza;

- specialisti di manutenzione meccanica, elettrica e/o elettronica, che provvedono, se del caso, alla diagnosi dei guasti su macchine, apparecchiature elettriche, attrezzature ed impianti di particolare complessità individuando le modalità di intervento per il ripristino dell'efficienza e provvedendo direttamente, o con l'ausilio di altri lavoratori, alle operazioni necessarie anche di elevata complessità e delicatezza;

- addetti alla conduzione di centrali termoelettriche in possesso di patente di 1° grado per conduttori di generatori a vapore che provvedono anche alla manutenzione ordinaria;

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

relative registrazioni;

- addetti operativi ad attività di cava o miniera, compreso l'utilizzo di mezzi di trasporto e macchine operatrici con compiti di sorveglianza ai fini della legge su miniere e cave;

- addetti a processi strutturali su linee automatiche di avanzata tecnologia per la produzione di lastre in gesso polifunzionali sulle varie posizioni di lavoro in grado di assicurare la sostituzione del team-leader (gesso);

- conduttori di cicli tecnologici con sala centralizzata, che conoscono le caratteristiche strutturali, funzionali e i parametri di controllo di più impianti e ne assicurano la normale efficienza anche attraverso ispezioni ed interventi a reparto (calce e gesso).

II Livello - Profili

Impiegati

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

Operai

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

- specialisti di macchine utensili con esperienza e con capacità autonoma di operare su schizzi e con correzione/adattamento pezzi;

- specialisti di mestiere che compiono operazioni di manutenzione, riparazione e montaggio di apparecchiature elettriche o componenti elettronici sia in officina che nei reparti, ovvero, per il settore delle malte, nei cantieri dei clienti;

- minatori - fuochini che prendono in carico e utilizzano a regola d'arte gli esplosivi, fissando la posizione dei fori da mina e la relativa carica; sono in possesso della patente prevista dalla legge;

- analisti che applicando formule predefinite effettuano determinazioni o analisi chimiche o chimico fisiche, che abbiano influenza sulla produzione;

- addetto alla sistemazione, controllo, codifica e distribuzione dei materiali di magazzino con comprovata esperienza e aggiornata conoscenza di tutti i materiali movimentati;

- coordinatore operativo del personale addetto al reparto carico e consegna prodotti;

- conduttori a reparto di molini cemento che eseguono i controlli chimico-

fisici per la qualità dei prodotti;

- addetti impianti di miscelazione perintonaci (malte);
- addetti impianti di miscelazione/preparazione impasti per lastre (gesso).

I Livello

Impiegati

- addetti ad operazioni ricorrenti seguendo modalità e procedure prestabilite.

Operai

- specialisti di macchine utensili e specialisti di mestiere che effettuano operazioni di manutenzione, riparazione e montaggio meccanico di attrezzature, macchine ed impianti, sia in officina che nei reparti ovvero, per il settore delle malte, nei cantieri dei clienti;

- conduttori mezzi di trasporto o di macchine operatrici di cava in possesso di patente, ove richiesta dalla legge, che ne curano la manutenzione conservativa;

- conduttore di carroponte che ne curi la manutenzione conservativa;

- sondatori che curino la manutenzione conservativa;

- portieri pesatori;

- conduttori di macchine principali (forni, molini, essiccatori) che operano sia in sala quadri che a reparto;

- conduttori di macchine principali (forni da calce, molini, idratatori e separatori, batteria di oltre 2 forni da gesso, molini per sabbie) che operano sia in sala quadri che a reparto (calce e gesso);

- addetti alla manovra, eseguita da bordo, di macchine di sollevamento, carico e trasporto e di aspirazione semoventi, che ne curino la manutenzione conservativa;

- operatori reparto consegna prodotti finiti che svolge tutte le operazioni richieste per il più efficace servizio alla clientela;

- addetti alla disincrostazione di scivoli, griglie, cicloni con utilizzo di pompe o attrezzature ad alta pressione;

- addetti ricevimento e macinazione materiali (calce, gesso e malte);

- addetti lavorazioni malte (malte);

- analisti che eseguono determinazioni o analisi chimiche o chimico-fisiche, anche con l'uso di attrezzature di delicato funzionamento, effettuando i calcoli di analisi e relative registrazioni e calcimetristi (settore cemento);

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

Area Qualificata

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

II Livello - Profili

Impiegati

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

Operai

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

I Livello - Profili

Impiegati

- centralinisti telefonici;
- archivisti con sistemi tradizionali.

Operai

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

Area Esecutiva

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

Profili

Operai

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

Tabella scala parametrica

Area professionale	Livelli	Parametri
Area direttiva	3°	210
	2°	188
	1°	172
Area concettuale	3°	163
	2°	157
	1°	149
Area specialistica	3°	140
	2°	134
	1°	129
Area qualificata	2°	121
	1°	116
Area esecutiva	1°	100

Passaggi di categoria

Nel caso di passaggio dalla categoria operaia a quella intermedia o impiegatizia o dei quadri ovvero dalla categoria intermedia a quella

impiegatizia o dei quadri, l'anzianità di servizio prestato nella categoria di provenienza è utile agli effetti dei sottoelencati istituti secondo le norme di seguito indicate:

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

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

B) Aumenti periodici di anzianità

Ferme restando le situazioni già regolate in base alle norme dei precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro, per i passaggi di categoria avvenuti dal 21 luglio 1979 in poi, gli aumenti periodici di anzianità maturati nella categoria di provenienza saranno riportati in cifra. Il lavoratore avrà quindi diritto a maturare ulteriori aumenti periodici nella misura fissata per il gruppo (dopo l'1.10.2006: livello) di acquisizione fino al raggiungimento di un importo massimo maturabile (ivi compreso il riporto in cifra), a titolo di aumenti periodici di anzianità, pari a 5 volte l'importo unitario previsto per il gruppo (dopo l'1.10.2006: livello) di appartenenza indicato al 2° comma dell'art. 48 (Aumenti periodici di anzianità).

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

Per il caso di passaggio di categoria che comporti contemporaneo passaggio di gruppo (dopo 1.10.2006: livello) si fa riferimento ai commi 4 e successivi dell'art. 48 (Aumenti periodici di anzianità).

Per i passaggi dalla categoria intermedia a quella impiegatizia o dei quadri avvenuti anteriormente al 21.7.1979 si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 15, punto 2, lett. B, del C.C.N.L. 30.9.1994 il cui testo è riportato in allegato al n. 1.

Mutamento di mansioni

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

Trascorso un periodo di due mesi consecutivi nel disimpegno di mansioni superiori avverrà a tutti gli effetti il passaggio al livello superiore sempreché non si tratti di sostituzione di lavoratore assente, con diritto alla conservazione del posto (malattia o infortunio, ferie, chiamata o richiamo alle armi, aspettativa, gravidanza o puerperio, permesso o trasferta) che non dà diritto a passaggio di livello per tutta la durata dell'assenza. Il passaggio avverrà qualora il lavoratore sostituito non sia rientrato in servizio entro il termine dovuto.

Ogni passaggio di livello sarà comunicato per iscritto al lavoratore.

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

Chiarimento a verbale

Fermo restando che le indennità di cui agli artt. 30-31 (Lavori pesanti e disagiati) competono soltanto in quanto si svolgano le mansioni e si verifichino le condizioni di lavoro per le quali sono state istituite, si chiarisce che nei casi in cui esista la consuetudine di mantenere temporaneamente le indennità in questione, quando siano effettuati passaggi non definitivi a mansioni che non le comportino, tale trattamento di miglior favore sarà conservato.

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

Trascorso un periodo di cinque mesi consecutivi nel disimpegno delle mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti, al nuovo gruppo della propria qualifica salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore con diritto alla conservazione del posto (malattia o infortunio, ferie, chiamata o richiamo alle armi, aspettativa, gravidanza o puerperio, permesso o trasferta), nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di gruppo nella propria qualifica.

Mansioni promiscue

Il lavoratore che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diversi livelli, sarà classificato nel gruppo livello superiore e ne percepirà

la retribuzione, quando le mansioni inerenti al livello superiore abbiano rilievo sensibile, anche se non prevalente, sul complesso dell'attività svolta dal lavoratore.

Art. 10 - Regolamentazione per i quadri

Qualifica di Quadro

In ottemperanza al disposto della L. 190 del 13.5.1985 la qualifica di Quadro potrà essere attribuita ai lavoratori inquadrati:

- Al livello 1 Super per i dipendenti delle imprese lapidee
- Al livello AS per imprese già *sub* CCNL laterizi e manufatti
- Al livello III Area direttiva per le imprese del cemento

Periodo di prova

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

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

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

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

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

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

Passaggio alla qualifica di Quadro

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

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

Preavviso di licenziamento e dimissioni

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

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

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

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

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

Obbligo assicurativo

In applicazione della legge n. 190 del 13.5.1985 le aziende stipuleranno, a favore dei lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri, una polizza assicurativa che preveda una copertura contro il rischio della responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali con esclusione del caso di colpa grave o di dolo.

Norma di coordinamento

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

Disciplina Laterizi

Ai suddetti lavoratori verrà corrisposta una indennità di funzione pari ad un importo mensile di euro 51.65.

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

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 190/85, si conviene, 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.

Disciplina Cemento

A decorrere dalla data di attribuzione della qualifica di quadro, ai lavoratori interessati, in aggiunta al trattamento economico previsto per il Gruppo A Super, viene corrisposta una indennità di funzione nella misura di cui al successivo art.25. Tale indennità è utile ai fini del computo degli istituti determinati sulla base della retribuzione di fatto.

Art. 11 - Percorsi professionali formativi

Formazione Professionale FAPI

Parte comune

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

Le Parti individuano, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità, l'opportunità di indicare linee di indirizzo per le esigenze formative del settore da armonizzarsi con le esigenze individuali:

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

Le Parti, riferendosi alle previsioni di leggi e degli accordi interconfederali in materia di formazione professionale, intendono concordemente delineare le modalità di rapporto con il fondo FAPI per la formazione continua interprofessionale.

I piani formativi concordati con le Parti sociali dovranno essere predisposti in sede aziendale concordemente con le R.S.U. o ove assenti con le Parti firmatarie del presente C.C.N.L. a livello territoriale e particolare attenzione dovrà essere posta alla materia di igiene, salute, sicurezza e ambiente, secondo le modalità previste dalla legislazione nazionale e regionale in materia.

Nota a verbale

A tal fine, in coerenza con le materie ed i compiti previsti per la CBMC, viene affidato alla commissione il compito di costituire il “Dossier sulla formazione nei settori rappresentati”, raccogliendo dalle aziende copia dei piani di formazione concordati, anche al fine di proporre alle realtà di impresa meno strutturate le esperienze acquisite, se del caso rimodulate alle specifiche esigenze formative.

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

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

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

I piani formativi, oltre a prevedere percorsi e metodologie funzionali agli obiettivi formativi sopra citati, devono includere moduli specifici finalizzati allo sviluppo della responsabilità sociale dell'impresa. Dovranno inoltre prevedere nelle modalità di svolgimento le forme della partecipazione dei lavoratori e contemperare l'utilizzazione di tutti gli strumenti legislativi e contrattuali a partire dai congedi formativi e ai permessi connessi al diritto allo studio.

Art. 11bis - Formazione continua

Le Parti stabiliscono un diritto soggettivo triennale di ciascun singolo lavoratore dipendente a svolgere 24 ore di formazione in aggiunta alla formazione obbligatoria per Legge. L'azienda avrà il compito di programmare e svolgere, per tutti i lavoratori dipendenti in forza, percorsi formativi della durata di almeno 24 ore, durante l'orario di lavoro, nell'arco del ciclo triennale a decorrere dal 1° gennaio 2026.

Le ore di formazione continua per dipendente sui processi produttivi, distribuite uniformemente tra i vari profili professionali, al fine di aumentare le competenze dei lavoratori, anche sulle nuove tecnologie, innovazione del processo produttivo e dell'organizzazione e sostenibilità ambientali rafforzando e implementando le capacità relazionali e le competenze trasversali per promuovere il lavoro in squadra e modelli organizzativi migliori.

Per i lavoratori che per le esigenze tecnico-organizzative non completeranno le 24 ore di formazione nell'arco del ciclo triennale, le ore residue potranno essere recuperate nei 6 mesi successivi.

La suddetta formazione potrà svolgersi con modalità tradizionale oppure in tutto o in parte con modalità on the job. La formazione on the job è un'esperienza di apprendimento sul campo, che si svolge durante l'orario di lavoro e potrà essere tenuta anche da personale interno.

Al termine della formazione on the job l'azienda potrà certificare le competenze raggiunte. A tal fine, in coerenza con le materie ed i compiti previsti per la CBMC, viene affidato alla commissione il compito di costituire un modulo standard per la certificazione delle competenze.

Le Parti, riferendosi alle previsioni di leggi e degli accordi interconfederali in materia di formazione professionale, intendono concordemente delineare le modalità di rapporto con il fondo FAPI per la formazione continua interprofessionale affinché vengano assunti moduli formativi in relazione alle esigenze formative dell'Azienda.

Le iniziative formative svolte saranno debitamente documentate dall'ente erogatore e/o dall'azienda attraverso le modalità definite dalla commissione CBMC. Fino alla data di definizione delle modalità da parte della CMBC, le aziende potranno utilizzare, per le attività svolte, la modulistica congiuntamente definita e riportata nell'ALLEGATO II.

Art. 12 - Lavoro a tempo determinato e somministrazione di lavoro a tempo determinato

Parte comune

A) Lavoro a tempo determinato

Apposizione del termine

Le Parti stipulanti si richiamano all'art. 19, comma 1, del D.lgs. 81/2015 s.m.i., che prevede la possibilità di apporre un termine al contratto di lavoro subordinato.

Quindi, come previsto dal comma 1 lettera a) dell'art. 19 del D.lgs. 81/2015 e s.s.m. al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni anche alternative tra loro:

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

In caso di sottoscrizione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui sopra, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

Limiti quantitativi - Esenzioni

Il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato e indeterminato non può eccedere complessivamente il 20 per cento della media del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di lavoro. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23.7.1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (U.E.) n. 651/2014 della Commissione, del 17.6.2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;

Eventuali deroghe alle percentuali quantitative saranno definite tra le Parti in sede di secondo livello di contrattazione.

Durata massima - Deroghe

In applicazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 2, del D.Lgs. 81/2015, si conviene che la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro (24) mesi.

Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro (24) mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Disciplina del rapporto

In applicazione del principio di non discriminazione, stabilito dall'art. 25 del D.Lgs. n. 81/2015, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano tutti gli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita - proporzionati alla durata del contratto medesimo - in atto nell'Azienda per i

lavoratori a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello di classificazione professionale.

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

I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente ed adeguato in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

In caso di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, previa informativa alla R.S.U., la stipula del contratto può avvenire con il necessario anticipo per consentire il passaggio delle consegne.

L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 2, del D.lgs. n. 151/2001 s.m.i.

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro, la conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata a tutta la durata del periodo di malattia sino alla programmata scadenza del termine; lo stato morboso, infatti, non comporta una proroga dello stesso. L'integrazione economica a carico dell'Azienda cessa con l'esaurimento del periodo di conservazione del posto ai sensi del comma precedente ovvero con il cessare dell'indennità economica da parte dell'Inps".

La Direzione Aziendale, in apposito incontro di norma annuale, informerà la R.S.U. o, in mancanza, le OO.SS. territoriali, sull'andamento delle assunzioni effettuate con contratto a tempo determinato nell'arco del periodo considerato, con particolare riferimento alle dimensioni quantitative ed alle tipologie di attività interessate rispetto ai fabbisogni.

Le imprese informeranno i lavoratori operanti a tempo determinato dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza. Tali informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato, o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine, si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso il medesimo datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici d'anzianità e alla mobilità professionale, purché non

interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.

Le Parti convengono, in attuazione della deroga accordata dall'art. 21, comma 2, del D.lgs. n. 81/2015 s.m.i. di applicare a tutti i contratti a termine, intervalli temporali di 5 giorni per i rapporti a termine con durata fino a 6 mesi e di 10 giorni per i rapporti a termine con durata superiore a 6 mesi.

Inoltre, le Parti convengono l'assenza di intervalli temporali nei casi di contratti a termine stipulati per ragioni di carattere sostitutivo (quali ad esempio, a mero titolo esemplificativo, di lavoratrici in maternità, ferie, malattia, ecc.).

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 21, comma 2, del D.lgs. n. 81/2015 s.m.i. oltre alle attività stagionali definite dal D.P.R. 7.10.1963 n. 1525 e successive modifiche e integrazioni, le Parti concordano che sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.

L'individuazione della stagionalità così definita, nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare, saranno concordate dalla Direzione aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Diritti di precedenza

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

Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del D.lgs. n. 151/2001 s.m.i. e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo

determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Il diritto di precedenza deve essere obbligatoriamente richiamato nel contratto di assunzione.

Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

B) Contratto di somministrazione a tempo determinato

Il contratto di somministrazione a tempo determinato è disciplinato dalla legge e dalle seguenti disposizioni.

Il termine inizialmente posto può essere prorogato con il consenso del lavoratore e per atto scritto nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

In sede aziendale, tra Direzione e R.S.U. verranno individuati criteri e modalità per la determinazione e la corresponsione del premio di risultato ai lavoratori con contratto di somministrazione.

Come previsto dall'art. 36, comma 3, del D.lgs. n. 81/2015 ogni 12 mesi l'azienda utilizzatrice, anche per il tramite dell'Associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alla R.S.U. o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria firmatari del C.C.N.L. il numero dei contratti di somministrazione conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

In caso di sostituzione di lavoratori assenti per congedi parentali, aspettative, la stipula del contratto può avvenire con il necessario anticipo per consentire il passaggio delle consegne, previa informazione alla R.S.U.

Limiti numerici (normativa comune alle lettere A) e B) di cui sopra.

La Direzione Aziendale, in apposito incontro di norma annuale, informerà la R.S.U. dell'andamento delle assunzioni effettuate con contratto a termine e dei contratti di lavoro di somministrazione a tempo determinato utilizzati nell'arco del periodo considerato.

La Direzione Aziendale periodicamente informerà la R.S.U. dei contratti a termine stipulati.

Nota a verbale

Ovunque ricorra nel testo del presente articolo la citazione del D.lgs. n. 81/2015 il riferimento si intende al testo vigente dopo le modifiche apportate dalla L. 9.8.2018, n. 96 (conversione in legge del c.d. Decreto Dignità).

Nota a verbale

In caso di modifiche normative che necessitino di eventuali armonizzazioni alla presente disciplina le Parti si incontreranno tempestivamente.

Art. 13 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

Il rapporto a tempo parziale (part time) è disciplinato dal D.lgs. 81/2015 s.m.i. e successive modifiche e comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario stabilito dal presente Contratto e può essere di tipo orizzontale, verticale o misto.

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 contrattuali, extra contrattuali e di legge saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato. Secondo quanto previsto dall'art. 8, commi 3 e 4 del D.lgs. 81/2015 s.m.i., i lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa delle terapie salvavita, certificata secondo le vigenti norme di legge, hanno diritto, a richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (verticale, orizzontale o misto). 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'art. 3, comma 3, della legge 5.2.1992, 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 G.U. n. 47 del 26.2.1992, 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 affetto da gravi disabilità ai sensi dell'articolo 3 della legge 5.2.1992, n. 104, è riconosciuta la

priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Agli stessi soggetti dei due commi precedenti, inoltre, sarà concessa su richiesta la trasformazione a lavoro parziale per la durata di un anno.

In caso di richiesta della lavoratrice madre e del lavoratore padre, fino a tre anni di età del bambino, sarà concesso un part time reversibile della durata di un anno, prorogabile fino a un massimo di tre, a condizione che l'altro genitore non goda già delle medesime agevolazioni.

La trasformazione da tempo pieno a part-time, o viceversa, dei rapporti di lavoro in atto deve avvenire con il consenso delle Parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario che comunque deve avvenire qualora il lavoratore lo richieda.

Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

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 e R.S.U., 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 R.S.U. o, in mancanza, le OO.SS. territoriali.

Previo accordo scritto tra azienda e lavoratore possono essere previste clausole elastiche (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero alla variazione in aumento della prestazione lavorativa). Per la sottoscrizione delle clausole elastiche il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della R.S.U., indicato dal lavoratore medesimo e l'eventuale rifiuto alla loro sottoscrizione non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale devono essere comunicate con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi e comportano una maggiorazione del 10% dello stipendio o salario relativa alle ore prestate in più.

Le clausole di cui al comma precedente possono essere modificate o temporaneamente sospese, a richiesta di una delle Parti, con il consenso di entrambe e per atto scritto, ferma restando la facoltà per il lavoratore di farsi assistere da un componente della R.S.U. da egli indicato e/o dalle OO.SS. territoriali.

Art.13bis - Lavoro agile

Per quanto previsto in materia di lavoro agile le Parti richiamano il protocollo sottoscritto il 7 dicembre 2021 e la regolamentazione ivi sottoscritta (Allegato III).

Art. 14 - Azioni positive per le pari opportunità

Le Parti convengono sulla opportunità di dare realizzazione alle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.

In relazione a quanto sopra, le Parti delegano alla Commissione Bilaterale di cui all'art. 2 la verifica dei presupposti di fattibilità di schemi di progetti ed azioni positive a favore del personale femminile con l'obiettivo di valorizzarne l'impiego, eventualmente con appositi incontri finalizzati all'applicazione in tal senso della normativa nazionale.

Art. 15 - Qualifiche escluse dalla quota di riserva di cui all'art. 25, comma secondo, legge 23.7.1991, n. 223

In attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 25, legge 23 luglio 1991, n. 223, le Parti convengono che al fine del calcolo della percentuale di cui al comma 1 dell'art. 25, legge citata, non si tiene conto dei seguenti lavoratori:

- per settore lapideo: assunti nella I, II e III area;
 - per settore laterizi e manufatti: assunti nelle Cat. A/super, ivi compresi i Quadri, A, B1 e B2, C/super, C1, C2 limitatamente al profilo 3;
- Sono comunque esclusi i lavoratori assunti per essere adibiti a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza.

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

Il presente articolo sarà trasmesso a cura delle Parti stipulanti al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale affinché provveda agli adempimenti conseguenti.

Art. 16 - Orario di lavoro

La durata settimanale del lavoro ordinario viene fissato in 40 ore.

Ai sensi dell'art. 4 comma 4 del D.Lgs. 66/2003 l'orario di lavoro medio prestato sarà riferito ad un periodo di 4 mesi.

Qualora a livello Aziendale e/o territoriale si manifestassero esigenze tecniche, organizzative e produttive legate anche a problemi stagionali, previo accordo tra le Parti, il periodo di cui al comma precedente potrà essere modificato in riferimento a quanto previsto all'art. 4 comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003.

L'orario giornaliero di lavoro sarà esposto su apposita tabella da affiggersi secondo norme di legge. Le ore di lavoro sono contate con l'orologio di stabilimento o reparto o regolari segnalatori.

La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale contrattuale viene stabilita dalla direzione aziendale anche in modo non uniforme, previo esame con le rappresentanze sindacali unitarie.

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

Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni il lavoro cessa di massimo alle ore 13,00 del sabato.

Le Parti non hanno inteso, con il presente articolo, modificare o comunque alterare nella lettera e nella portata eventuali consuetudini o accordi regionali, provinciali o locali. In presenza di particolari esigenze produttive connesse alla utilizzazione maggiore di impianti, l'Azienda e le R.S.U. potranno concordare particolari forme di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale con scorrimento dei giorni di riposo, in deroga a quanto stabilito dai precedenti commi.

Nota a verbale

Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento per i singoli comparti all'Allegato IV.

Art. 16bis - Riduzione orario di lavoro

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

- a) Godimento di permessi individuali retribuiti a gruppi di 8 ore.
- b) Riduzione giornaliera pari a 10 minuti, che potrà essere elevata a 15, da collocarsi, di norma, all'inizio o alla fine del turno.
- c) Riduzione settimanale pari a 60 minuti, collocata, di norma, al termine della settimana.
- d) Gruppi di ore individuali e/o collettivi per un totale di 64 ore annue.

Le modalità di cui alle lettere a) e b) potranno essere applicate anche ai turnisti non a ciclo continuo. Le ore di riduzione di orario di lavoro che residueranno dall'applicazione delle lettere a) e b) verranno fruite in forma individuale o collettiva, secondo le disposizioni aziendali, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive.

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

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di anzianità. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata a questo effetto come mese intero, mentre la frazione di mese inferiore a 16 giorni non sarà tenuta in alcun conto.

Resta convenuto che le riduzioni di orario annuo di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, eventuali riduzioni definite da accordi aziendali nonché eventuali trattamenti extracontrattuali in materia di permessi e ferie, salvo quelli concessi a titolo di nocività del lavoro.

Le riduzioni di orario di lavoro sopra previste saranno assorbite fino a concorrenza, in caso di provvedimenti legislativi nazionali o comunitari.

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

Lapidei	Laterizi	Cemento
64 ore	64 ore	60 per tutti i lavoratori
72 per lavoratori su 3 turni avvicendati per 5 o 6 gg		64 per i lavoratori giornalieri e su due turni
76 per lavoratori su 3 turni avvicendati per 7 gg	80 per i lavoratori turnisti su tre turni avvicendati	80 per i lavoratori turnisti su tre turni
riduzione giornaliera pari a 10 minuti, che potrà essere elevata a 15, da collocarsi, di norma, all'inizio o alla fine del turno		godimento di permessi individuali retribuiti a gruppi di 8 ore

riduzione settimanale pari a 60 minuti, collocata, di norma, al termine della settimana		
gruppi di ore individuali e/o collettivi		

Al fine di ridurre l'utilizzo di ammortizzatori sociali, viste le vigenti normative che hanno introdotto una sostanziale rigidità nell'accesso alla cassa integrazione, si ritiene necessaria una migliore e concordata gestione degli orari di lavoro, che tenga conto dei picchi e dei flessi produttivi, nei periodi dell'anno in cui l'esercizio produttivo risente di fluttuazioni di mercato e/o di caratteristiche di stagionalità della domanda.

È affidata alla contrattazione collettiva di secondo livello l'individuazione delle modalità operative per le riduzioni sopra riportate e di eventuali riduzioni aggiuntive.

Art. 17 - Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

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

L'orario settimanale contrattuale di lavoro viene distribuito su 5 giorni con riposo, di norma, cadente il sabato con possibilità per l'Azienda di far usufruire la seconda giornata, non lavorata, o nel giorno precedente o susseguente le domeniche e tutte le altre festività, compatibilmente con le esigenze tecniche e organizzative del lavoro verificate con la R.S.U.

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

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

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

Le prestazioni lavorative inferiori all'orario settimanale contrattuale potranno dar luogo, una volta esaurito il periodo di ferie spettante, all'attribuzione entro

il predetto arco temporale annuo, di corrispondenti giornate di riposo retribuito ai singoli lavoratori che ne abbiano maturato il diritto.

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

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

Non è riconosciuto, né compensato, il lavoro straordinario, festivo e notturno, eseguito senza la preventiva disposizione dell'Azienda. Non possono essere adibiti al lavoro notturno i minori.

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

Ai soli effetti della corresponsione delle maggiorazioni per lavoro straordinario, le ore non lavorate per ricorrenze festive nazionali e infrasettimanali, per assenze dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio - fatta eccezione per quelle coincidenti con il giorno di riposo per riduzione di orario - e quelle non lavorate per ferie e permessi retribuiti saranno computate ai fini del raggiungimento dell'orario contrattuale.

Le Parti si danno altresì atto che eventuali prestazioni straordinarie, o per i discontinui eccedenti le 48 ore settimanali, potranno essere soddisfatte, con il consenso del lavoratore, mediante l'attribuzione di correlati riposi compensativi da godere nell'anno di riferimento ovvero da accantonare nella banca ore individuale ferma restando la corresponsione della maggiorazione. Le Parti, con le norme di cui sopra, non hanno inteso modificare condizioni di miglior favore di fatto esistenti.

Dichiarazione a verbale

Ferme restando le disposizioni di legge e di contratto in materia di orario di lavoro con riferimento agli accordi in essere sulle strutture di orario di lavoro presenti in azienda per i lavoratori a turno, le Parti convengono, ai sensi dell'art. 17, commi 1, 3 e 4 del D.Lgs. n. 66/2003, che la gestione della compatibilità delle esigenze tecnico - produttive e dei lavoratori interessati, e quanto disposto dagli artt. 7 e 9 del D.Lgs. n. 66/2003, potrà avvenire con accordi conclusi al secondo livello di contrattazione tra Direzione Aziendale, RSU congiuntamente alle OO.SS. territoriali, ai sensi dell'art. 1, comma b), vigente C.C.N.L., da depositarsi presso il C.P.N.

Resta comunque inteso che le casistiche eventualmente individuate non potranno essere utilizzate per sopperire a carenze di organico e/o organizzative.

Le Parti concordano sulla necessità di una puntuale applicazione delle norme di legge e contrattuali che regolano il lavoro straordinario e si impegnano ad adoperarsi attivamente tramite le rispettive strutture per rimuovere eventuali ostacoli o comportamenti contrastanti con l'osservanza delle norme suddette. A fronte di particolari esigenze programmatiche, in relazione alla necessità di una più economica utilizzazione degli impianti e dell'energia, l'Azienda potrà disporre prestazioni in più turni giornalieri o in nuovi turni di lavoro, nelle ore notturne e nelle giornate di sabato e di domenica. Le modalità di attuazione verranno esaminate con la R.S.U.

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

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

L'operatività delle decisioni aziendali sarà sospesa per l'arco di tempo indicato.

Resta convenuto che le prestazioni attuate oltre l'orario normale settimanale, in regime di flessibilità, non costituiscono prestazioni straordinarie. Esse sono soddisfatte con compensazioni nell'ambito del programma di lavoro definito e con la corresponsione della maggiorazione del 10%. A far data dal 01/07/2026 la suddetta maggiorazione è elevata al 15%.

Art. 18 - Banca ore

Si conviene la istituzione di una Banca Ore individuale operante dal 1.1.2000 in cui confluiscono, al 1° gennaio di ogni anno:

- a) i permessi di R.O.L. eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione;
- b) le ore a fronte delle ex festività (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo).

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

Al 31 dicembre dell'anno come sopra indicato le eventuali ore che

risultassero ancora accantonate saranno pagate con la retribuzione in atto a quel momento (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, E.D.R., eventuali aumenti periodici di anzianità, ex premio di produzione e, per i cottimisti, la percentuale minima di cottimo). Su richiesta del singolo lavoratore le predette ore potranno essere fruite entro i sei mesi dell'anno successivo.

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

Vengono fatti salvi eventuali accordi aziendali e territoriali di miglior favore.

Art. 19 - Lavoro straordinario, festivo e notturno

Ai fini della corresponsione delle maggiorazioni contrattuali è considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali, salvo deroghe ed eccezioni previste dalla legge e salvo quanto previsto per i lavoratori discontinui.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore derivanti da eventuali consuetudini o accordi locali. È considerato lavoro notturno, ai soli fini legali ed in conformità con il D.Lgs. n. 66/2003 - e delle maggiorazioni contrattuali, quello effettuato tra le ore 22.00 e le ore 6.00 del mattino.

In riferimento al D.Lgs. n. 66/2003 si considera lavoro notturno ai fini legali quello effettivamente prestato nel periodo intercorrente fra le ore 22.00 e le ore 5.00 alle condizioni richiamate dal decreto stesso, ferme restando le esclusioni indicate dall'art. 11, comma 2, del citato Decreto (donne dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente di età stessa, la lavoratrice o il lavoratore che sia affidataria di un figlio convivente di età inferiore ai dodici anni, la lavoratrice che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5.2.1992, n. 104, e successive).

È considerato lavoro festivo quello compiuto nei giorni di domenica o nei giorni compensativi di riposo settimanale o nelle ricorrenze festive previste dall'articolo sui giorni festivi.

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

Al di là dei casi previsti dal comma precedente, eventuali ipotesi di lavoro

straordinario saranno concordate preventivamente tra l'azienda e la R.S.U. L'azienda comunicherà periodicamente e comunque non oltre il semestre alla R.S.U. i dati consuntivi del complesso delle ore di lavoro straordinario effettuate.

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

Le sottoindicate percentuali di maggiorazione saranno applicate sulla retribuzione oraria ottenuta dividendo la retribuzione mensile del lavoratore - intesa come paga base minimo tabellare eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità) per il numero fisso 175 e 174 e, per i cottimisti, anche sulla percentuale minima contrattuale di cottimo.

Le percentuali di seguito riportate non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

La retribuzione oraria si determina secondo il disposto dell'art.24.

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

Lapidei

Lavoro straordinario	30%
Lavoro straordinario effettuato nel 6° giorno	40%
Lavoro festivo, lavoro straordinario festivo	50%
Lavoro notturno in turni avvicendati	25%
Lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	50%
Lavoro straordinario notturno	50%
Lavoro festivo con riposo compensativo	12%

Laterizi

Tabella operai

Lavoro straordinario (oltre le 48 ore settimanali)	30%
Lavoro notturno in turni avvicendati	20%
Lavoro diurno in turni avvicendati	4%
Lavoro notturno non in turni	35%
Lavoro notturno straordinario (oltre le 48 ore settimanali)	50%
Lavoro festivo ordinario	45%
Lavoro festivo straordinario (oltre le 48 ore settimanali)	50%
Lavoro festivo notturno non in turni	50%
Lavoro festivo notturno straordinario (oltre le 48 ore settimanali)	60%

Lavoro notturno per gli addetti al lavoro notturno (guardian notturni)	6%
Lavoro straordinario (fino a 48 ore settimanali)	27%
Lavoro straordinario festivo (fino a 48 ore settimanali)	47%
Lavoro straordinario notturno (fino a 48 ore settimanali)	37%
Lavoro straordinario festivo notturno (fino a 48 ore settimanali)	57%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	23%

Nell'industria dei laterizi, per le categorie degli infornatori e sfornatori, cariolanti ai forni e per gli addetti alla lavorazione dei mattoni a mano, previo accordo con la R.S.U., 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.

Tabella impiegati

È considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 21 alle ore 6.

Le percentuali di maggiorazioni per lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

Lavoro straordinario	30%
Lavoro notturno in turni avvicendati	20%
Lavoro diurno in turni avvicendati	4%
Lavoro notturno non in turni	35%
Lavoro notturno straordinario	50%
Lavoro festivo	50%
Lavoro festivo straordinario	55%
Lavoro festivo notturno non a turni	67%
Lavoro festivo notturno straordinario	75%
Lavoro supplementare	27%
Lavoro supplementare festivo	52%
Lavoro supplementare notturno	47%
Lavoro supplementare festivo notturno	72%
Lavoro domenicale con riposo compensativo	23%

Cemento

Straordinari (limiti e maggiorazioni)

	Operai	Intermedi	Impiegati
Lavoro straordinario feriale diurno	23%	30%	30%
Lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	30%	50%	55%
Lavoro notturno a carattere continuativo non compreso in turni avvicendati	25%	-	-
Lavoro straordinario notturno	40%	60%	75%
Lavoro festivo	40%	50%	55%
Lavoro straordinario festivo	50%	60%	75%
Lavoro straordinario festivo notturno	50%	70%	100%
Lavoro festivo notturno	40%	60%	75%

Maggiorazioni per turni

- 42% (dal 1.1.2018): lavoro notturno
- 5%: lavoro diurno (sia nel caso di 3 turni sia nel caso di 2 turni)
- 40%: lavoro diurno domenicale (da 1.7.2018)

Dichiarazione a verbale

Le Parti, nell'ambito del lavoro di semplificazione ed armonizzazione del presente CCNL unificato, attribuiscono alla Commissione bilaterale dei materiali di costruzione il compito di uniformare la disciplina del lavoro straordinario, festivo e notturno, ivi inclusa l'unificazione delle percentuali di maggiorazione e ogni altro elemento utile all'armonizzazione e all'aggiornamento dell'istituto.

Disciplina Cemento

Per i lavoratori discontinui, il lavoro effettuato oltre l'orario giornaliero assegnato nonché il lavoro supplementare di cui alla precedente tabella dell'art.19 verrà compensato con la maggiorazione: del 18 per cento se diurno, del 35 per cento se notturno, del 45 per cento se festivo o festivo notturno.

Per le prestazioni domenicali previste dalla legge con spostamento ad altro giorno del riposo settimanale, si corrisponderà, per il lavoro prestato di domenica, la retribuzione globale di fatto maggiorata della percentuale per lavoro festivo calcolata come sopra indicato sempreché l'Azienda abbia comunicato, prima dell'inizio del lavoro, il giorno di riposo compensativo,

assegnato in sostituzione della domenica. Il giorno di riposo compensativo, assegnato in sostituzione, dovrà cadere nel corso della settimana successiva. Le eventuali prestazioni, effettuate anche nel giorno del riposo assegnato in sostituzione della domenica, daranno luogo alla corresponsione della retribuzione globale di fatto con la maggiorazione di straordinario festivo calcolata come sopra indicato.

Al lavoratore che venga occasionalmente ed improvvisamente richiesto di una prestazione straordinaria dopo che egli abbia abbandonato lo stabilimento, avendo ultimato il suo orario normale, sarà corrisposto, oltre la retribuzione per la durata della prestazione stessa con la relativa maggiorazione prevista dal presente articolo, l'importo di due ore di retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità e, per i cottimisti, la percentuale minima contrattuale di cottimo), se la prestazione viene effettuata nelle ore diurne (dalle 6 alle 22), e di quattro ore, se la prestazione viene effettuata nelle ore notturne (dalle 22.00 alle 6.00).

La suddetta indennità sarà corrisposta nella misura indicata, tenendo come punto di riferimento l'ora in cui è richiesto l'inizio della prestazione.

Art. 20 - Riposo settimanale

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni derivanti dall'applicazione dell'art. 14 in materia di orario di lavoro e delle vigenti norme di legge.

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

Art. 21 - Giorni festivi

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche ed i giorni festivi prestabiliti per il riposo compensativo settimanale; per i lavoratori per i quali è previsto tale riposo;

b) le festività nazionali del:

- 25 aprile
- 1° maggio
- 2 giugno

c) le seguenti festività infrasettimanali:

- Capodanno (1° gennaio)

- Epifania (6 gennaio)
- lunedì successivo alla Pasqua
- Assunzione della Beata Vergine Maria (15 agosto)
- Ognissanti (1° novembre)
- Immacolata Concezione (8 dicembre)
- S. Natale (25 dicembre)
- S. Stefano (26 dicembre)

d) il giorno del Santo Patrono della località dove ha sede il luogo di lavoro.

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

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

Nel caso di prestazione di lavoro in una delle suddette festività, spetterà al lavoratore il pagamento della retribuzione oraria globale di fatto per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione per lavoro festivo calcolata, quest'ultima, sui seguenti elementi: minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità, e, per i cottimisti, la percentuale minima contrattuale di cottimo.

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

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

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

Nota a verbale

La percentuale della retribuzione globale di fatto mensile per la disciplina lapidei è pari a 1/25.

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

Ai lavoratori di categoria impiegatizia saranno lasciate libere, nelle viglie delle festività di Capodanno e di Natale, le ore pomeridiane.

Art. 22 - Trattamento festività sopresse

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

Per i lavoratori addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia i gruppi di ore saranno proporzionali al loro effettivo orario di lavoro. I lavoratori adibiti a mansioni discontinue con orario settimanale superiore a 40 ore, detti permessi individuali retribuiti si intendono riferiti all'orario giornaliero contrattuale ad essi assegnato.

I permessi dovranno essere goduti individualmente e mediante rotazione che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva e comunque compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive e organizzativi delle Aziende.

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

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

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

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

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

Art. 23 - 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:

Per i dipendenti delle imprese lapidee e dei laterizi

- 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 anni fino a 16 anni compiuti;
- 5 settimane in caso di anzianità di servizio oltre i 16 anni compiuti.

Per i dipendenti delle imprese del cemento

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

Parte comune

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, compatibile 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 R.S.U. L'azienda e la RSU potranno stabilire l'epoca delle ferie in un periodo diversa da quello indicato.

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 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 altre località 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.

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

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

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

L'assenza dal servizio per aspettativa non è utile ai fini del computo del periodo feriale, in conformità a quanto disposto per l'aspettativa ed i permessi per cariche sindacali-aspettativa per cariche pubbliche elettive.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 24 - Corresponsione della retribuzione

Disciplina Lapidei

La corresponsione della retribuzione sarà effettuata a periodo mensile. Al lavoratore verrà rilasciata, all'atto del pagamento, una busta o prospetto contenente l'indicazione degli elementi che compongono la retribuzione e delle trattenute effettuate su di essa.

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

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

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

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

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

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

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

Disciplina Laterizi

La retribuzione normale 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, per festività o per altre cause che comportino il diritto alla retribuzione, a parte quanto previsto dagli artt. 66 e 67 verrà liquidata l'intera retribuzione mensile. In tal modo si intenderanno compensati, oltre al lavoro ordinario, le ferie, le altre assenze retribuibili e le festività di cui all'art. 21, escluse solo quelle coincidenti 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 normali ore già lavorate, comunque non retribuibili, nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno calcolate applicando al suddetto numero di ore il coefficiente risultante dal seguente rapporto (riferito al singolo lavoratore):

174

ore contrattuali del mese

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

Pagamento della retribuzione

Operai

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 agli 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.

Impiegati

Il lavoratore può anche essere remunerato, in tutto o in parte, con provvigioni, con compartecipazione agli utili nonché con premi di produzione ed in tali casi sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione e 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; 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 le Parti di retribuzione non contestata.

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 lavoratori 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.

Disciplina Cemento

Corresponsione delle competenze

La contabilizzazione delle competenze sarà effettuata mensilmente, con stampati individuali su cui saranno specificati i singoli elementi che le compongono e le eventuali ritenute che le gravano, secondo quanto previsto dalla legge 5.1.1953, n. 4.

Su richiesta dei singoli lavoratori dovranno essere corrisposti acconti secondo le consuetudini aziendali, di norma corrispondenti a circa il 90%

della retribuzione spettante per il periodo trascorso dopo la liquidazione delle competenze relative al mese precedente.

Per i cottimisti l'acconto sarà calcolato anche sul presunto utile di cottimo.

Le competenze saranno corrisposte secondo le prassi aziendali in atto.

Le competenze dovranno essere corrisposte ai singoli lavoratori al più presto e comunque non oltre 15 giorni di calendario dalla fine del mese di competenza.

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

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni dovrà essere ripartita in un numero di rate che non comporti una ritenuta mensile superiore al 10% della retribuzione, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro. In caso di contestazione sulle competenze e sui relativi elementi costitutivi, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte non contestata. Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sulla busta paga, dovrà essere fatta entro dieci giorni dal pagamento. Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro 10 giorni da quello della liquidazione affinché il competente ufficio dell'Azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze nel mese successivo.

Operai

La mensilizzazione, attuata per i seguenti elementi:

- minimo tabellare;
- aumenti periodici di anzianità;
- ex indennità di contingenza;
- superminimi;
- ex premio di produzione (1) compensa tutte le ore lavorative e

retribuibili comprese nell'ambito dell'orario contrattuale di ogni singolo mese, indipendentemente dal numero di tali ore cadenti nel mese stesso.

Pertanto, vengono dedotte le ore non lavorate e vengono corrisposte le ore eventualmente prestate oltre l'orario normale.

Per quanto riguarda le modalità di corresponsione, valgono le seguenti norme.

a) Ai lavoratori che, nel corso del mese, hanno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si sono assentati soltanto per ferie, per festività, per congedo matrimoniale, per permessi retribuiti o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, viene liquidato l'intero importo come sopra mensilizzato. In tal modo si intendono compensati, oltre al lavoro ordinario, le ferie, il congedo matrimoniale, i permessi retribuiti, le altre assenze che comportano il diritto alla retribuzione e le festività di cui all'art. 47 (Giorni festivi), escluse solo quelle coincidenti con la domenica, oppure, per i lavoratori che, nei casi previsti dalla legge, prestano la loro opera la domenica, quelle coincidenti con il giorno di riposo compensativo della domenica stessa.

b) Ai lavoratori, invece, che nel corso del mese hanno prestato la loro opera per un periodo inferiore all'orario contrattuale per assenze non retribuibili, viene detratta una quota oraria degli elementi mensilizzati di cui sopra per ogni ora non lavorata.

Per la determinazione di detta quota si moltiplica 1/175 degli elementi come sopra mensilizzati per il coefficiente risultante dal seguente rapporto:

174

ore contrattuali del mese

Per ore contrattuali del mese si intendono quelle lavorative e quelle retribuibili secondo l'intero orario contrattuale. Per i lavoratori discontinui si considerano, a questi fini, le stesse "ore contrattuali del mese" del lavoratore continuo.

Art. 25 - Minimi contrattuali

I minimi tabellari mensili vigenti sono indicati per settore nelle tabelle sotto riportate. Per una migliore fruizione del presente contratto, viene allegato anche il prospetto con l'indicazione delle maggiorazioni retributive a decorrere dal settembre 2020, dal febbraio 2021 e dal gennaio 2022 (Allegato V).

L'indennità di contingenza, che le Parti hanno confermato essere congelata in quota fissa, è conglobata nei minimi indicati nel prospetto sottostante.

Lapidei dal 1.1.2025

Livelli	Minimo	EDR	Supermin. coll	Totale
1	2.795,46	10,33		2.805,79
2	2.587,54	10,33		2.597,87
3	2.202,40	10,33		2.212,73
4	2.096,25	10,33		2.106,58
5	2.014,85	10,33		2.025,18
6	1.925,43	10,33		1.935,76
7	1.813,41	10,33		1.823,74
8	1.613,14	10,33	7,75	1.631,22

Laterizi e manufatti dal 1.1.2025

Livelli	Minimo	Conting.	EDR	Ind. Funz, Quadri	Totale
ASQ	2.243,29	534,84	10,33	51,65	2.840,11
AS	2.243,29	534,84	10,33		2.788,46
A	1.886,39	528,01	10,33		2.424,73
B	1.539,71	521,40	10,33		2.071,44
C S	1.456,57	517,58	10,33		1.984,48
C	1.385,73	517,52	10,33		1.913,58
D	1.287,87	515,99	10,33		1.814,19
E	1.193,99	514,04	10,33		1.718,36
F*	1.021,58	511,74	10,33		1.543,65

*Ai lavoratori della categoria F, oltre ai minimi tabellare, sono dovute a titolo di superminimo collettivo, euro4,14 mensili che sono utili ai fini del calcolo dell'indennità di contingenza

Cemento dal 1.1.2025

Livelli	Minimo	Conting.	EDR	Supermin. COLL	Totale
Area direttiva - 3	2.266,08	533,43	51,65		2.851,16
Area direttiva - 2	2.028,54	530,24	10,33		2.569,11
Area direttiva - 1	1.856,59	523,11	10,33		2.390,03
Area concettuale - 3	1.759,21	523,11	10,33		2.292,65
Area concettuale - 2	1.694,61	523,11	10,33		2.228,05
Area concettuale - 1	1.608,14	519,55	10,33		2.138,02
Area specialistica - 3	1.510,72	519,46	10,33		2.040,51
Area specialistica - 2	1.447,12	517,65	10,33		1.975,10
Area specialistica - 1	1.392,46	517,65	10,33		1.920,44
Area qualificata - 2	1.304,99	515,49	10,33		1.830,81
Area qualificata - 1	1.251,30	515,49	10,33		1.777,12
Area esecutiva* - 1	1.079,93	513,24	10,33	7,75	1.611,25

Nota: Per gli appartenenti alla categoria dei quadri, in aggiunta al trattamento economico previsto per il 3° livello dell'area direttiva, è stabilita la corresponsione di una indennità di funzione il cui importo è pari a euro 41,32 lorde mensili.

*Agli appartenenti dell'area esecutiva viene confermato l'importo, istituito con il C.C.N.L. 21.7.1979, di euro 7,75 lorde mensili, corrisposto quale "superminimo collettivo di gruppo" da valere agli effetti di tutti gli istituti contrattuali come paga base.

Art. 26 - Aumenti periodici

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

Lapidei

Livello	Euro
1 liv.	12,76
2 liv.	11,83
3 liv.	10,14
4 liv.	9,60
5 liv.	8,99
6 liv.	8,31
7 liv.	7,57
8 liv.	6,76

Laterizi e Manufatti

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

Cemento

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

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

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

Gli aumenti periodici di anzianità agli apprendisti verranno corrisposti in percentuale.

Operai

Per gli operai già in forza alla data del 1° gennaio 1980 e che abbiano già maturato scatti di anzianità, gli aumenti periodici maturati saranno calcolati in cifra fissa e costituiranno elemento retributivo *ad personam*. Inoltre, gli importi così ottenuti saranno maggiorati, per effetto dell'introduzione del nuovo sistema, di euro 1.29 mensili per ogni scatto già maturato.

Impiegati - intermedi

L'importo degli aumenti periodici di anzianità maturati dopo il 1° gennaio 1980 verrà aumentato di euro 2,06 per ogni scatto. Per i passaggi dalla qualifica operaia o intermedia a quella impiegatizia che sono intervenuti successivamente al 1° gennaio 1973, ex. art. 89, gli aumenti periodici maturati nelle categorie di provenienze (operai o intermedi) verranno riportati in cifra fissa, fino al raggiungimento della percentuale massima del 70% di cui al terzo comma.

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 fissate 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 maturatale 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.

Disciplina Cemento

Lavoratori laureati e diplomati

Dopo il compimento del periodo di prova, e intervenuta la conferma in servizio, i lavoratori in possesso di laurea universitaria o titolo equipollente, attinente alle mansioni svolte, anche se di primo impiego, saranno assegnati all'area concettuale 2° livello.

I lavoratori in possesso di laurea universitaria o di titolo equipollente, non attinente alle mansioni svolte, saranno assegnati all'area specialistica 3° livello e nel caso di attribuzione a questo livello sarà ad essi corrisposta una indennità mensile di importo pari al 4,15 per cento del minimo tabellare per tale livello previsto. I lavoratori in possesso di diploma di scuola media superiore, attinente alle mansioni svolte, saranno assegnati, dopo il compimento del periodo di prova, e intervenuta la conferma in servizio all'area specialistica 3° livello senza corresponsione di alcuna indennità.

Le norme del presente articolo avranno applicazione anche se il titolo venga conseguito durante il rapporto di lavoro e saranno estese ai rapporti in atto.

Lavoratori con funzioni direttive

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, concordata con l'Azienda, in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

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

Disciplina 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 fedeltà, il cumulo dell'anzianità per il servizio effettivamente prestato.

A tali lavoratori, a ogni licenziamento stagionale, verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 83.

Art. 27 - Premio di risultato

Parte comune

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

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello, le strutture territoriali o/e aziendali delle Organizzazioni sindacali e delle Associazioni imprenditoriali aderenti alle Parti nazionali firmatarie del C.C.N.L., esamineranno preventivamente, in un incontro, le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività al livello territoriale e/o aziendale.

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

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

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

Ove l'erogazione del Premio avente le caratteristiche di cui sopra sia concordabile a livello territoriale, fermo restando quanto sopra premesso, gli obiettivi e i programmi di cui al primo capoverso, gli importi, i parametri ed i meccanismi di cui al terzo capoverso, i criteri e le modalità di cui al quinto capoverso saranno individuati a livello territoriale tra le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni Territoriali aderenti all'ANIEM-CONFAPI; sempre a tale livello si svolgerà l'incontro preventivo di cui al secondo capoverso.

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

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

Le Parti recepiscono integralmente l'Accordo Interconfederale sottoscritto in data 9 maggio 2013 tra CONFAPI e CGIL, CISL e UIL, per la "detassazione del salario di produttività" e la disciplina determinata dalla l. 232/2016 s.m.i. in merito ad accordi per la defiscalizzazione di elementi della retribuzione.

Premio di risultato: elemento di garanzia retributiva

Lapidei – Laterizi

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 C.C.N.L.

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 C.C.N.L., viene istituito un elemento di garanzia retributiva pari a 6,00 euro mensili dal gennaio 2012.

Cemento

A decorrere dal 2012, ai dipendenti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio di ogni anno nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato o altri istituti retributivi comunque soggetti a contribuzione e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio - 31 dicembre) non abbiano percepito altri trattamenti economici individuali o collettivi comunque soggetti a contribuzione oltre a quanto spettante dal presente C.C.N.L., sarà riconosciuto un importo annuo pari a euro 120 lordi, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal C.C.N.L.

A decorrere dall'1.1.2017, l'importo dell'elemento di garanzia retributiva sarà di 150 euro lordi annui.

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

Il trattamento viene erogato in unica soluzione con le competenze del mese di giugno ed è corrisposto pro - quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi di servizio prestati dal lavoratore, anche in modo non consecutivo, nell'anno precedente. La prestazione di lavoro superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero. Detto importo sarà riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in funzione del normale orario di lavoro. Tale importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

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

Dall'adempimento di cui sopra sono escluse le aziende che versino in comprovate situazioni di difficoltà economico - produttiva con ricorso ad ammortizzatori sociali.

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

Art. 28 - Tredicesima mensilità (o gratifica natalizia)

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

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

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

La frazione di mese superiore ai 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero. Il periodo di prova seguita da conferma è considerato utile

per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Qualora un lavoratore abbia prestato servizio durante il corso dell'anno in lavori retribuiti a cottimo e ad economia, il computo della tredicesima 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.

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

Art. 29 - Lavoro a turni

Disciplina Lapidai

Potranno essere organizzate lavorazioni in più turni giornalieri.

Il lavoratore deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti.

In apposito incontro l'azienda prospetterà alle R.S.U. le cause che richiedono il ricorso al lavoro a turno e verificheranno le motivazioni e si concorderanno le modalità di attuazione.

In tale caso ai lavoratori addetti a turni avvicendati, tenuto conto delle particolari caratteristiche delle prestazioni, è riconosciuta una pausa retribuita per la refezione di 30 minuti per 8 ore di lavoro. Sono fatte salve le condizioni di migliore favore. L'eventuale introduzione di turni diversi da quelli in atto in azienda sarà preceduta da un'informazione preventiva e per un esame delle rispettive esigenze tra le Parti.

La mezz'ora di pausa, se non goduta, sarà retribuita in aggiunta alla retribuzione giornaliera. I lavoratori partecipanti ai turni dovranno essere alternati nei diversi turni allo scopo di evitare che una parte abbia a prestare la sua opera esclusiva nelle ore notturne.

Retribuzione lavoro a turno

20% per le ore lavorate di notte;

2% per le ore lavorate di giorno (sia su due che su tre turni);

20% per le ore lavorate nei giorni festivi.

Disciplina Laterizi

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 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.

Il lavoro eseguito nei giorni feriali, di domenica e/o nelle ore notturne, quando sia compreso di regolari turni periodici, gode delle percentuali di maggiorazione indicate nell'art. 19.

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 nel turno a cui sono stati assegnati almeno 24 ore prima che esso abbia inizio, salvo casi di forza maggiore.

L'eventuale introduzione di turni diversi da quelli in atto in azienda sarà preceduta da un'informazione preventiva e per un esame delle rispettive esigenze tra le Parti.

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 laterizi viene convenuto che la prescrizione di cui all'art. 8 del D.Lgs. n. 66/03 è considerata assolta 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 fermo restando, ove esistenti, le condizioni di miglior favore in essere.

Disciplina Cemento

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. 19 del presente accordo (Lavoro straordinario, festivo e notturno).

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:

- 39% per le ore lavorate di notte a decorrere dal 1° gennaio 2017;
- 42% per le ore lavorate di notte a decorrere dal 1° gennaio 2018;
- 5% per le ore lavorate di giorno (sia nel caso di tre turni, sia nel caso di due turni);
- 37% per le ore lavorate di giorno nella domenica a decorrere dal 1° gennaio 2017;
- 40% per le ore lavorate di giorno nella domenica a decorrere dal 1° luglio 2018.

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 13ma mensilità, delle ferie, delle festività nazionali ed infrasettimanali, della malattia ed infortunio non sul lavoro e dell'infortunio sul lavoro e malattie professionali nonché delle riduzioni di orario e delle festività soppresse sulla base della maggiorazione media di turno realizzata negli ultimi 12 mesi.

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.

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

a) in caso di assegnazione a lavori compresi in normali turni avvicendati: retribuzione globale di fatto maggiorata della percentuale per lavoro straordinario festivo calcolata come indicato nell'art. 19 (Lavoro straordinario, festivo e notturno) conservando inoltre le maggiorazioni stabilite per il lavoro a turni fatta eccezione per i lavoratori di categoria impiegatizia per i quali sono confermate le disposizioni di cui all'art. 103, C.C.N.L. 30.9.1994 secondo le quali le percentuali di lavoro straordinario, festivo e notturno non sono cumulabili con le percentuali di lavoro a turni e la maggiore assorbe la minore;

b) in caso di assegnazione a lavori non compresi in normali turni avvicendati: retribuzione globale di fatto maggiorata della percentuale per lavoro straordinario festivo, calcolata come indicato nell'art. 19 (Lavoro straordinario, festivo e notturno).

In ogni caso, però, l'Azienda, prima dell'inizio del lavoro, dovrà comunicare

al lavoratore il giorno assegnatoli per il riposo compensativo in sostituzione di quello non goduto per la suddetta chiamata al lavoro. Il giorno compensativo assegnato in sostituzione dovrà cadere nel corso della settimana successiva. Nel caso di sostituzioni temporanee ed occasionali di lavoratori a turno con altri lavoratori, le prestazioni di questi ultimi saranno compensate con le maggiorazioni del lavoro a turno.

Nel caso di sostituzioni ricorrenti e continuative di lavoratori a turno con altri lavoratori, ai lavoratori interessati sarà riconosciuta la maggiorazione di turno del 5% anche per i periodi lavorativi prestati con orario a giornata, non cumulabile con quanto eventualmente esistente a livello aziendale allo stesso titolo. L'individuazione dei destinatari della presente disposizione sarà effettuata preventivamente a livello di unità produttiva tra Direzione aziendale ed R.S.U. L'eventuale introduzione di turni diversi da quelli in atto in azienda sarà preceduta da un'informazione preventiva e per un esame delle rispettive esigenze tra le Parti.

Art. 30 - Lavori speciali e disagiati

Disciplina Lapidei - Lavori Speciali

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

In caso di lavori speciali eseguiti in condizioni di disagio, quali lo spurgo di canali e pozzi, l'ammantellamento od altri lavori effettuati in soggezione particolare di acqua, sarà corrisposta la percentuale di aumento del 20% sulla retribuzione globale di fatto e sulle tariffe di cottimo per i cottimisti. Per i lavori di cui sopra, l'azienda dovrà munire i lavoratori di idonei mezzi protettivi (stivali di gomma, impermeabili, cappucci, ecc.).

Disciplina Cemento - Lavori disagiati

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

Per quanto concerne altre particolari situazioni di disagio, dipendenti dall'ambiente di lavoro, le Parti, ferme restando le disposizioni di legge per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, confermano l'obiettivo

di operare per un miglioramento delle condizioni generali ambientali, con la gradualità che potrà essere imposta dalla natura tecnica degli interventi che potranno rendersi necessari.

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 sottoindicate.

Operai

A) Cemento e lavorazioni promiscue (cemento, calce, gesso e malte)

1) pulizia e manutenzione interna di camere, filtri, elettrofiltri, caldaie e tubazioni	9,60%
2) recupero di materiali all'interno di volumi chiusi o tramogge	17,85%
3) riparazioni all'interno di forni (non ad elevata temperatura)	6,90%
4) riparazioni all'interno di macchine ad elevata temperatura	15,10%
5) interventi eseguiti su ciminiera, ponti mobili, scale tipo Porta in condizioni di particolare disagio	5,50%
6) interventi all'interno di vasche, elevatori, mulini cotto e crudo in presenza di melma, olio combustibile, ecc.	4,15%
7) stivaggio manuale di sacchi di cemento	5,50%
8) operazione manuale di infilascacchi	5,50%
9) montaggio di ponti ad altezza elevata, con canne innocenti e simili	3,40%
10) interventi in reparti pompe-Cera o simili in caso di difettoso funzionamento che richieda l'intervento sul corpo macchina	3,40%
11) lavori di ingrassaggio, riparazioni o cambio di funi eseguiti su teleferiche o carriponte, sempre che detti lavori vengano eseguiti in condizioni di particolare disagio	5,50%
12) trasporto clinker, in uscita dai forni, in galleria, in locali chiusi	4,15%
13) manovra di tramogge dei silos in galleria per lo scarico del pietrame	4,15%

14) interventi in sospensione in condizioni di particolare disagio ad altezza elevata su fronti di cava	6,85%
15) lavori di avanzamento in galleria, in cava o in miniera, per l'apertura di nuove bocche di scarico, quando sussistano condizioni di disagio per infiltrazioni, getti o stillicidio o per condizioni di areazioni per le quali siano prescritte dalla legge misure di correzione	5,50%
16) manovra della bocca di scarico nelle cave ad imbuto, che presenta le condizioni di cui al punto precedente	5,50%
17) lavori di scarico (cavata) da forni verticali	4,15%
18) lavori di disincrostazione degli scivoli dei forni Lepol e dei forni a sospensione di farina	4,60%
19) lavori all'ingrassaggio e alla lubrificazione dei supporti e dei rulli di rotolamento dei forni	3,40%
20) guardalinee di elettrodotti e di teleferiche	5,50%

Operai

B) Calce, Gesso e Malte

a) pulizia e manutenzione interna di camere, filtri, elettrofiltri, caldaie e tubazioni	8,15%
b) recupero di materiali all'interno di volumi chiusi o tramogge	12,85%
c) riparazioni all'interno di macchine ad elevata temperatura	4,75%
d) operazione manuale di infilasacchi	4,75%
e) lavori eseguiti su teleferiche o su ponti mobili o su scale tipo Porta, in condizioni di particolare disagio	4,05%
f) lavori in sospensione in condizioni di particolare disagio ad altezza elevata su fronti di cava	6,75%
g) trasporto del cotto in uscita dai forni in galleria locali chiusi	3,40%
h) lavori in sottosuolo:	
1) nel caso in cui tali lavori si effettuino in condizioni di particolare disagio, come, soggezione eccezionale di acqua e profondità notevole, l'indennità è fissata in ragione del	8,15%
2) nel caso in cui le condizioni di disagio non siano quelle sopra descritte, l'indennità a partire dal 4,05% della paga base verrà fissata dalle Associazioni locali con l'intervento dell'Ispettorato del lavoro dal 4,05% al massimo del	8,15%
i) scarico (cavata) forni verticali non automatici	3,40%

Intermedi

C) Lavori pesanti e disagiati solo per lavoratori

a) riparazioni eseguite all'interno di caldaie in opera	7,50%
b) riparazioni all'interno dei forni	4,80%
c) sorveglianza all'insaccamento	4,15%
d) interventi all'interno di vasche, fosse di elevatori, molini cotto e crudo in presenza di melma, olio combustibile, ecc.	3,45%
e) sorveglianza su ponti di altezza elevata, montati con canne Innocenti e simili	2,70%
f) riparazioni o cambio di funi eseguiti su teleferiche o carriponte, sempre che detti lavori vengano eseguiti in condizioni di particolare disagio	4,15%
g) lavori di avanzamento in galleria, in cava o in miniera, per l'apertura di nuove bocche di scarico, quando sussistano condizioni di disagio per infiltrazioni, getti o stillicidio, o per condizioni di areazioni per le quali siano prescritte dalla legge misure di correzione	4,80%

Le maggiorazioni di cui al presente punto saranno computate nella retribuzione agli effetti della gratifica natalizia o tredicesima 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 a verbale

Le percentuali di maggiorazione di cui al presente articolo assorbono i compensi che a qualsiasi titolo vengono corrisposti, a livello aziendale, per i suddetti lavori. Ove a livello aziendale, in virtù di accordi aziendali esistano eventuali percentuali di 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 e alla luce dei criteri utilizzati a livello nazionale per addivenire ad una razionalizzazione e ad una sistemazione della materia stessa.

Art. 31 - Indennità

Disciplina Lapidei

Indennità speciale cavatori

Agli operai addetti alle cave (da intendere quali cavatori, filisti, filisti armatori, palisti, escavatoristi, ruspasti, che prestano la propria opera in cava

in modo continuativo), in considerazione del fatto che gli stessi nel ciclo annuale sono soggetti a perdite di giornate lavorative in conseguenza di condizioni metereologiche, verrà corrisposta una speciale indennità pari al 4% della retribuzione globale di fatto, in aggiunta al trattamento ad essi eventualmente spettante a carico della Cassa integrazione guadagni.

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

Indennità speciale per lavori in galleria

Agli operai addetti al lavoro in galleria, in miniera, alla coltivazione in sotterraneo dei marmi, in considerazione delle gravose condizioni lavorative, verrà corrisposta una speciale indennità pari al 10% della retribuzione globale di fatto.

Disciplina Laterizi

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 cauzione 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.

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 R.S.U.; 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 dei fanciulli e di ogni altra legge sociale.

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 di manutenzione e di indennizzo per l'usura del mezzo, un congruo compenso da concordarsi direttamente fra le Parti interessate.

Disciplina Cemento

Indennità di cassa (impiegati)

Al lavoratore che ha mansioni di cassa che comportino normalmente materiale maneggio di denaro con le responsabilità inerenti, intese come reintegrazione in proprio delle somme mancanti o di denaro non buono, verrà corrisposta una indennità pari al 3,45% del minimo tabellare del livello al quale è assegnato.

Indennità di sottosuolo (intermedi)

Ai lavoratori addetti a lavori in sottosuolo sarà corrisposta una indennità mensile nella misura di:

- euro 1,19 per gli impiegati appartenenti all'area direttiva 2° e 1° livello;
- euro 0,98 per gli impiegati appartenenti all'area concettuale;
- euro 0,77 per gli impiegati appartenenti all'area specialistica.

Art. 32 - Premio di anzianità

Disciplina Cemento

Operai

Ai lavoratori appartenenti alla categoria di operaio che abbiano maturato complessivamente, anche in livelli e aree professionali diverse, presso la stessa Azienda - salvo quanto disposto dal penultimo comma dell'art. 35 (Trasferimenti) - i quindici anni di anzianità di servizio è riconosciuto un premio di anzianità.

Tale premio sarà corrisposto il mese successivo al compimento del 15° anno di anzianità e sarà pari alla retribuzione mensile (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza ed eventuali scatti periodici di anzianità). A scelta del lavoratore, da rendere nota all'azienda entro il mese di compimento della maturazione del diritto, potrà essere, sarà versato al Fondo Pensione Fondapi.

Nei casi in cui sia intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro, è computabile, agli effetti della maturazione al diritto al premio di anzianità, 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.

Dichiarazione comune

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

Intermedi

Al lavoratore che ha conseguito complessivamente, anche in livelli e categorie diversi, presso la stessa Azienda - salvo quanto disposto dal penultimo comma dell'art. 35 (Trasferimenti) - 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 15° anno di anzianità di servizio e l'altra al compimento del 23° anno di anzianità di servizio in ragione rispettivamente di un importo pari ai cinque sesti della retribuzione mensile (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità) percepita all'atto della maturazione del diritto al premio.

Il suddetto premio assorbe fino a concorrenza ogni altra provvidenza similare compreso il premio "fedeli alla miniera".

Nei casi in cui sia intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro, è computabile, agli effetti della maturazione al diritto al premio di anzianità, 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.

Chiarimento a verbale

Il lavoratore che, provenendo dalla qualifica di cui alla parte I, abbia già percepito il premio di anzianità avrà diritto a usufruire della sola seconda quota di premio prevista dal presente articolo.

Impiegati e quadri

Al lavoratore che abbia conseguito complessivamente, anche in aree, livelli

e categorie diversi, presso la stessa Azienda - salvo quanto disposto dal penultimo comma dell'art. 35 (Trasferimenti) - 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, ex 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 - salvo quanto disposto dal penultimo comma dell'art. 35 (Trasferimenti) - 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 a un anno, se dovuta ad altra causa; è ferma in ogni caso la non computabilità del suddetto periodo di assenza dal lavoro.

Chiarimento a verbale

Il lavoratore che, provenendo dalla qualifica di cui alla parte Operai ovvero parte Impiegati, abbia già percepito la prima quota del premio di anzianità in base alle disposizioni relative a dette categorie, avrà diritto a usufruire della sola seconda quota di premio prevista dal presente articolo.

Qualora il lavoratore abbia già percepito, ambedue le quote di premio, sarà considerato estinto il suo diritto al premio di anzianità come lavoratore appartenente alla qualifica cui si applica la presente parte.

Disposizioni per particolari categorie di lavoratori (articoli da 33 a 38)

Art. 33 - Lavori usuranti

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

Art. 34 - Mensa

Le Parti convengono di promuovere le opportune iniziative a livello

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

Compatibilmente all'organizzazione del lavoro e alla sua struttura, le aziende agevoleranno, nel limite del possibile, l'introduzione di un servizio mensa e, in subordine, la previsione di un'indennità sostitutiva anche attraverso strumenti di welfare.

Nota a verbale

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

Art. 35 - Trasferimenti

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

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

Al lavoratore trasferito verrà inoltre corrisposto:

- se privo di carichi familiari una diaria commisurata a mezza mensilità di retribuzione;
- se con carichi familiari una diaria commisurata ad una mensilità di retribuzione.

Qualora il lavoratore, a causa di trasferimento, debba corrispondere indennizzi per anticipata risoluzione del contratto di affitto - regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla

comunicazione del trasferimento - e dei singoli contratti di fornitura domestica (energia elettrica, gas, ecc.) questi restano a carico dell'azienda.

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

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

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

Art. 36 - Missioni temporanee e trasferte

Il lavoratore può essere inviato in missione temporanea, per esigenza di servizio al di fuori della circoscrizione comunale, ovvero oltre 5 Km dalla sede dello stabilimento presso cui sono in forza. Al lavoratore in missione/trasferta spetta:

a) il rimborso delle spese di viaggio effettuate su mezzi normali di trasporto, liquidate in base a nota documentata, salvo accordi forfettari tra le Parti interessate. Il rimborso delle spese pagate per trasporti su mezzi di noleggio sarà ammesso nei casi in cui la missione in zone sprovviste di comunicazioni normali o in giorni in cui i mezzi normali non risultino fare servizio, o altri casi di forza maggiore o di urgenza nell'interesse dell'azienda;

b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio e di tutte le altre spese sostenute dal lavoratore per l'espletamento della missione, liquidate in base a nota documentata, salvo accordi forfettari tra le Parti interessate. In sostituzione delle spese di vitto e alloggio potrà essere concordata direttamente tra l'azienda e il lavoratore una diaria giornaliera;

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

Aziendalmente verrà anche stabilito il rimborso forfettario 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.

Le ore di effettivo viaggio saranno considerate alla stregua di ore di effettiva prestazione e saranno compensate come la normale retribuzione fino ad un massimo di 8 ore giornaliere, comprensiva di tutte le voci e indennità previste. Nei casi di trasferte di lunga durata norme diverse e particolari potranno essere concordate direttamente tra l'azienda e il lavoratore.

In caso di trasferte di lunga durata eccedenti i 30 giorni di calendario, l'Azienda si impegna ad esaminare le condizioni possibili al fine di garantire rientri del lavoratore compatibilmente con le esigenze produttive.

La comunicazione dell'invio in missione gli sarà recapitata con un anticipo di almeno 7 giorni, salvo casi eccezionali e con esclusione delle trasferte che consentano il rientro in sede nella stessa giornata.

Il lavoratore in trasferta ha l'obbligo di trovarsi sul posto di lavoro all'ora stabilita per l'inizio del lavoro stesso.

Il trattamento di trasferta compete anche nei giorni festivi cadenti nel periodo di permanenza fuori sede. Nel caso di sospensione dal lavoro che si verifichi nello stabilimento ove il lavoratore è in trasferta, l'Azienda gli corrisponderà la differenza tra il trattamento di integrazione a carico della Cassa integrazione guadagni e la retribuzione come sopra indicata.

Accertati motivi di salute che impediscano al lavoratore di recarsi in trasferta non possono dar luogo a provvedimenti disciplinari.

Disciplina Lapidei

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

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

Tuttavia, se il lavoratore, nella sede dove si svolge la sua missione espleta un'attività controllabile dall'azienda e che comporti la effettuazione di lavoro straordinario, questo sarà compensato a parte con l'aggiunta della maggiorazione di cui all'art.19 (Lavoro straordinario, festivo, notturno).

Disciplina Laterizi - solo impiegati

Oltre a quanto sopra previsto, al lavoratore deve essere corrisposto:

a) un'indennità pari al 35% della retribuzione oraria normale calcolata ai sensi dell'art. 25 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 anticipazione 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).

Disciplina Cemento

Qualora la detta distanza superi i 5 km, fermo restando il rimborso delle spese di viaggio e il pagamento delle ore impiegate per il percorso fino ad un massimo di 8 ore giornaliere nei termini sopra indicati, si corrisponderà a piè di lista il rimborso delle eventuali spese di vitto e alloggio nei limiti normali, nonché una indennità di euro 0,52 in caso di pernottamento e di euro 0,155 in caso contrario.

È in facoltà dell'Azienda di prefissare forfettariamente in forma di diaria, comprensiva dell'indennità di cui sopra, il rimborso delle spese di vitto e alloggio in misura adeguata al costo della vita nella località di trasferta.

Nel caso in cui la permanenza fuori sede per ragioni di servizio dovesse protrarsi o comunque riguardare lunghi periodi, è in facoltà delle Parti di concordare, in sostituzione del trattamento di cui sopra, un trattamento forfettario per tutto il periodo di trasferta.

Art. 37 - Alloggio

Disciplina cemento

Intermedi

Nei casi di concessione dell'alloggio da parte dell'Azienda, la concessione stessa verrà effettuata contro pagamento di un limitato canone di affitto, il cui importo è in facoltà dell'Azienda di trattenere sul trattamento economico mensile del lavoratore.

Le spese relative ai servizi accessori dell'alloggio (gas, acqua, illuminazione, ecc.) saranno a carico del lavoratore.

La concessione dell'alloggio avrà termine in ogni caso, senza che sia all'uopo necessaria formale disdetta, all'atto della cessazione del rapporto - per qualsiasi causa - o all'atto del trasferimento del lavoratore ad altra sede.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro non ai sensi dell'art. 66 (Licenziamento per mancanze) e non per dimissioni, sarà concesso un termine improrogabile di mesi tre per il rilascio dei locali. Tale termine decorre dalla data di risoluzione del rapporto.

Qualora nella località ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con i centri abitati e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 3 chilometri, l'Azienda, che non provveda in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

Impiegati e quadri

Nei casi di concessione dell'alloggio da parte dell'Azienda, la concessione stessa verrà effettuata contro pagamento di un limitato canone di affitto, il cui importo è in facoltà dell'Azienda di trattenere sul trattamento economico del lavoratore.

Le spese relative ai servizi accessori dell'alloggio (gas, acqua, illuminazione, ecc.) saranno a carico del lavoratore, salvo condizioni di miglior favore in atto. La concessione dell'alloggio avrà termine in ogni caso, senza che a tale scopo sia necessaria formale disdetta, all'atto della cessazione del rapporto - per qualsiasi causa - o all'atto del trasferimento del lavoratore in altra sede.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro non ai sensi dell'art. 66 (Licenziamento per mancanze) e non per dimissioni, sarà concesso un termine improrogabile di mesi tre per il rilascio dei locali. Tale termine decorre dalla data della disdetta o, in mancanza di questa, dalla data di risoluzione del rapporto.

Qualora nella località ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con i centri abitati e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre km. 3, l'Azienda, che non provveda in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 38 - Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia Disciplina Lapidai

L'orario normale contrattuale di lavoro per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia per la cui individuazione si fa riferimento ai criteri fissati dal R.D. 15 marzo 1923, n. 692 e successivi provvedimenti aggiuntivi o modifiche come richiamati dal D.lgs. n. 66/2003 ed alle vigenti disposizioni degli accordi interconfederali disciplinanti la materia, non può superare le 50 ore settimanali, con un massimo di 10 ore giornaliere.

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

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

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

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

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

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

Chiarimento a verbale

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

Le Parti si incontreranno alla luce di eventuali nuove disposizioni legislative.

Disciplina Laterizi

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 dell'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. 66/03.

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.

Disciplina Cemento

Agli effetti del presente articolo sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli elencati nella tabella approvata con R.D. 6.12.1923, n. 2657, e nei successivi provvedimenti aggiuntivi e modificativi richiamati dall'art. 16, lett. d) del D.lgs. n. 66/2003.

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

Per i lavoratori addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia l'orario di lavoro è fissato in un massimo di 10 ore giornaliere e 50 settimanali, salvo per i discontinui con alloggio nella sede di lavoro o nelle immediate adiacenze, per i quali l'orario di lavoro è di 12 ore giornaliere e 60 settimanali, in relazione a quanto prevedono le norme degli accordi interconfederali di perequazione Nord e Centro-Sud, rispettivamente del 6.12.1945 e del 23.5.1946.

Pertanto, per il lavoro effettuato entro i limiti di cui sopra non si farà luogo all'applicazione delle norme previste all'art. 19 (Lavoro straordinario, festivo e notturno) riguardanti la regolamentazione degli operai, intermedi ed impiegati. Per i lavoratori addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, con orario di 40 ore, la retribuzione mensile sarà pari a quella del lavoratore continuo della corrispondente qualifica.

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

Il trattamento dei suddetti lavoratori è regolato come segue:

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

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

Chiarimento a verbale

1) Ai fini di quanto previsto dall'ultimo comma del presente articolo, per i lavoratori con orario di 60 ore settimanali, l'orario giornaliero sarà ragguagliato a 12 ore anche nel caso di distribuzione dell'orario settimanale su 6 giorni.

2) La indicazione della durata della prestazione giornaliera è stata concordata, ai soli fini contrattuali, per la corresponsione, oltre le ore giornaliere assegnate, delle relative maggiorazioni.

Dichiarazione a verbale

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

Art. 39 - Previdenza complementare

Le Parti concordano di istituire a partire dall'1.1.2022, a carico del datore di lavoro un contributo mensile di euro 5 (riparametrati su base 100) da versare al Fondo Fondapi per ogni lavoratore in forza alla data dell'1.1.2022. Per i lavoratori iscritti al Fondapi all'1.1.2022, tale contributo è aggiuntivo rispetto a quanto previsto per l'iscrizione ordinaria. Per i lavoratori che alla stessa data non risultino iscritti al Fondapi, il suddetto contributo comporta l'adesione contrattuale degli stessi al Fondo medesimo, senza alcun ulteriore obbligo a loro carico. Si riportano qui di seguito i relativi valori.

Fondapi Contributo mensile

Lapidei

Livello	Parametro		
1	210	10,50 €	2,1
2	189	9,45 €	1,89
3	154	7,70 €	1,54
4	146	7,30 €	1,46
5	136	6,80 €	1,36
6	128	6,40 €	1,28
7	118	5,90 €	1,18
8	100	5,00 €	1,00

Laterizi

Livello	parametro		
AS	220	11,00 €	2,20
A	185	9,25 €	1,85
B	151	7,55 €	1,51
CS	143	7,15 €	1,43
C	136	6,80 €	1,36
D	126	6,30 €	1,26
E	117	5,85 €	1,17
F	100	5,00 €	1,00

Cemento, calce

Livello			
Area direttiva - 3	210	10,50 €	2,1
Area direttiva - 2	188	9,40 €	1,88
Area direttiva - 1	172	8,60 €	1,72
Area concettuale - 3	163	8,15 €	1,63
Area concettuale - 2	157	7,85 €	1,57
Area concettuale - 1	149	7,45 €	1,49
Area specialistica - 3	140	7,00 €	1,4
Area specialistica - 2	134	6,70 €	1,34
Area specialistica - 1	129	6,45 €	1,29
Area qualificata - 2	121	6,05 €	1,21
Area qualificata - 1	116	5,80 €	1,16
Area esecutiva - 1	100	5,00 €	1,00

Le Parti si danno atto che sul contributo di cui sopra è dovuta esclusivamente la contribuzione Inps di solidarietà.

Le aliquote contributive a carico dell'azienda vengono incrementate per ciascun comparto come di seguito indicato:

Lapidei:	+ 0,25% dall'1.6.2021 e +0,25% dall'1.1.2022 (tot. 2,40%)
Cemento:	- (tot. 1,90%)
Laterizi:	+ 0,10% dall'1.6.2021 (tot. 1,80%)

Nota a verbale

I valori degli anni precedenti sono riportati nel quadro sinottica allegato VI.

Art. 40 - Assistenza Sanitaria Integrativa

A partire dalla mensilità di gennaio 2022 il contributo a favore del Fondo Altea per ogni dipendente in forza è stabilito per ciascun comparto come di seguito indicato:

Lapidei:	+ 3 euro (Tot. 13 euro/mese)
Cemento:	- (tot. 13 euro/mese)
Laterizi:	- (tot. 10 euro/mese)

Dichiarazione a verbale

Le Parti firmatarie del presente C.C.N.L. hanno ritenuto di mantenere, su richiesta di parte sindacale, Altea quale fondo di riferimento per la sanità integrativa.

Su possibili evoluzioni in materia le Parti convengono di incontrarsi almeno tre mesi prima della scadenza del C.C.N.L.

Si riporta il quadro sinottico relativo ai precedenti accordi in materia per i singoli settori.

Disciplina Lapidei	Disciplina laterizi	Disciplina cemento
Ex Articolo 37 bis	Ex Articolo 48	Ex Articolo 62
Assistenza Sanitaria Integrativa	Assistenza Sanitaria Integrativa	Assistenza Sanitaria Integrativa
Le Parti convengono di dare attuazione a quanto già convenuto nel precedente C.C.N.L. Lapidei PMI CONFAPI-ANIEM, attraverso l'individuazione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa, che risponde ai requisiti previsti dal D.Lgs. 2.9.97, n. 394 e successive modifiche.	Le Parti stipulanti il presente C.C.N.L. si danno atto che l'assistenza sanitaria integrativa non sostitutiva del Servizio Sanitario Nazionale, definita dal C.C.N.L., costituisce uno dei punti qualificanti dello stesso.	ANIEM e Feneal - Uil, Filca - Cisl e Fillea - Cgil, in qualità di Parti stipulanti, si danno atto che l'assistenza sanitaria integrativa non sostitutiva del Servizio Sanitario Nazionale definita dal C.C.N.L. costituisce uno dei punti qualificanti del presente rinnovo.
Le Parti concordano che il Fondo	Le Parti convengono di istituire, una commissione tecnica paritetica formata da 3 rappresentanti delle Organizzazioni sindacali	Le Parti convengono di istituire, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del C.C.N.L. stesso, una

individuato per la Sanità integrativa è ALTEA fondo intersettoriale costituito fra Feneal/UIL, Filca/Cisl e Fillea/Cgil. La quota di contribuzione al fondo è definita come segue: - A decorrere dall'1 Marzo 2014, 5 euro mensili per ogni dipendente in forza. - A decorrere dall'1 Gennaio 2015, 8 euro mensili per ogni dipendente in forza. La quota di contribuzione al Fondo viene fissata a 10,00 euro mensili a partire dalla mensilità di ottobre 2018 a favore di Fondo Altea per ogni dipendente in forza. Il contributo è obbligatorio ed è a totale carico delle aziende. I lavoratori dipendenti individuati nel presente articolo hanno diritto da parte del fondo individuato all'erogazione delle prestazioni sanitarie in dipendenza del rapporto di lavoro. I contributi al fondo	e da 3 rappresentanti dell'ANIEM al fine di approfondire le tematiche relative alla costituzione e/o adesione ad un fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa settoriale o intersettoriale per la erogazione ai lavoratori dipendenti di prestazioni sanitarie integrative di quelle assicurate dal SSN. L'approfondimento riguarderà anche le iniziative confederali finalizzate alla costituzione di un fondo generale avente gli stessi scopi. L'adesione al Fondo per i lavoratori avrà carattere volontario; in tal caso è prevista una quota di contribuzione a carico dell'impresa pari a euro 5,00 mensili pro capite. La decorrenza della suddetta contribuzione è vincolata e subordinata alla costituzione, regolamentazione ed avvio del Fondo, che le Parti concordano di realizzare entro la data del 1° aprile 2012. Nell'ambito della gestione del Fondo, al fine di garantire	"Commissione operativa" Tecnica Paritetica composta da 6 componenti, 3 per la parte datoriale e 3 per le organizzazioni sindacali stipulanti il presente C.C.N.L. che - ai fini di approfondire le tematiche relative alla costituzione e/o adesione ad un fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa settoriale o intersettoriale per la erogazione ai lavoratori dipendenti di prestazioni sanitarie integrative di quelle assicurate dal SSN - formuli alle Parti, entro il 30 giugno 2011, una proposta per l'avvio, a partire dal 1° gennaio 2012, di un fondo di assistenza sanitaria integrativa ad adesione volontaria da valere per tutti i lavoratori delle Aziende cui si applica il presente C.C.N.L.. Anche in considerazione della complessità della materia, la citata "Commissione operativa" dovrà acquisire una idonea conoscenza del quadro di riferimento normativo con particolare riguardo alla disciplina fiscale dei contributi ai fondi sanitari integrativi (art. 1,
--	---	---

sanitario beneficino delle relative agevolazioni fiscali.	l'equilibrio economico-finanziario, le Parti stabiliscono, fin d'ora, che le attività che saranno previste in regime di assistenza sanitaria integrativa, non potranno eccedere, esercizio per esercizio, le effettive disponibilità finanziarie. La commissione, comunque, consegnerà alle Parti stipulanti una dettagliata relazione entro il 31.12.2011. Nel caso in cui il lavoratore iscritto al Fondo manifesti la volontà di non rinnovare o rescindere la sua partecipazione decadrà automaticamente anche la contribuzione da parte dell'azienda. Analoga decadenza della contribuzione avverrà in caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Sono fatti salvi gli accordi aziendali e/o territoriali in atto aventi medesime finalità. Comunque, fino alla individuazione del Fondo, le singole aziende procederanno ad	commi 197 - 199, legge 24 dicembre 2007, n. 244; Decreto del Ministero della Salute 31 marzo 2008, già noto come "Decreto Turco") e successive modificazioni. L'approfondimento riguarderà anche le iniziative confederali finalizzate alla costituzione di un fondo generale dell'industria avente gli stessi scopi. La Commissione consegnerà alle Parti stipulanti una dettagliata relazione entro il 31 dicembre 2009. Le Parti convengono fin d'ora che i riflessi economici che deriveranno dalla istituzione del fondo di assistenza integrativa avranno effetto a partire dal prossimo C.C.N.L. 1.1.2012. Le Parti definiscono fin d'ora che il contributo a carico delle aziende sarà pari ad euro 5,00 (cinque/00) euro 8,00 mensili per ogni lavoratore dipendente che fornirà al predetto Fondo i propri dati anagrafici aderirà al predetto Fondo. Il
--	--	---

	accantonare l'importo di cui sopra. Le Parti concordano che il Fondo individuato per la Sanità integrativa è ALTEA fondo intersettoriale costituito fra Feneal/Uil, Filca/Cisl e Fillea/Cgil. La quota di contribuzione al fondo è definita come segue: - A decorrere dal 1° aprile 2014, 6 euro mensili per ogni dipendente in forza. Il contributo è obbligatorio ed è a totale carico delle aziende. I lavoratori dipendenti individuati nel presente articolo hanno diritto da parte del fondo individuato all'erogazione delle prestazioni sanitarie in dipendenza del rapporto di lavoro. I contributi al fondo sanitario beneficiano delle relative agevolazioni fiscali Il contributo a carico delle aziende viene incrementato di 4 euro mensili a decorrere dall'1.10.2018.	contributo del lavoratore sarà pari ad euro 2,00. A partire dal 1° gennaio 2013 i predetti contributi saranno pari ad euro 10,00 a carico dell'azienda ed euro 3,00 a carico del lavoratore. Ove un lavoratore iscritto al fondo manifesti la volontà di non rinnovare o rescindere la sua partecipazione al fondo, decadrà automaticamente anche la contribuzione da parte della azienda. Le Parti individuano quale fondo per l'assistenza sanitaria integrativa "ALTEA", Fondo intersettoriale costituito tra Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil. La contribuzione al Fondo ALTEA sarà di 13,00 euro mensili, per dodici mensilità, a carico dell'azienda, per ciascun lavoratore iscritto. La contribuzione decorrerà dal 1° settembre 2014. Tutti i lavoratori ai quali si applica il presente C.C.N.L. hanno diritto alle erogazioni delle prestazioni sanitarie definite dallo statuto e
--	--	--

	<i>Nota a verbale</i> Nel caso in cui intervengano accordi interconfederali in materia di sanità integrativa, le Parti si impegnano ad integrare la presente disposizione, ai fini del recepimento di tali accordi interconfederali nella disciplina contrattuale.	dal regolamento del fondo Altea, in dipendenza del rapporto di lavoro. Le Parti si danno reciprocamente atto che si incontreranno qualora venga reso operativo il fondo ENFEA ovvero intervengano nuovi accordi interconfederali in materia di sanità integrativa. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore. Ove un lavoratore iscritto al Fondo cessi la sua partecipazione al Fondo, decadrà automaticamente la contribuzione da parte dell'azienda.
--	--	--

Art. 41 - Tutela dei tossicodipendenti e loro familiari

Le Parti, in attuazione di quanto previsto dalla legge 26 giugno 1990 n. 162 s.m.i., convengono quanto segue:

- i lavoratori di cui viene accertato, secondo le previsioni di legge, lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto, per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni. Il lavoratore che intende avvalersi della facoltà di cui sopra dovrà avanzare la relativa richiesta alla Direzione aziendale almeno 15 giorni prima dell'inizio del programma cui intende partecipare, fornendo adeguata

documentazione circa il programma stesso e la sua presumibile durata;
- i lavoratori familiari di un tossicodipendente possono, a loro volta, essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto per concorrere al programma terapeutico e socioriabilitativo del tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità. Gli interessati dovranno avanzare la relativa richiesta alla Direzione aziendale almeno 15 giorni prima dell'inizio dell'aspettativa, fornendo adeguata documentazione circa lo stato di tossicodipendenza del familiare, il programma cui questi partecipa, nonché l'attestazione di cui sopra.

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

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

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

Art. 42 - Categorie dello svantaggio sociale

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

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

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

Art. 43 - Lavoratori immigrati

Premesso che la materia relativa alle festività è regolata con legge dello Stato; che il presente C.C.N.L. 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 R.S.U., per il godimento, anche in forma accorpata, di riposi o ferie legato alla loro specifica condizione ed alle conseguenti esigenze.

Le Parti si danno altresì atto che i permessi di cui all'art. 57 potranno essere richiesti anche al fine di migliorare il livello di alfabetizzazione, nonché per le iniziative legate alle attività degli Enti c.d. del Terzo Settore, ai sensi di quanto disposto dal D.lgs. 3 luglio 2017 n. 117 s.m.i. al quale le Parti rinviano per tutto quanto qui non previsto.

Art. 44 - Diritto allo studio

Disciplina Lapidei

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

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

a) lavoratori studenti universitari

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

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

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

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

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

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

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

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

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

commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, permessi, comunque, non cumulabili con quelli non retribuiti di cui ai precedenti commi.

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

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

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

Potranno beneficiare dei permessi retribuiti di cui al precedente comma, ferme restando tutte le altre disposizioni, anche i lavoratori che frequentino corsi di recupero della scuola d'obbligo ivi compresi i corsi di livello elementare, nonché i lavoratori extracomunitari per i corsi di alfabetizzazione. Per tali lavoratori le ore di permesso retribuite sono elevate fino ad un massimo di 200 in un triennio, usufruibili anche in un solo anno. Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'azienda almeno un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore.

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

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

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

Disciplina Laterizi

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 dei 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 corso il cui 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 quattro.

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.

Disciplina Cemento

Lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole

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

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

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

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

Fermi restando, per i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio, i congedi per la formazione di cui all'art. 47 lettera C), ai lavoratori di cui al 3° e 4° comma del presente articolo, con meno di 5 anni di anzianità di servizio, che nel corso dell'anno debbono sostenere gli esami di diploma, potranno essere concessi, a richiesta, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 10 giorni.

Ad altri lavoratori studenti saranno concesse le facilitazioni previste dall'art. 10 della legge 20.5.1970, n. 300.

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

Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai 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, nonché, ferma restando la previsione di cui al terzo comma del precedente punto 1), corsi di studio universitari la cui finalità sia quella del raggiungimento del titolo di studio di primo grado (laurea breve), di secondo grado (laurea magistrale) o corsi di laurea unici (5/6 anni), impartiti esclusivamente presso Università pubbliche o private parificate italiane.

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

Il lavoratore potrà richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore per la durata normale del corso di studio, usufruibili anche in un solo anno.

Ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di formazione

professionale correlati alle mansioni svolte saranno concessi permessi retribuiti commisurati ad un numero di ore pari alla metà delle ore di durata del corso e, in ogni caso, non superiori a 80 ore complessive. Tali permessi, usufruibili anche in un solo anno, saranno concessi per non più di una volta al singolo lavoratore. Nell'arco di un anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3 per cento dei lavoratori occupati dall'Azienda nell'unità produttiva, compatibilmente con l'esigenza del regolare svolgimento dell'attività produttiva. Potrà, comunque, usufruire dei permessi retribuiti un lavoratore nelle unità produttive che occupino almeno 25 lavoratori. Tale ultimo limite tiene conto del fatto che la produzione dei settori si svolge prevalentemente su tre turni.

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

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

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

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

Nota a verbale comune a tutti i comparti

Per quanto concerne i percorsi formativi riconosciuti le Parti fanno riferimento al quadro sinottico riportato nell'allegato VII.

Art. 45 - Interruzione e sospensione del lavoro

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

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

Nel caso di sospensione o riduzione di orario dovute a cause meteorologiche,

le aziende provvederanno a presentare all'Inps le domande di ricorso alla Cassa integrazione guadagni, Sezione Lapedei, di norma nella settimana successiva a quelli in cui si è verificato l'evento che ha dato origine al ricorso stesso.

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

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

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

I periodi di forzata interruzione del lavoro e retribuiti possono essere recuperati con permessi, purché nei 30 giorni successivi la fine dell'interruzione.

Art. 46 - Permessi di entrata e di uscita

Durante il lavoro nessun operaio può allontanarsi dal proprio posto di lavoro senza giustificato motivo, e non può lasciare lo stabilimento o cava se non debitamente autorizzato. Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare nello stabilimento o cava. Salvo speciale permesso del proprio superiore, non è consentito all'operaio sia di entrare, sia di trattenersi nello stabilimento o cava in ore fuori dal suo turno. Il permesso di uscita deve essere richiesto dall'operaio al proprio superiore diretto nella prima ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

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

La stessa deve essere giustificata entro le 48 ore successive all'inizio dell'assenza salvo comprovati motivi di impedimento. Salvo quanto disposto per Permessi per cariche sindacali, aspettativa per cariche pubbliche elettive e sindacali e RSU, potranno essere accordati brevi permessi ai lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, con facoltà per l'Azienda di non corrispondere la retribuzione per il tempo di assenza dal lavoro, allorché il permesso superi i 60 minuti.

Art. 47 - Interruzioni - Sospensioni - Riduzione del lavoro – Congedi

A) Permessi per eventi e cause particolari

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 1, della legge 8.3.2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al D.I. 21.7.2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito ad evento 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.

La lavoratrice e/o il lavoratore che dovesse recarsi nel suo paese di origine per i casi di cui al primo comma avrà diritto a 2 giorni aggiuntivi di permesso retribuito (esibendo documentazione di viaggio)

Il diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito di cui al comma 1, è riconosciuto anche al lavoratore che si assenti per assistere familiari in dialisi o sottoposti a gravi interventi chirurgici e/o alle eventuali terapie ad essi connesse.

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

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

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

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

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore 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 handicappate dall'art. 33 della legge 5.2.1992, n. 104, e successive modificazioni.

Alla lavoratrice e/o al lavoratore vengono riconosciuti, qualora esauriti i permessi per riduzione di orario e/o ex festività ancora a disposizione, 16 ore complessive di permesso retribuito annuo frazionabili per le seguenti causali:

- inserimento dei figli all'asilo nido e/o scuola d'infanzia (ex scuola materna);

- per visite mediche per i figli fino all'età di 14 anni o per assistenza a genitori anziani con età superiore ai 75 anni.

Alla fine dell'anno solare i permessi di cui sopra non fruiti decadono.

Il lavoratore padre, in occasione della nascita del figlio, entro il quinto mese di vita del bambino, o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni o affidamenti nazionali/internazionali, o in caso di decesso perinatale, fruirà di dieci giorni di congedo obbligatorio (comprensivo del congedo di paternità obbligatorio di cui all'art. 27 bis del D.lgs. n.151/2001) e potrà fruire di un ulteriore giorno facoltativo in alternativa alla madre che si trovi in astensione obbligatoria

Il relativo trattamento economico è a carico dell'Inps. Per gli anni successivi, le Parti si danno reciprocamente atto che si incontreranno laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo contrattuale a una armonizzazione dello stesso alla nuova disciplina legale.

Nel caso di monogenitorialità il lavoratore potrà rifiutarsi di compiere trasferte di durata continuativa superiore a un mese entro il primo anno di vita del bambino, di due mesi entro il secondo anno di vita del bambino e di tre mesi

entro il terzo anno di vita del bambino, con un intervallo di almeno dieci giorni tra una trasferta e l'altra, fermo restando le tutele previste dalla legge.

B) Congedi per gravi motivi familiari

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, della legge n. 53 del 2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al D.I. 21.7.2000 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 parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi in condizione di grave disabilità.

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. 21.7.2000, n. 278, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni. Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a

tre giorni, il datore di lavoro è tenuto 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, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

C) Congedi per la formazione

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, legge 8.3.2000, 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'1,5% del totale della forza occupata. I valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale pari o superiori a 0,50 saranno arrotondati all'unità superiore.

Durante il periodo di congedo il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Ai lavoratori che rientrano nella concessione dei congedi di cui ai punti A), B) e C) del presente articolo, al fine di elevare la capacità di bilanciare in

modo equilibrato il lavoro e gli impegni della vita privata 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.

Ai lavoratori che rientrano nella concessione dei congedi di cui ai punti A), B) e C) del presente articolo, al fine di elevare la capacità di bilanciare in modo equilibrato il lavoro e gli impegni della vita privata 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.

D) Congedo per violenza di genere

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 (in base all'art. 24 del D.lgs. n. 80 del 15.6.2015) non superiore a tre mesi (fruibile anche a giorni o ad ore) utilizzabile nell'arco temporale di tre anni.

Ai fini dell'esercizio del diritto, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 24 D.lgs. n. 80/2015.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'Ente previdenziale competente.

Il periodo di congedo non è considerato utile ai fini della maturazione del periodo di comporta per malattia.

Alle lavoratrici interessate il periodo retribuito di cui al primo comma viene elevato a 6 mesi fermo restando quanto stabilito per i primi 3 mesi di astensione dalla normativa di legge richiamata e dagli interventi di sostegno previsti dal Fondo ENFEA.

Le lavoratrici di cui al comma precedente saranno agevolate nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile della prestazione lavorativa, laddove compatibile con le mansioni prestate.

Le Parti si danno reciprocamente atto che le disposizioni contrattuali di cui alle lettere A), B), C), D) del presente articolo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale ferme restando, ove esistenti, condizioni di miglior favore.

La fruizione dei suddetti permessi sarà comunque garantita in modo da consentire la minima programmazione aziendale e nel rispetto dei diritti dei singoli lavoratori.

Con riferimento alla lett. C) del presente articolo e alla misura dell'1,5% ivi definita per la contemporanea fruibilità dei congedi, le Parti convengono di assumere la detta percentuale in via sperimentale riservandosi di verificarne l'adeguatezza anche alla luce dei Fondi pubblici per il rafforzamento della formazione e delle nuove competenze.

Normativa comune e decorrenza

Quanto previsto dal presente articolo alle lettere A, B, C e D avrà decorrenza dal 01/07/2025

Art. 48 - Assenze

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 giustificato motivo, 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. 49 - Recuperi

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

Art. 50 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali

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

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

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

Nel caso di assenza per malattia professionale, l'operaio dovrà attenersi alle disposizioni dell'art. 53.

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.

Inoltre, gli operai assenti dal lavoro per infortunio o malattia professionale, le aziende corrisponderanno un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento dell'intera retribuzione globale netta di fatto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato, per un periodo massimo di assenza dal lavoro di 12 mesi per il settore lapideo, 18 mesi per il settore dei laterizi e del cemento.

Ove richiesto saranno erogati proporzionali acconti.

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

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

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

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

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.

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.

Chiarimenti a verbale

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 32 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.

Disciplina Cemento

Nel caso in cui ciò non sia possibile è lasciata facoltà al lavoratore di richiedere un periodo di aspettativa non superiore a 1 anno.

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

Ove la risoluzione del rapporto di lavoro dovesse verificarsi per licenziamento

da parte dell'Azienda al lavoratore sarà corrisposto il normale trattamento di anzianità di cui all'art. 70 (Trattamento di fine rapporto), integrato dalla indennità sostitutiva del preavviso. Ove invece la risoluzione del rapporto dovesse avvenire per dimissioni del lavoratore, allo stesso verrà corrisposto il solo trattamento previsto dall'art. 70 (Trattamento di fine rapporto).

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

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

Art. 51 - Malattia e infortunio non sul lavoro

Conservazione del posto di lavoro

Parte Comune

Per il periodo di assenza per malattia, sempreché non sia causata da eventi gravemente colposi a lui imputabili, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a 14 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. I lavoratori affetti da gravi malattie, neoplasie o sottoposti al trattamento di emodialisi, al superamento dei limiti di conservazione del posto, potranno usufruire, previa richiesta scritta, del prolungamento del periodo di comporta fino ad un massimo di 12 mesi.

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

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

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere il servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove superato il periodo di conservazione del posto il rapporto non sia risolto, né ad iniziativa dell'azienda, né ad iniziativa del lavoratore, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso a tutti gli effetti. Nel caso di preavviso di licenziamento o di dimissioni, il lavoratore usufruirà del trattamento economico a carico dell'Azienda per i casi di malattia fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

Trattamento economico

Disciplina Lapidei

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

a) Operai ed intermedi

Al lavoratore, non in prova, assente per malattia o infortunio non sul lavoro, sarà corrisposta una indennità del 100% della retribuzione globale di fatto percepita per i primi tre giorni di assenza; dal 4° al 180° giorno il 100% della retribuzione di fatto percepita, comprendenti nella retribuzione anche la quota parte a carico dell'Istituto preposto; dal 181° giorno e fino al 365° di malattia, il trattamento economico di cui sopra sarà pari al 50% della retribuzione.

b) Impiegati

100% della retribuzione per i primi 6 mesi di malattia;

50% della retribuzione per i successivi 6 mesi di malattia.

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

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

Ai fini di cui sopra, la cumulabilità degli eventi morbosi è esclusa nel caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 5 mesi di effettivo lavoro, nel qual caso il trattamento economico su indicato ricomincia ex novo. L'integrazione di cui trattasi verrà riconosciuta soltanto in quanto il lavoratore ammalato certifichi la propria assenza nei termini e nei modi previsti dalle disposizioni di legge vigenti e subordinatamente al

riconoscimento della malattia da parte delle competenti strutture pubbliche. Il trattamento di cui sopra non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future o da risarcimento danni derivanti da fatto di terzi.

Trattamenti particolari

A tutti i lavoratori in caso di malattie oncologiche, emodialisi, infarto con esiti in cardiopatia ischemica instabile e trapianto di organi, i periodi di cui al presente articolo sono aumentati del 50%.

Nelle predette ipotesi è aumentata del 50% anche la durata dei periodi di trattamento economico.

Disciplina Laterizi

Il trattamento economico dovuto al lavoratore in caso di malattia o infortunio non sul lavoro è il seguente:

Operai

In caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto ad un'integrazione dell'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) il 100% della retribuzione netta;

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

Il suddetto trattamento economico sarà corrisposto al lavoratore sempreché la malattia o l'infortunio non sul lavoro siano riconosciuti dall'INPS e vengano presentate nei termini previsti dal presente articolo le prescritte certificazioni mediche.

L'azienda si rivarrà nei confronti del lavoratore di quanto corrispostogli nel caso in cui l'erogazione dell'indennità da parte dell'Inps, non abbia avuto luogo o venga a marcare 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 e abbia ricevuto l'integrazione del trattamento Inps da parte dell'azienda è tenuto a rimborsare all'azienda stessa l'importo dell'integrazione già percepita.

Per gli operai:

- 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 tredicesima 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.

Impiegati

In caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro l'impiegato non in prova ha diritto al seguente trattamento economico:

- per 6 mesi di calendario il 100% della retribuzione;
- per ulteriori 6 mesi di calendario il 50% della retribuzione.

Il trattamento economico di cui sopra sarà corrisposto al lavoratore sempreché vengano presentate nei termini esposti nel presente articolo le prescritte certificazioni mediche.

Il lavoratore che sia stato risarcito da un terzo responsabile di un sinistro per il quale sia rimasto assente, è tenuto a rimborsare all'azienda quanto da essa percepito nei limiti del risarcimento ottenuto.

Dalla retribuzione, come sopra indicata, 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.

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.

Il trattamento economico suddetto 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 o 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 al presente articolo si applica per un massimo di 12 mesi, anche in caso di tbc. In tale caso il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'Inps.

Disciplina Cemento

Durante la conservazione del posto ai lavoratori assenti per cause di malattia o infortunio non sul lavoro sarà riconosciuto da parte dell'Azienda,

nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, un trattamento economico fino al raggiungimento delle seguenti misure della retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità e, per i cottimisti, il guadagno medio di cottimo), aumentata dell'ex premio di produzione, nonché della maggiorazione media per lavoro a turno, per coloro che lavorano a turni avvicendati in via continuativa:

a) per anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti:

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

b) per anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti:

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

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

Per il lavoratore cui si applica la parte Operai ovvero la parte Impiegati del presente Contratto, il trattamento economico è corrisposto dall'Azienda con deduzione di tutte le somme cui il lavoratore ha diritto da parte dell'Istituto assicuratore ed è subordinato al riconoscimento delle malattie da parte dell'Istituto stesso. Resta inteso che per eventuali periodi di assenza, compresi nei limiti della conservazione del posto ma eccedenti i periodi cui è commisurato il trattamento economico contrattuale e per i quali il lavoratore dovesse aver diritto alle prestazioni economiche dell'Inps, le dette prestazioni verranno corrisposte al lavoratore stesso fermo restando che l'Azienda, in occasione dell'erogazione della gratifica natalizia o 13^a mensilità, dedurrà i ratei di gratifica natalizia o 13^a mensilità relativi ai periodi di assenza di cui trattasi.

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

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

scaglione a) e gli 8 mesi nell'anno di calendario per gli appartenenti allo scaglione b).

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

Chiarimenti a verbale

1. Per i lavoratori cui si applica la parte I e II del presente contratto, i ratei della gratifica natalizia corrisposti dall'Istituto assicuratore saranno considerati utili ai fini del raggiungimento delle misure del trattamento economico di cui al presente articolo. Pertanto, dalla gratifica natalizia di cui all'art. 49 (13^a mensilità o gratifica natalizia) non sarà effettuata alcuna detrazione per i periodi di assenza dal lavoro per malattia od infortunio non sul lavoro.

2. Al fine di consentire una più puntuale organizzazione dei turni di lavoro nel rispetto delle esigenze dell'impresa e dei singoli lavoratori, il lavoratore turnista assente per malattia avvertirà la Direzione del rientro in servizio o dell'eventuale prosecuzione dello stato di malattia, entro il giorno precedente il termine di rientro previsto nella certificazione medica.

Art. 52 - Genitorialità

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

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

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

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

La fruizione del congedo parentale facoltativo può essere frazionata anche in unità orarie, rispettando le necessità organizzative aziendali, programmandone preferibilmente l'utilizzo a inizio o fine turno o pausa pranzo.

Nel caso in cui nel corso del periodo d'interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga malattia, si applicano le disposizioni di cui alla relativa regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa, sempre ch  dette disposizioni risultino pi  favorevoli alla lavoratrice. L'assenza per gravidanza e puerperio, nei limiti del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, non interrompe la maturazione dell'anzianit  di servizio a tutti gli effetti (ferie, festivit , tredicesima mensilit , trattamento di fine rapporto).

A far data dal 01/07/2025 per il periodo di congedo parentale di cui all'art. 32 D.lgs. n.151/2001 lett. a) e b), l'indennit  prevista nella misura del 30 % della retribuzione   integrata fino al 50% della retribuzione stessa per un periodo non superiore a tre mesi nell'arco del periodo di assenza, esclusi i periodi in cui   prevista dalla legge un'indennit  superiore al 30%.

Congedi - Riposi e permessi per i figli in condizione di grave disabilit 

Parte comune

In applicazione di quanto previsto dall'art. 42 del D.lgs. n. 151/2001, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino in condizione di grave disabilit , in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, la lavoratrice madre ovvero il lavoratore padre pu  richiedere di fruire di permessi orari retribuiti, con trattamento a carico Inps (art. 33 comma 2 legge n. 104/1992).

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino in condizione di grave disabilit , il diritto di fruire dei permessi di cui all'art. 33, comma3 della legge 104/1992 e successive modificazioni (tre giorni di permesso retribuito al mese, con trattamento a carico Inps coperti da contribuzione figurativa),   riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

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

Art. 53 - Congedo matrimoniale

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

Tale congedo non potr  essere computato nel periodo di ferie annuali, n  potr  essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovr  essere avanzata dall'avente diritto con un

preavviso di almeno quindici giorni dal suo inizio salvo casi eccezionali.

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

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

Le disposizioni sul congedo matrimoniale sono applicabili anche in caso di unioni civili in base alla legge n. 76/2016.

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

Art. 54 - Chiamata e richiamo alle armi - Cooperazione internazionale

In caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, è disciplinato dalla normativa di legge pro tempore vigente. Il rapporto di lavoro rimane sospeso durante tutto il periodo di servizio militare e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

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

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

Tanto nel caso di chiamata di leva, quanto in quello di richiamo il lavoratore è tenuto a presentarsi all'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare, in difetto di che può essere considerato dimissionario. Ai lavoratori cui, ai sensi della L. n. 38, del 9.2.1979, sia riconosciuta la qualifica di volontari in servizio civile, spetta la conservazione del proprio posto di lavoro, secondo le disposizioni del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 13.9.46, n. 303, e successive norme integrative qualora beneficino del rinvio del servizio militare di leva, ai sensi dell'art. 40 della citata L. n. 38 del 1979.

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria risolve il rapporto di lavoro, senza diritto al riconoscimento dell'anzianità relativa al periodo di tempo trascorso sotto le armi.

Art. 55 - Ambiente e Rappresentante lavoratori sicurezza

Le Parti richiamano e recepiscono l'accordo interconfederale CONFAPI e CGIL, CISL, UIL relativo ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di data 20/09/2011.

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., ad ogni RLS vengono riconosciuti permessi retribuiti pari a 40 ore per anno per tutte le aziende fino a 30 dipendenti.

Per le aziende con numero pari o superiore a 31 dipendenti, le ore di permessi retribuiti passano a 50 ore per anno.

Le Parti convengono che la realizzazione della formazione è una delle condizioni fondamentali per la piena applicazione delle norme di sicurezza come previsto dall'A.I. del 20/09/2011.

Il datore di lavoro assicura che ogni lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata come stabilito dall'articolo 37 del D.Lgs. n. 81/2008 ad integrazione di quanto previsto dall'art. 22 del D.Lgs. n. 626/1994, con riferimento al proprio posto di lavoro e alla propria mansione.

Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;

b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione sono definiti dall'art. 37, 2° comma del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., e dall'A.I. del 20/09/2011.

Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva, una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici previsti dalle norme di legge in materia.

La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;

b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;

c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.

La formazione dei lavoratori e dei loro Rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

I preposti ricevono a cura del datore di lavoro e in azienda, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al precedente periodo comprendono:

- a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- c) valutazione dei rischi;
- d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico.

Ai lavoratori che prestino la loro opera in cantieri verrà erogata la seguente formazione aggiuntiva:

- 16 ore "una tantum" qualora operino per la prima volta in un cantiere;
- 8 ore annuali di formazione aggiuntive a quelle previste dall'art. 37 del

D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., ad integrazione di quanto previsto dall'art. 22 del D.Lgs. n. 626/1994. Le suddette ore dovranno essere specificatamente dedicate alla sicurezza in cantiere e potranno svolgersi di norma in occasione della Giornata mondiale della sicurezza.

Le ore verranno effettuate da istituti di formazione accreditati dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano.

Disciplina Lapidei

R.L.S.T.

Le Parti concordano di dare attuazione a quanto disposto dall'art. 48 del T.U. in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in materia di R.L.S.T.

Assemblee

Al fine di garantire una sempre maggior diffusione e pratica della cultura della sicurezza, le Parti si impegnano ad organizzare congiuntamente un programma di informazione che coinvolga tutti i lavoratori delle aziende che applicano il presente contratto. Le Parti, pertanto organizzeranno un'ora di assemblea retribuita, aggiuntiva alle ore di assemblea previste che affronti le tematiche proprie della sicurezza. A tali assemblee potranno partecipare esperti individuati dalle Parti.

Disciplina Laterizi

In applicazione di quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2008 s.m.i. e dall'accordo interconfederale 20 settembre 2011 (ALLEGATO VIII), si concorda la seguente disciplina in merito ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

1) Numero dei rappresentanti

a) All'atto della costituzione della R.S.U., in tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono, all'interno della R.S.U., 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.

Norma transitoria

Nelle aziende o unità produttive in cui si è già costituita la RSU, la stessa designa al proprio interno il rappresentante per la sicurezza, la cui nomina sarà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nelle unità produttive dove operino le RSA delle Organizzazioni sindacali aderenti alle confederazioni firmatarie dell'accordo interconfederale 20 settembre 2011, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno secondo le procedure da tale accordo richiamate per le aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle Organizzazioni sindacali.

In assenza delle rappresentanze sindacali di cui sopra, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno 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.

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

Il verbale deve essere comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

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

b) Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti si applicheranno le specifiche norme dell'accordo interconfederale 20 settembre 2011.

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 20 settembre 2011 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 dall'accordo interconfederale 20 settembre 2011.

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 richiama all'accordo interconfederale 20 settembre 2011.

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 R.S.U., 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 dall'accordo interconfederale 20 settembre 2011.

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 all'accordo interconfederale 20 settembre 2011, 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 a verbale

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 20 settembre 2011 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.

Art. 55bis - Ambiente di lavoro, salute, igiene e sicurezza

Le Parti nel ribadire l'esigenza del rispetto delle norme di legge in materia di ambiente e sicurezza del lavoro, esamineranno nell'ambito delle attività della Commissione Bilaterale dei materiali da costruzione (CBMC) prevista dal vigente C.C.N.L., le proposte di legge e le iniziative di carattere normativo di interesse dei settori oggetto del presente contratto che venissero avanzate in Italia e nell'ambito della U.E.

Ciò con particolare riguardo alla possibilità di individuare linee di indirizzo comune che servano da orientamento per gli organismi legislativi o amministrativi per tutte le attività oggetto del presente contratto. Analoghe linee di indirizzo comune saranno ricercate nei confronti degli Enti Locali (Regioni, Provincie, ecc.).

La CBMC seguirà le problematiche relative all'ambiente, alla salute e sicurezza. Le regolamentazioni e le procedure di sicurezza dovranno coinvolgere tutti i lavoratori operanti nell'unità produttiva. Particolare attenzione dovrà essere posta nella fase di inserimento dei lavoratori di prima assunzione e per quelli dipendenti da ditte esterne, attraverso specifici interventi formativi preventivi.

La Commissione avrà il compito di:

- raccogliere ed esaminare i dati sull'andamento infortunistico e sulla

tipologia degli stessi ed ogni altro elemento utile, proveniente direttamente dalle Parti o dalle fonti istituzionali (Inail, Asl, Enti di ricerca, comitati paritetici territoriali);

- promuovere il miglioramento dei livelli di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro orientando le imprese, le R.L.S./R.L.S.S.A., e le R.S.U. sull'adozione dei modelli di gestione della sicurezza e relative procedure di lavoro sicuro;

- monitorare le iniziative di formazione in materia di sicurezza realizzate dalle imprese sia con riferimento ai R.L.S./R.L.S.S.A. che ai lavoratori neoassunti al fine di costituire una banca dati settoriale sulla cui base poter esprimere eventuali indirizzi;

- seguire l'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria sui temi della sicurezza dei settori rappresentati nel presente C.C.N.L. prendendo a confronto i reciproci orientamenti sull'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria;

- esaminare eventuali problematiche di particolare rilievo che dovessero essere portate all'attenzione delle Parti stipulanti;

- esaminare specifiche tematiche connesse alla sicurezza sul lavoro anche per le attività affidate in appalto;

- implementare le procedure di pronto soccorso;

- raccogliere dati dagli Enti Paritetici esistenti.

In presenza di modifiche dell'assetto produttivo ed entro 15 giorni dall'inizio di ogni nuovo rapporto di lavoro, la direzione aziendale procederà ad una informativa sui temi di ambiente e sicurezza con iniziative anche di tipo formativo.

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

In tale ambito verrà anche esaminato il Protocollo Nepsi e le relative implicazioni.

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

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

Tali dati saranno successivamente elaborati e formeranno oggetto di esame in apposito incontro tra le Parti a livello nazionale nel quale verranno individuate

ed elaborate eventuali proposte da proporre sul piano normativo.

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

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

Per i casi sopra citati, così come per i cambiamenti normativi e legislativi, inerenti la gestione della sicurezza in azienda e sul ruolo del R.L.S./R.L.S.S.A., verranno realizzate delle azioni formative integrative alla formazione del singolo R.L.S./R.L.S.S.A. da realizzarsi nei tempi adeguati. In aree territoriali caratterizzate da una significativa concentrazione di aziende del settore, potranno essere costituiti Comitati Paritetici, i quali studieranno i problemi inerenti la prevenzione degli infortuni, la sicurezza nei luoghi di lavoro, la formazione antinfortunistica e suggeriranno eventuali misure utili ad abbattere i fattori di rischio e di nocività.

I comitati saranno composti pariteticamente da rappresentanti delle organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni Nazionali stipulanti; la partecipazione alla Commissione è gratuita.

Le Parti, a livello territoriale, effettueranno confronti periodici al fine di analizzare e monitorare la presenza di R.L.S./R.L.S.S.A. nelle singole unità produttive con l'obiettivo della loro diffusione.

Sicurezza nelle manutenzioni e negli appalti

Le Parti concordano che il tema della sicurezza, anche 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.

Pertanto, nell'ambito delle attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali previste dalle vigenti norme di legge, l'azienda si impegna a realizzare un corretto sistema di gestione integrato salute - sicurezza - ambiente che riguardi tutte le attività svolte nel sito.

Art. 56 - Visite mediche

I lavoratori saranno sottoposti alle visite mediche preventive e periodiche previste dalle leggi, nonché a quelle che si ritenessero obiettivamente necessarie a seguito dei risultati delle rilevazioni ambientali dei fattori di rischio. Dei risultati degli accertamenti clinici e strumentali effettuati sarà data notizia al R.L.S.S.A in forma anonima collettiva e per suo tramite alle R.S.U. Gli accertamenti medico-radiografici saranno affidati ad Istituti o Enti qualificati di diritto pubblico e/o ad Istituti o medici specialisti abilitati, scelti di comune accordo tra Direzione aziendale e R.L.S.S.A. Ove dette visite evidenziassero la necessità di accertamenti specialistici o radiografici, questi saranno effettuati a carico dei competenti Istituti assicurativi e previdenziali.

Nell'effettuazione delle visite mediche si procederà come segue:

1. ai lavoratori verrà data adeguata informazione e preavviso in merito all'effettuazione delle visite mediche (luogo e calendario), da effettuarsi di norma ad inizio turno di lavoro;

2. il tempo delle stesse, qualora non siano effettuate durante il normale orario di lavoro, verrà retribuito con la retribuzione oraria senza maggiorazione alcuna.

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

- eventuali visite di assunzione;
- visite periodiche effettuate dall'Azienda per obbligo di legge;
- controlli effettuati dai servizi ispettivi degli Istituti previdenziali a norma del secondo comma dell'art. 5 della legge 20.5.1970, n. 300;
- visite di idoneità effettuate da Enti pubblici o da Istituti specializzati di diritto pubblico a norma del terzo comma dell'art. 5 della legge 20.5.1970, n. 300;
- infortuni sul lavoro;
- assenze per malattia ed infortunio.

Per quanto non espressamente previsto si fa riferimento alle leggi in materia.

Art. 57 - Formazione e informazione dei lavoratori

Le Aziende, al fine di garantire la massima comprensione dei concetti di sicurezza nei luoghi di lavoro, per i lavoratori stranieri che non conoscono perfettamente la lingua italiana, potranno prevedere anche corsi obbligatori da effettuare entro tre mesi dall'assunzione e fornire documentazione

informativa nella lingua di provenienza.

È prevista una formazione in ingresso di 16 ore in materia di sicurezza sul lavoro che sarà erogata e certificata dall'ente bilaterale OPNC, anche attraverso appositi accordi con le scuole edili o altri enti di formazione territoriali competenti in materia.

Nel caso in cui il lavoratore venga dal medesimo settore, la formazione in ingresso sarà ridotta a 8 ore.

Art. 58 - Prevenzione infortuni - quasi infortuni - mezzi protettivi

Parte comune

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

Per quanto riguarda l'igiene sul lavoro e gli ambienti di lavoro si fa riferimento alle norme di legge. Nei casi previsti dalla legge l'azienda fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi (ad es.: guanti, maschere, occhiali, grembiuli) osservando tutte le precauzioni igieniche.

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

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

Quasi infortuni

Le Parti, ritenendo utile la rilevazione dei quasi infortuni ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, convengono che potranno essere sperimentati a livello aziendale, previa valutazione congiunta tra RSPP, RLS/RLSSA e RSU sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni in azienda al fine di valutare opportune misure gestionali.

Pertanto, sarà possibile istituire una Commissione con la funzione di raccogliere ed elaborare le segnalazioni pervenute dagli RLS/RLSSA, RSU e dagli RSPP.

Art. 59 - Indumenti di lavoro

Disciplina Lapidei

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

I lavoratori sono tenuti ad utilizzare gli indumenti di lavoro loro consegnati. Inoltre, a tutti i lavoratori, salvo quelli che usufruiscono di analoga concessione aziendale, verrà concesso in dotazione individuale, annualmente, dalle rispettive aziende, un paio di pantaloni da lavoro.

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

Disciplina Laterizi

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 provvedere pure gratuitamente alla sostituzione, di anno in anno, degli indumenti usati.

Art. 60 - Inizio e fine lavori

Disciplina Lapidei

L'inizio dei lavori potrà essere regolato come segue:

- a) il primo segnale è dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro e significherà l'apertura dell'accesso allo stabilimento;
- b) il secondo segnale è dato 5 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;
- c) il terzo segnale è dato all'ora precisa dell'inizio del lavoro ed in tale momento il lavoratore deve trovarsi al suo posto di lavoro.

La cessazione del lavoro è annunciata da un unico segnale.

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

Disciplina Laterizi

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 termini del lavoro e/o del relativo orario di cessazione.

Nota a verbale

Per la disciplina del Cemento (ex Articolo 33 CCNL 14 marzo 2008) cfr. “Orario di lavoro – parte 1”.

Art. 61 - Rapporti in azienda

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

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

Devono fra l'altro essere evitati:

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

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

c) fermo restando il rispetto della persona come diritto individuale inalienabile già garantito dalle normative contrattuali e dalle leggi vigenti, le Parti riconoscono che eventuali situazioni di disagio personale (esempio: mobbing discriminazioni, molestie ecc.) possono creare condizioni di difficile gestione ed inserimento all'interno dei posti di lavoro e pertanto si danno reciproco impegno a ricercare, azioni positive che, nel totale rispetto della privacy, determinino l'individuazione di strumenti idonei alla soluzione del problema, partendo dal coinvolgimento delle strutture aziendali esistenti (medico aziendale) e rapportandosi con le realtà istituzionali preposte (ASL).

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

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

1) osservare le disposizioni del presente contratto e delle regole aziendali nonché quelle impartite dai superiori;

2) osservare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

3) dedicare attività diligente al disbrigo delle mansioni assegnate;

4) non prestare attività presso altre aziende direttamente concorrenti,

anche al di fuori dell'orario di lavoro;

5) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzature, utensili, strumenti e quanto altro a lui affidato;

6) osservare le disposizioni aziendali e contrattuali sulla prevenzione degli infortuni;

7) comunicare tempestivamente ogni variazione del proprio domicilio;

8) non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale;

9) 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 ricevuto 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 del lavoro senza retribuzione.

Art. 62 - Risarcimento danni

In caso di danni volontari, o per colpa grave e di furto, il lavoratore sarà tenuto al risarcimento dei danni, i quali 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 di contestazione disciplinata dall'art. 64. 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. 63 - Visite di inventario e personali

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

Art. 64 - Provvedimenti disciplinari

Le infrazioni disciplinari contrattuali e comportamentali del lavoratore saranno passibili di provvedimenti disciplinari secondo la loro gravità e la loro recidività. Trascorsi due anni dalla comminazione di provvedimenti disciplinari, questi non saranno più considerabili agli effetti della recidiva. I provvedimenti disciplinari sono i seguenti:

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

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

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

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

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

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

Art. 65 - Multe e sospensioni

In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti di multa il lavoratore:

- 1) che abbandoni il proprio posto di lavoro senza autorizzazione del superiore o senza giustificato motivo;

- 2) che non esegua il proprio lavoro secondo le istruzioni ricevute;
- 3) che rechi guasti al materiale e non avverta subito il suo superiore diretto degli evidenti guasti agli apparecchi o evidenti irregolarità nel funzionamento degli apparecchi stessi o di irregolarità nell'andamento del lavoro;
- 4) che contravvenga al divieto di fumare o introduca sul luogo di lavoro cibi o bevande alcoliche, senza permesso dell'azienda;
- 5) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;
- 6) che sia trovato addormentato durante le ore di lavoro;
- 7) che ritardi nell'inizio del lavoro o la sospensione o ne anticipi la cessazione;
- 8) che si ponga, per propria volontà, in stato di pericolosità per sé, per gli altri, per gli impianti o comunque per l'attività lavorativa;
- 9) che non rispetti le norme antinfortunistiche e non utilizzi i mezzi di protezione messi a sua disposizione dall'azienda o preventivamente portate a conoscenza (T.U. Sicurezza art. 59, comma 1, lett. a);
- 10) che si rifiuti di adempiere a disposizioni contrattuali previste o che commetta mancanze che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene;
- 11) che dia corso a molestie verbali, quali epiteti sessisti, razzisti, volgari, violenti, ecc.

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

Art. 66 - Licenziamento per mancanze

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

In via esemplificativa:

- 1) assenza ingiustificata prolungata di 4 giorni consecutivi, nonché le assenze ripetute per quattro volte nell'arco di un anno nei giorni precedenti o seguenti ai festivi o alle ferie;
- 2) insubordinazione ai superiori;
- 3) condanna ad una pena detentiva, comminata all'operaio con sentenza passata in giudicato, per azione commessa in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro o che pregiudichi l'immagine aziendale;

- 4) gravi guasti provocati da negligenza al materiale aziendale;
- 5) recidiva in qualunque delle infrazioni contemplate nell'art. 68 quando sia già intervenuta la sospensione nei 12 mesi precedenti e sempre quando da tale recidiva derivi grave nocimento della disciplina, all'igiene, alla morale;
- 6) esecuzione di lavoro per conto proprio nei locali dell'azienda;
- 7) atti che pregiudicano la sicurezza della cava o dello stabilimento, anche se nella mancanza non si riscontri il dolo (T.U. Sicurezza art. 59, comma 1, lett. a);
- 8) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perché suscettibili di provocare danni alle persone, agli impianti, ai macchinari;
- 9) furto o danneggiamento volontario al materiale nell'ambito dell'azienda;
- 10)trafugamento di documenti, di disegni, di utensili;
- 11)abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- 12)diverbio litigioso, seguito da vie di fatto avvenuto nel recinto dello stabilimento o che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;
- 13)costruzione, entro l'azienda di oggetti per uso proprio o per conto terzi, con danno dell'azienda stessa;
- 14)che si presenti o si trovi al lavoro in stato di evidente alterazione alcolica;
- 15)mancato rientro al lavoro al termine delle ferie programmate e godute senza giustificato motivo.

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

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

Art. 67 - Divieti del lavoratore

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

Art. 68 - Regolamento aziendale

Oltre alle disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro, i lavoratori

dovranno osservare le disposizioni speciali stabilite dall'azienda, sempreché non modifichino o non siano in contrasto con quelle del presente contratto.

Art. 69 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Disciplina Lapidei

a) Operai

La comunicazione di licenziamento al lavoratore non in prova e non ai sensi dell'art. 66 o la comunicazione di dimissioni del lavoratore non in prova possono essere date in qualunque giorno con l'obbligo di preavviso di una settimana (40 ore).

b) Intermedi

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

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

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

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

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

c) Impiegati

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

Anni di servizio	Livello 1, 2	Livello 3, 4, 5	Livello 6, 7, 8
fino a 5 anni	2 mesi	1 mese	20 giorni di calendario
da oltre 5 a 10 anni	3 mesi	1,5 mesi	1 mese
oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi	1,5 mesi

In caso di dimissioni i termini suddetti possono essere ridotti alla metà qualora il lavoratore ne faccia esplicita richiesta.

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

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

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

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

Le dimissioni avranno effetto solo a seguito di convalida secondo il disposto del D.Lgs. 151/2015 s.m.i.

Disciplina Laterizi

Operai

Il preavviso in caso di licenziamento del lavoratore non in prova 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 dell'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.

Impiegati

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, C1, CS;
- 3) mesi uno di preavviso per i lavoratori delle categorie D1 e 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, C1, CS;
- 3) mesi uno e mezzo di preavviso per i lavoratori delle categorie D1 e E1;

c) per i lavoratori che hanno raggiunto i 10 anni di servizio:

- 1) mesi quattro di preavviso per i lavoratori A e AS;
- 2) mesi due e mezzo di preavviso per i lavoratori delle categorie B1, C1, CS;
- 3) mesi due di preavviso per i lavoratori delle categorie D1 e E1;

Nel caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti a metà.

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

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.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Disciplina Cemento

Soggetti destinatari della parte prima della disciplina speciale

Operai

Il licenziamento del lavoratore non in prova e non ai sensi dell'art. 66 (licenziamento per mancanze) o le dimissioni del lavoratore non in prova potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

- 6 giornate lavorative in caso di anzianità presso l'azienda fino a 5 anni;
- 11 giornate lavorative in caso di anzianità presso l'azienda oltre i 5 anni e fino a 10;
- 13 giornate lavorative in caso di anzianità presso l'azienda oltre i 10 anni e fino a 15;
- 16 giornate lavorative in caso di anzianità presso l'azienda oltre i 15 anni.

L'indennità sostitutiva del preavviso sarà commisurata a:

- 9/30 di retribuzione globale di fatto in caso di anzianità presso l'azienda fino a 5 anni;
- 15/30 di retribuzione globale di fatto in caso di anzianità presso l'azienda oltre i 5 anni e fino a 10 anni;
- 18/30 di retribuzione globale di fatto in caso di anzianità presso l'azienda oltre i 10 anni e fino a 15 anni;
- 22/30 di retribuzione globale di fatto in caso di anzianità presso l'azienda oltre i 15 anni.

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

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

A tutti gli effetti della presente regolamentazione il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 6 della legge 26 febbraio 1982, n. 54, e dall'art. 6 della legge 29 dicembre 1990, n. 407, il raggiungimento del limite di età e dell'anzianità contributiva necessaria per aver diritto al pensionamento di vecchiaia è causa di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso.

Soggetti destinatari della parte seconda della disciplina speciale

Intermedi

Il contratto di lavoro non può essere risolto da nessuna delle due Parti senza un preavviso i cui termini, in caso di licenziamento, vengono stabiliti come segue, a seconda della anzianità e dei gradi di appartenenza nella qualifica:

a) Per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova abbiano raggiunto una anzianità di servizio fino a 5 anni:

- 1) mesi 1 per gli intermedi appartenenti all'area concettuale;
- 2) 1/2 mese per gli intermedi appartenenti all'area specialistica.

b) Per i lavoratori che abbiano raggiunto una anzianità di servizio da oltre 5 fino a 10 anni:

- 1) mesi 1 e mezzo per gli intermedi appartenenti all'area concettuale;
- 2) mesi 1 per gli intermedi appartenenti all'area specialistica.

c) Per i lavoratori che abbiano raggiunto una anzianità di servizio da oltre 10 fino a 15 anni:

- 1) mesi 2 per gli intermedi appartenenti all'area concettuale;
- 2) mesi 1 e mezzo per gli intermedi appartenenti all'area specialistica.

d) Per i lavoratori che abbiano raggiunto una anzianità di servizio oltre i 15 anni:

- 1) mesi 2 e mezzo per gli intermedi appartenenti all'area concettuale;
- 2) mesi 2 per gli intermedi appartenenti all'area specialistica.

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

I termini di notifica del preavviso decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

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

È in facoltà della parte che riceve la disdetta, ai sensi del 1° comma, di troncare il rapporto di lavoro sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo non compiuto.

A tutti gli effetti della presente regolamentazione il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

Durante il compimento del preavviso, il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la

distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

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

Fermo restando quanto previsto dall'art. 6 della legge 26 febbraio 1982, n. 54, e dall'art. 6 della legge 29 dicembre 1990, n. 407, il raggiungimento del limite di età e dell'anzianità contributiva necessari per aver diritto al pensionamento di vecchiaia è causa di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso.

Soggetti destinatari della parte terza della disciplina speciale

Quadri e impiegati

Il contratto di lavoro non può essere risolto da nessuna delle due Parti senza preavviso i cui termini, in caso di licenziamento, sono stabiliti come segue, a seconda della anzianità e dei gruppi di appartenenza:

a) Per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova non hanno raggiunto i 5 anni di servizio:

- 1) mesi 2 per gli impiegati appartenenti all'area direttiva;
- 2) mesi 1 e mezzo per gli impiegati appartenenti all'area concettuale;
- 3) mesi 1 per gli impiegati appartenenti ad altre aree.

b) Per i lavoratori che hanno raggiunto i 5 anni di servizio e non superato i 10:

- 1) mesi 3 per impiegati appartenenti all'area direttiva;
- 2) mesi 2 per gli impiegati appartenenti all'area concettuale;
- 3) mesi 1 e mezzo per gli impiegati appartenenti ad altre aree.

c) Per i lavoratori che hanno superato i 10 anni di servizio e non i 14:

- 1) mesi 4 per gli impiegati appartenenti all'area direttiva;
- 2) mesi 3 per gli impiegati appartenenti all'area concettuale;
- 3) mesi 2 per gli impiegati appartenenti ad altre aree.

d) Per i lavoratori che hanno superato i 14 anni di servizio:

- 1) mesi 5 per impiegati appartenenti all'area direttiva;
- 2) mesi 4 per gli impiegati appartenenti all'area concettuale;
- 3) mesi 3 per gli appartenenti ad altre aree.

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

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

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra, un'indennità pari all'importo della retribuzione globale di fatto, che il lavoratore avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta, 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 non compiuto.

A tutti gli effetti della presente regolamentazione il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

Durante il compimento del periodo di preavviso, in caso di licenziamento, il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

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

Fermo restando quanto previsto dall'art. 6 della legge 26 febbraio 1982, n. 54, e dall'art. 6 della legge 29 dicembre 1990, n. 407, il raggiungimento del limite di età e dell'anzianità contributiva necessari per aver diritto al pensionamento di vecchiaia è causa di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 70 - T.F.R.

Disciplina Lapidei

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

Il trattamento di fine rapporto è regolato dall'art. 2120 cod. civ. e dalle norme della legge 29 maggio 1982, n. 297 s.m.i.

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

- retribuzione minima tabellare;
- indennità di contingenza, nelle misure indicate dalla legge n. 29;
- aumenti periodici di anzianità;
- eventuale superminimo individuale o collettivo;
- premio di produzione e/o erogazioni analoghe riconducibili a tale istituto,
- eventualmente corrisposte aziendali;
- eventuale percentuale di maggiorazione per lavoro a turno non avente natura occasionale;

- indennità speciale cavatori o indennità di cui all'art. 30;
- indennità di cassa;
- indennità per lavorazioni disagiate, non aventi natura occasionale: provvigioni, interessenze, cottimi;
- indennità sostitutiva di mensa o di trasporto eventualmente corrisposta aziendalmente;
- maggiorazioni per mansioni discontinue.

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

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

Operai

- a) per l'anzianità maturata al 31.12.1980 verranno corrisposti 14/30;
- b) per l'anzianità maturata successivamente all'1.1.1981 verranno corrisposti 22/30;
- c) per l'anzianità maturata successivamente all'1.1.1986 verranno corrisposti 27/30;
- d) per l'anzianità maturata successivamente all'1.1.1987 verranno corrisposti 30/30.

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

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

Intermedi

- a) per ciascuno degli anni dal primo fino al quindicesimo compreso i 25/30;
- b) per ciascuno degli anni successivi al quindicesimo i 30/30;
- c) per gli anni maturati successivamente all'1.1.1986 il computo di cui al precedente comma a) sarà di 27/30;
- d) per gli anni maturati successivamente all'1.1.1988 il computo di cui al precedente comma a) sarà di 30/30.

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

Impiegati

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

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

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

Nell'indennità di anzianità si terrà conto anche della tredicesima mensilità.

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

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

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

Per i passaggi dalla qualifica operaia od intermediaria alla qualifica impiegatizia si applicheranno le disposizioni seguenti:

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

b) per il passaggio da operaio ad impiegato, l'anzianità maturata nella qualifica di provenienza, verrà liquidata sulla base degli scaglioni di cui all'art. 9, disciplina lapidei, commisurata alla retribuzione in atto alla data della risoluzione del rapporto.

Disciplina Laterizi

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 297 del 1982);
- scatti di anzianità;
- aumenti di merito ed altre analoghe eccedenze mensili rispetto al minimo contrattuale;
- premio di produzione;

- maggiorazioni per turni avvicendati;
- 13^a mensilità ed eventuali ulteriori mensilità corrisposte aziendali;
- cottimi;
- indennità maneggio denaro;
- indennità di mensa.

Ai sensi dell'art. 3 della legge 297 del 1982 il trattamento di fine rapporto spettante ai lavoratori con qualifica operaia è commisurato alle seguenti aliquote:

	dall'1/1/1982	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	22/30	24/30	27/30	30/30

Chiarimento a verbale

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

Disciplina Cemento

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

- minimo tabellare contrattuale;
- indennità di contingenza (secondo quanto stabilito dalla legge n. 297/1982);
- aumenti periodici di anzianità;
- superminimi ed altre analoghe eccedenze mensili rispetto al minimo tabellare contrattuale;
- ex premio di produzione;
- maggiorazione per turni avvicendati;
- maggiorazione per lavoro notturno a carattere continuativo;
- 13^a mensilità ed eventuali ulteriori mensilità corrisposte aziendali;
- cottimi;

- indennità di cassa;
- indennità sostitutiva di mensa;
- indennità di funzione.

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

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

Per le quote annue maturate fino al 31 dicembre 1986 - per il settore cemento e lavorazioni promiscue - e fino al 31 dicembre 1987 - per il settore calce, gesso e malte - si fa riferimento alle tabelle di cui all'art. 19 del C.C.N.L. 30 settembre 1994, sotto riportate.

Chiarimenti a verbale

Ai sensi dell'art. 5 della legge 29 maggio 1982, n. 297, l'indennità di anzianità, maturata al 31 maggio 1982 dai lavoratori in forza a tale data, è determinata sulla base delle disposizioni di cui agli artt. 66, 91 e 116 del C.C.N.L. 21 luglio 1979.

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

Tabelle di cui all'art. 19 del C.C.N.L. 30 settembre 1994

Con riferimento al disposto di cui al secondo comma dell'articolo 2120 C.C., la retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al primo comma dell'art. 2120 C.C. a partire dall'1 luglio 1983 è quella composta esclusivamente dalle somme corrisposte a specifico titolo di:

- minimo tabellare contrattuale;
- indennità di contingenza (secondo quanto stabilito dalla Legge 297/1982);
- aumenti periodici di anzianità;
- superminimi ed altre analoghe eccedenze mensili rispetto al minimo tabellare contrattuale;
- premio di produzione;
- maggiorazioni per turni avvicendati;
- maggiorazione per lavoro notturno a carattere continuativo;
- tredicesima mensilità ed eventuali ulteriori mensilità corrisposte aziendali;

- cottimi;
- indennità di cassa;
- indennità sostitutiva di mensa;
- indennità di funzione.

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

La quota annua, ottenuta dividendo per 13,5 i sopra riportati elementi retributivi corrisposti nell'anno nella seguente tabella:

Settore cemento e lavorazioni promiscue

	Fino al 31.12.1984	dall'1.1.1985	dall'1.1.1986
1) Lavoratori cui si applica la disciplina speciale parte I	22/30	24/30	27/30
2) Lavoratori cui si applica la disciplina speciale parte II	25/30	27/30	30/30
3) Lavoratori cui si applica la disciplina speciale parte III	30/30	30/30	30/30

A decorrere dall'1.1.1987 la quota annua sarà pari a 30/30esimi per tutti i lavoratori.

Settori fibrocemento, calce, gesso e malte

	Fino al 31.12.1985	dall'1.1.1986	dall'1.1.1987
1) Lavoratori cui si applica la disciplina speciale parte I	22/30	24/30	27/30
2) Lavoratori cui si applica la disciplina speciale parte II	25/30	27/30	30/30
3) Lavoratori cui si applica la disciplina speciale parte III	30/30	30/30	30/30

Art. 71 - Certificato di Lavoro

Fermo restando le annotazioni prescritte dalla legge, in caso di licenziamento o di dimissioni, per qualsiasi causa, l'azienda ha l'obbligo di mettere a disposizione del lavoratore, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore ha svolto la sua attività nell'azienda, della qualifica professionale di assegnazione e delle mansioni della stessa disimpegnate.

Art. 72 - Indennità in caso di morte

Parte comune

In caso di morte del lavoratore, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti al coniuge, ai figli e, se viventi a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado.

In mancanza delle persone sopra indicate, le indennità predette sono attribuite secondo le disposizioni testamentarie o, in mancanza di testamento, secondo le norme della successione legittima.

Disciplina Cemento

A puro titolo di liberalità, agli eredi sarà concesso, quale concorso alle spese funerarie, un contributo la cui misura sarà fissata ad esclusivo giudizio dell'azienda.

In caso di morte del lavoratore che si trova in trasferta, l'azienda assumerà a suo carico le spese di trasporto della salma nel comune di residenza.

In caso di morte del lavoratore, trasferito per esigenze dell'azienda nell'ultimo decennio, si farà luogo al rimborso, ai familiari che ne facciano richiesta e che con lui si erano trasferiti, delle spese di trasloco sostenute per il rientro nella località di origine o in cui risiedevano prima del trasferimento. Il rientro di cui sopra dovrà avvenire entro 1 anno dalla data di decesso.

Disciplina Laterizi

Dalle somme di cui al primo comma, verrà dedotto quanto il coniuge, i figli, i parenti entro il 3° grado e gli affini entro il 2° percepiscano per eventuali atti di previdenza (casce pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiute dall'azienda.

Art. 73 - Gestione delle crisi occupazionali

Disciplina Lapidei

Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge in materia di Cassa integrazione guadagni e mobilità e di contratti di solidarietà (Decreto Legislativo 14 settembre 2015 n.148) e successivi interventi, le Parti, in via sperimentale e per la vigenza del presente contratto nazionale, convengono che a fronte di casi di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale sia opportuno un comportamento che tenda a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.

A tal fine, nell'ambito degli incontri previsti dalle procedure di legge per affrontare le situazioni di cui sopra, le Parti esamineranno, nel rispetto delle esigenze tecniche organizzative delle singole imprese, la possibilità di utilizzare in modo collettivo le riduzioni di orario annuo di cui all'art. 16bis del C.C.N.L. nonché i permessi per ex festività di cui all'art. 22 ed i residui delle giornate di ferie.

In sede di rinnovo del presente contratto di lavoro le Parti procederanno alla valutazione dei risultati del suddetto esperimento, il grado di diffusione e le conseguenze che ne saranno derivate, per apprezzare l'opportunità di un suo consolidamento con il successivo contratto collettivo di categoria.

Disciplina Laterizi

Fermo restando che l'utilizzo degli strumenti legislativi di gestione delle crisi deve corrispondere, in via prioritaria, alle diverse e specifiche esigenze aziendali di carattere tecnico, organizzativo ed economico, le Parti convengono che, in presenza di crisi e di necessità di riorganizzazione e ristrutturazione, gli ammortizzatori debbano essere utilizzati in modo da contenere, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minor 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.

Disciplina Cemento

Fermo restando che l'utilizzo degli strumenti legislativi di gestione delle crisi deve corrispondere, in via prioritaria, alle diversificate e specifiche esigenze tecniche, organizzative ed economiche delle aziende, le Parti stipulanti convengono sulla opportunità che, in presenza di crisi e di necessità di riorganizzazione e ristrutturazione, gli ammortizzatori sociali siano utilizzati

in modo da contenere il ricorso alle misure previste per le eccedenze occupazionali.

Art. 74 - Cessione, trasformazione e fallimento dell'azienda

Disciplina Lapidei

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

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

Disciplina Laterizi

La cessazione 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.

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).

Disciplina Cemento

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

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

Art. 75 - Diritti sindacali: Accordo per la costituzione delle RSU

Per quanto concerne la costituzione delle RSU, le Parti rimandano all'Accordo Interconfederale Confapi, Cgil Cisl Uil in materia di rappresentanza del 26 Luglio 2016. (Allegato IX).

Art. 76 - Assemblea sindacale

I lavoratori hanno diritto a riunirsi in assemblea, nei giorni di attività lavorativa, all'interno dell'unità produttiva anche se con meno di 16 dipendenti, nel luogo all'uopo indicato ovvero, in caso di impossibilità, in

locale messo a disposizione dall'Azienda nelle immediate vicinanze dell'unità produttiva, per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

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

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

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

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

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

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

Nelle unità produttive con oltre 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto a 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 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.

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, potranno partecipare 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 dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

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

Art. 77 - Permessi per cariche sindacali

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

- SETTORE LAPIDEI: fino ad un massimo di otto ore mensili, cumulabili trimestralmente;

- SETTORE LATERIZI: fino ad un massimo di otto ore mensili, cumulabili semestralmente;

- SETTORE CEMENTO: fino ad un massimo di sedici ore per ogni Organizzazione sindacale e per ciascuno stabilimento o sede centrale, cumulabili nell'arco di ciascun trimestre.

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

Disciplina Lapidei

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

- 8 ore mensili per le aziende fino a 15 dipendenti, complessivamente per tutte le Organizzazioni sindacali stipulanti dei lavoratori;

- 8 ore mensili per le aziende fino a 75 dipendenti, per ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante dei lavoratori;

- 16 ore mensili per le aziende fino a 150 dipendenti, per ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante dei lavoratori;

- 24 ore mensili per le aziende con oltre 150 dipendenti, per ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante dei lavoratori.
Anche tali limiti massimi si intendono cumulabili trimestralmente.

Dichiarazione comune

Le Parti convengono che, su richiesta della direzione aziendale, saranno verificate preventivamente le problematiche relative all'agibilità sindacale e alle normali esigenze di produttività aziendale anche in rapporto alle dimensioni delle imprese.

Chiarimento a verbale per il settore cemento

Per l'applicazione del presente articolo ai dipendenti delle aziende esercenti la produzione della calce, del gesso e delle malte, i suddetti permessi potranno essere richiesti per non più di un rappresentante, promiscuamente per gli operai, gli intermedi e gli impiegati, e non potranno eccedere il limite di 8 ore mensili per ciascuna Organizzazione sindacale e per ciascuno stabilimento.

Art. 78 - Aspettativa per cariche pubbliche o sindacali

Disciplina Lapidei

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

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

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

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

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

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

Disciplina Laterizi

Come previsto dall'art. 4 della legge 27 dicembre 1985 n. 816, che ha abrogato l'art. 32 della legge 20 maggio 1970 n. 300, i lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedono 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 provinciale hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

Come previsto dall'art. 31 della legge 20 maggio 1970 n. 300 integrato dalla legge 27 dicembre 1985 n. 816 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.

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 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 all'erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per la malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

Disciplina Cemento

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

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

È fatto obbligo ai lavoratori, cui è accordata l'aspettativa, di ripresentarsi in servizio entro 7 giorni dalla data di cessazione della carica che ha

determinato l'aspettativa. In caso contrario il rapporto di lavoro si considererà risolto per dimissioni del lavoratore.

Nota a verbale comune

Le Parti prendono atto di quanto previsto dal Collegato Lavoro Legge 13 DICEMBRE 2024 N.203 all'art.19 comma 7 bis per la risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di assenza ingiustificata prolungata del lavoratore oltre il termine previsto dal C.C.N.L.

Art. 79 - Affissioni

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

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

Copia degli stessi deve essere tempestivamente inoltrata alla Direzione aziendale.

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

Art. 80 - Patronati

Fermo restando quanto previsto dall'art. 12 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, secondo cui gli Istituti di Patronato hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'Azienda, per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto si conviene quanto segue:

I Patronati, INAS-CISL, INCA-CGIL, ITAL-UIL, svolgeranno i compiti previsti dal D.L.Cps. 29 luglio 1947, n. 804, nei confronti dei singoli lavoratori interessati mediante propri rappresentanti, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica rilasciato dalle rispettive Direzioni provinciali dei Patronati stessi i quali dovranno segnalare le eventuali variazioni.

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

Qualora per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patrono dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un dipendente

dell'azienda per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale la quale provvederà a rilasciare al lavoratore interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico ed organizzativo. I rappresentanti del Patronato potranno usufruire di appositi Albi messi a disposizione dalle aziende per informazioni di carattere generali attinenti alle proprie funzioni.

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

Art. 81 - Versamento di contributi sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante una delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso o dal sindacato di categoria prescelto.

Le deleghe avranno validità permanente, salvo revoca scritta da parte del Lavoratore interessato che può intervenire in qualsiasi momento.

La delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione Sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

Le trattenute pari all'1% di paga base, contingenza ed EDR saranno effettuate ogni mese sulle relative competenze del lavoratore.

Le quote sindacali trattenute dall'Azienda verranno versate mensilmente sui conti correnti bancari indicati da ciascun sindacato.

Le aziende, attraverso il modello UNIEMENS, indicheranno mensilmente nell'apposita sezione, il codice del presente CCNL e il numero di deleghe ricevute per ogni singola Organizzazione Sindacale con relativo codice identificativo.

Art. 82 - Reclami e controversie

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

Le controversie sull'applicazione del contratto vengono deferite alle

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

Art. 83 - Composizione delle controversie

Disciplina Lapidei e Laterizi

Alle Parti firmatarie del presente contratto è data facoltà istituire, nelle relative provincie, una Commissione Sindacale di Conciliazione, cui è demandato il compito di pronunciarsi sulle richieste di conciliazione che le siano proposte ai sensi dell'art. 410, comma 1 Codice Procedura Civile., così come modificato dall'art. 36 del Decreto Legislativo n. 80 del 31.3.1998.

La Commissione Sindacale di Conciliazione, che avrà sede presso le A.P.I. o i Collegi edili territoriali è composta da due membri, uno designato dall'A.P.I. e l'altro dalla Organizzazione Sindacale firmataria a cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tra la organizzazione cui aderisce o abbia conferito mandato.

La Commissione deciderà le formalità procedurali che ritiene più opportune, fermo restando che il tentativo di conciliazione dovrà essere ultimato entro 60 giorni dall'avvio della procedura. Le Parti comunque potranno decidere il differimento temporale della conciliazione.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di Conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

- l'oggetto della controversia;
- la sottoscrizione dei rappresentanti sindacali;
- la sottoscrizione delle Parti o di chi le rappresenta.

Copia dei verbali di conciliazione o di mancato accordo sarà rilasciata alle Parti contestualmente alla sottoscrizione.

Qualora le Parti abbiano già trovato la soluzione della controversia, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 Codice Civile, artt. 410 e 411 Codice Procedura Civile.

In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione delle procedure.

Ove il tentativo di conciliazione non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento (60 giorni), ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, ciascuna delle Parti può promuovere il

deferimento della controversia ad un Collegio Arbitrale, secondo le seguenti modalità e norme.

Viene istituito a cura delle Associazioni Territoriali aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio Arbitrale che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al capoverso precedente.

La parte che intende accedere al Collegio Arbitrale (attore) presenta, alla segreteria del Collegio e contemporaneamente all'altra parte, l'istanza avente lo stesso contenuto del precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire il contenzioso, per il tramite delle Organizzazioni cui aderisce.

L'istanza dovrà essere inoltrata entro 30 giorni dalla conclusione della conciliazione all'altra parte (convenuto) la quale dovrà manifestare la propria eventuale adesione entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare, contestualmente e fino alla prima udienza uno scritto difensivo e tutti i documenti che riterrà utili.

Entrambe le Parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino a 5 giorni prima della prima udienza.

Il collegio è composto da tre membri, uno designato da ciascuna delle Parti firmatarie, il terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo tra i nominativi di una apposita lista predeterminata. In caso di mancato accordo, nella nomina del Presidente, si provvederà al sorteggio.

Ogni biennio le Organizzazioni Territoriali competenti provvederanno a stillare una lista di nomi, non inferiore a 4 e non superiore a 10, preventivamente concordata di persone che avranno la funzione di terzo membro con funzioni di Presidente del Collegio.

Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio, il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

- interrogatorio libero delle Parti ed escussione testi;
- l'autorizzazione del deposito di documenti, memorie, repliche;
- eventuali ulteriori elementi istruttori;
- nomina Consulente tecnico d'ufficio ed autorizzare la nomina di un consulente tecnico di parte.

Il Collegio emetterà il lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone notizia immediata alle Parti, resta salva la facoltà del Presidente disporre una proroga in casi particolari non superiore a 30 giorni.

I compensi agli arbitri saranno stabiliti in misura fissa alla prima udienza, e seguiranno il principio della soccombenza ed in casi particolari in Collegio

potrà deciderne la compensazione totale o parziale tra le Parti.

Il Collegio Arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11-8-73 n. 533 e successive modificazioni ed integrazioni.

Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412 quater Codice Procedura Civile.

Disciplina Cemento

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

La richiesta deve contenere l'indicazione delle Parti, l'oggetto della controversia con l'esposizione dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa, l'indicazione del luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.

L'Organizzazione che rappresenta la parte attrice, contestualmente all'invio alla controparte della lettera del proprio rappresentato di cui al punto A), chiederà la costituzione della Commissione sindacale di conciliazione che è composta da un rappresentante della Organizzazione sindacale alla quale il lavoratore aderisce o conferisce mandato speciale e da un rappresentante dell'Associazione delle piccole e medie imprese cui l'impresa aderisce o conferisce mandato speciale, designato previa intesa con l'Associazione stessa stipulante il presente C.C.N.L. Le funzioni di segreteria della Commissione saranno svolte presso l'anzidetta Associazione.

I rappresentanti designati dalle Parti si riuniscono entro 20 giorni dalla comunicazione della richiesta di procedere all'esame della controversia e al tentativo di conciliazione.

Il tentativo di conciliazione viene svolto con libertà di forme, anche in più riunioni, e deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data di cui al punto 3.

Se la conciliazione ha esito positivo, si redige processo verbale ai sensi e per gli effetti dell'art. 411, 3° comma, cod. proc. civ. e il verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso l'Ispettorato Territoriale del lavoro a cura della segreteria. La sottoscrizione del verbale rende inoppugnabile la conciliazione, la quale acquista efficacia di titolo esecutivo con l'osservanza di quanto previsto dall'art. 411 cod. proc. civ.

Se la conciliazione non riesce si redige processo verbale che contiene le posizioni delle Parti e le ragioni del mancato accordo. Di tali ragioni il giudice terrà conto ai fini della determinazione delle spese del successivo giudizio.

Nel verbale di mancata conciliazione le Parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando, quando è possibile, l'ammontare del credito non controverso del lavoratore. In questo ultimo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni di cui all'art. 411 cod. proc. civ.

Copia dei verbali di conciliazione o di mancato accordo è rilasciata alle Parti contestualmente alla sottoscrizione.

Eventuali questioni interpretative e/o applicative della presente procedura sono demandate all'esame e alla decisione delle Parti stipulanti il contratto nazionale di lavoro.

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

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

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

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

La richiesta di devoluzione della controversia al Collegio arbitrale deve contenere l'indicazione della parte istante, l'elezione di domicilio presso la segreteria del Collegio e l'esposizione dei fatti.

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

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

Richiesta ed adesione dovranno contenere la dichiarazione scritta degli interessati di accettazione dei nominativi del Collegio giudicante, come pure il conferimento al medesimo Collegio del potere di decidere secondo equità. L'eventuale istruttoria della controversia si svolgerà in forma prevalentemente orale, secondo le modalità che saranno fissate dal Collegio nella prima riunione.

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

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

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

Il Collegio dovrà emettere il lodo entro sessanta giorni, che decorrono dalla data di ricevimento, da parte della segreteria, della comunicazione riguardante l'adesione alla richiesta di devoluzione della controversia al Collegio arbitrale.

Il lodo è deliberato a maggioranza di voti degli arbitri ed è redatto per iscritto. Esso è comunicato, tramite la segreteria, alle Parti in giudizio ed è esecutivo, previa osservanza delle regole stabilite dal 2° comma dell'art. 412-quater cod. proc. civ.

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

Dichiarazione a verbale comune a tutti i settori

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

Al fine di migliorare sempre più il clima delle relazioni sindacali in azienda e di ridurre la conflittualità, è comune impegno delle Parti, tenuto conto di quanto previsto dagli accordi interconfederali a che, in caso di controversie collettive, vengano esperiti tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione aziendale e R.S.U. In particolare, qualora la controversia abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali, di legge, nonché l'informazione di cui alla 1ª parte del contratto, a richiesta di una delle Parti aziendali, l'esame avverrà con l'intervento delle Organizzazioni stipulanti.

Art. 84 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore

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

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

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

Art. 85 - Estensioni di contratti stipulanti con altre organizzazioni Disciplina Lapidei

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

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

considerazione nelle pattuizioni più favorevoli, sempre previo accertamento con verbale di dette condizioni.

Disciplina Cemento

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

Art. 86 - Appalti

Le Parti si danno reciprocamente atto che la materia degli appalti debba trovare il suo fondamento in un principio di correttezza nei rapporti e nell'integrale applicazione di quanto disciplinato dalla legislazione sulla materia, in particolare dal D.lgs. n. 163/2006 e dalla Legge n. 123/2007 e dal Codice degli Appalti e s.m.i.

Qualora l'azienda intendesse procedere ad appalti, fornirà preventivamente informazioni in merito alla R.S.U.

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

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

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

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

Art. 87 - Normalizzazione dei rapporti sindacali

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

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

Art. 88 - Accordi interconfederali

Gli accordi stipulati dalla Confapi con le Confederazioni dei lavoratori, anche se non esplicitamente richiamati, si considerano parte integrante del presente contratto, sempreché questo non si ponga diversamente, nei limiti della rispettiva competenza e rappresentanza.

Art. 89 - Decorrenza e durata

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente Contratto decorre dall'1.7.2022 e scadrà al 30.6.2025.

Il Contratto si intenderà rinnovato se non disdetto 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.

ACCORDO INTERCONFEDERALE APPRENDISTATO ARTT. 43 E 45 D.LGS. 81/2015

Addì, 22 dicembre 2016 in Roma

tra
CONFAPI
e
CGIL
CISL
UIL

premesse che:

- il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni" ha disciplinato all'art. 43 l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, quale tipologia contrattuale strutturata «in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni»;
- l'art. 43 sopra richiamato prevede che «possono essere assunti con il contratto di cui al comma 1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale»;
- l'art. 43 prevede, altresì, che «possono essere stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore»;
- il D.Lgs. n. 81/2015 ha inoltre disciplinato all'articolo 45 l'apprendistato di alta formazione e ricerca, prevedendo che «possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo»;
- il D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce con riferimento sia all'apprendistato di cui all'art. 43, sia all'apprendistato di cui all'art. 45, che «per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta».
- il decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della ricerca e del Ministro dell'Economia e delle finanze, del 12 ottobre 2015 ha definito ai sensi dell'articolo 46, comma 1, del D.Lgs. 81/2015, gli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. n. 226 del 2005.

premesse altresì che:

- la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, per il certificato di specializzazione tecnica superiore, per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano ai sensi degli artt. 43 e 45 del D. Lgs. n. 81/2015;

- ai sensi dell'articolo 42, comma 5, del D.Lgs. 81/2015, alcuni aspetti della disciplina del contratto di apprendistato sono affidati ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- gli artt. 43, comma 7, e 45, comma 3, del D.Lgs 81/2015 prevedono una percentuale retributiva del 10% della retribuzione dovuta per le ore di formazione a carico del datore di lavoro e che le Parti convengono sull'opportunità di valorizzare tale impegno;

valutato che:

le Parti ritengono che sia opportuno favorire un maggiore ricorso all'apprendistato di primo e terzo livello, in virtù dell'integrazione tra sistema formativo e lavoro che caratterizza tali contratti, quale importante strumento per consentire ai giovani l'acquisizione di titoli di studio nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale di competenza regionale, dell'istruzione tecnica e professionale di competenza statale, nonché di titoli dell'alta formazione e per la ricerca, utili all'inserimento nel mercato del lavoro e al contrasto della dispersione scolastica e universitaria;

convengono che:

1) il piano formativo individuale ed il protocollo di formazione (artt. 43, comma 6, e art. 45, comma 2), comprendano puntualmente anche la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa alla disciplina lavoristica di riferimento;

2) all'apprendista assunto con il contratto di cui all'art. 43 del D. Lgs. n. 81 del 2015 va attribuito convenzionalmente un livello di inquadramento contrattuale - coerente con il percorso formativo tra quelli individuati all'art. 4 del D.M. 12 ottobre 2015 - al fine della determinazione della retribuzione di riferimento;

3) fermo restando quanto previsto dall'art. 43, comma 7, per i contratti di cui all'articolo 43 del D.Lgs. 81/2015 la retribuzione è, di conseguenza, stabilita in misura percentuale rispetto al livello di inquadramento di cui al precedente punto 2, come sotto riportata, ed in applicazione della tabella allegata al presente accordo:

Retribuzione della prestazione di lavoro in azienda	
1° anno	non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
2° anno	non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
3° anno	non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
4° anno	non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento

4) fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del D. Lgs. n. 81 del 2015, l'apprendista assunto con il contratto di cui all'art. 45 del D. Lgs. n. 81 del 2015 sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue:

A) per i percorsi di durata superiore all'anno.

- per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale.

B) per i percorsi di durata non superiore all'anno.

- per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale.

5) per tutti gli altri aspetti di competenza della contrattazione collettiva, ai sensi dell'art. 42 del D.Lgs. n.81/2015, i contratti di apprendistato di cui ai punti precedenti possono fare riferimento, ove non ancora oggetto di una specifica regolamentazione da parte dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, alla disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante definita dagli stessi;

6) è' sempre ammesso che le parti del contratto individuale concordino il prolungamento del periodo di apprendistato nelle ipotesi di cui all'art. 42, comma 5, lett. g), del D. Lgs. n. 81 del 2015;

7) le Parti promuovono azioni congiunte di informazione e comunicazione per chiarire le implicazioni normative, amministrative e contrattuali dell'apprendistato di primo e terzo livello, anche valorizzando gli strumenti informativi già prodotti in materia, a livello territoriale o di categoria.

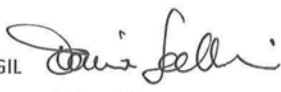
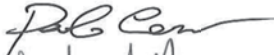
Le Parti si danno, altresì, conclusivamente atto che l'accordo è cedevole rispetto a eventuali regolamentazioni di contrattazione collettiva nazionale sulla medesima materia.

In allegato tabella di raffronto tra la retribuzione relativa ai periodi di apprendistato e anni dei percorsi di istruzione e formazione

Letto, confermato e sottoscritto.

CONFAPI



CGIL 
CISL 
UIL 



anno del contratto di apprendistato	% retribuzione della prestazione di lavoro in azienda	Anno scolastico formativo di riferimento
1°	non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015 Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera a) del Dm 12/10/2015 Primo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 per studenti che abbiano compiuto 15 anni (studenti ripetenti il primo anno di istruzione/formazione)
2°	non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	Terzo anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015 Terzo anno del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera a) del Dm 12/10/2015 Secondo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)
3°	non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	Quarto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015 Primo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del Dm 12/10/2015 Terzo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)
4°	non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	Quinto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera c) del Dm 12/10/2015 Secondo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del Dm 12/10/2015 Quarto anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso) Primo e unico anno per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o del certificato di specializzazione tecnica superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere e) ed f) del Dm 12/10/2015

ALLEGATO II

REGISTRAZIONE INDIVIDUALE DELLA FORMAZIONE CONTINUA EX ART. 11bis

Nome e Cognome:			Codice lavoratore:		
INTERVENTO FORMATIVO / FORNITORE	DURATA IN ORE / PERIODO		MODALITA' ADOTTATA ☐ Aula interna all'azienda ☐ Aula esterna all'azienda ☐ On the job ☐ Affiancamento ☐ FAD ☐ Coaching ☐ Testimonianze ☐ Convegni, seminari, workshop ☐ Action Learning	FIRMA LAVORATORE	
	ore				
	Data				
	ore		FIRMA LAVORATORE		
	Data				
	ore		FIRMA LAVORATORE		
	Data				
Totale ore:					

La presente scheda individuale di tracciabilità della formazione andrà replicata fino a concorrenza del monte ore formativo individuale.

PROTOCOLLO NAZIONALE SUL LAVORO IN MODALITÀ AGILE

[L'uso, nel presente Protocollo, del genere maschile è da intendersi riferito ai lavoratori e alle lavoratrici e risponde solo ad esigenze di semplicità linguistica]

Oggi, 7 dicembre 2021, è stato sottoscritto – all’esito di un approfondito confronto con le Parti sociali promosso dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali – il presente *“Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile”*.

Premessa

Nell’attuale fase storica sono in corso grandi trasformazioni che hanno un significativo impatto sull’organizzazione del lavoro.

In questo contesto evolutivo è emersa una crescente attenzione alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, di impiego di risorse rispettose della sostenibilità ambientale e del benessere collettivo, attraverso la riduzione degli spostamenti casa-lavoro e, conseguentemente, dell’utilizzo dei mezzi pubblici e di quelli personali, anche per ridurre le emissioni di agenti inquinanti e migliorare, nel contempo, la vivibilità dei centri urbani.

Più in generale, vi è la necessità di procedere a un più ampio rinnovamento di prospettiva, ridefinendo il lavoro in un quadro di fiducia, autonomia e responsabilità condivise.

Questi bisogni si sono resi ancor più evidenti con l’emergenza sanitaria da Covid-19, che ha innescato l’accelerazione dei percorsi di innovazione.

Il processo di diffusione del lavoro agile dà impulso al cambiamento organizzativo e di processo, con l’utilizzo di strumenti tecnologici idonei e comporta anche la promozione di specifici percorsi formativi utili a consentire a tutti i lavoratori lo svolgimento del lavoro secondo tali modalità.

Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, avvalendosi di un Gruppo di studio denominato “Lavoro agile” (istituito con i decreti nn. 87 del 13 aprile 2021 e 99 del 21 aprile 2021), ha esaminato gli effetti dello svolgimento dell’attività di lavoro in modalità di agile, con l’obiettivo di individuare e proporre alle Parti sociali possibili soluzioni e nuovi obiettivi che tengano conto della straordinaria esperienza che si è realizzata nel lungo periodo di lavoro da remoto imposto dalla pandemia.

Lo studio ha esaminato gli impatti che l’emergenza sanitaria ha avuto sull’organizzazione del lavoro, verificando se i vantaggi associati dalla letteratura scientifica al lavoro agile abbiano trovato un reale riscontro nella specifica realtà nazionale e rilevando quali criticità i lavoratori abbiano trovato sul piano operativo e personale nella sua applicazione.

Un primo dato emerso dall’indagine è che il ricorso al lavoro agile è più che raddoppiato rispetto al periodo pre-pandemico.

La consultazione delle Parti sociali e l’analisi dei contratti collettivi che hanno regolato lo svolgimento del lavoro in modalità agile, sia nella fase pre-pandemica sia nella fase emergenziale, oltre a evidenziare il ruolo centrale della fonte contrattuale, hanno confermato che il lavoro agile, dopo una prima fase di adattamento, è diventato un tassello sempre più strutturale dell’organizzazione del lavoro (almeno di quelle in cui il lavoro in modalità agile è maggiormente compatibile con le attività proprie del settore produttivo) e come, attraverso di esso, sia stato possibile migliorare il benessere della persona e l’organizzazione aziendale.

L’indagine ha anche rilevato che il lavoro agile può favorire il bilanciamento tra sfera personale e lavorativa, ma anche dell’autonomia e della responsabilità individuale verso il raggiungimento degli obiettivi, favorendo altresì un risparmio in termini di costi e un positivo riflesso sulla produttività.

Allo stesso modo, l'analisi condotta dal Gruppo di studio ha consentito di rilevare anche alcune criticità, fra le quali, quelle legate alle dimensioni del coordinamento del lavoratore agile con la complessiva organizzazione del lavoro, alla condivisione di informazioni e alla riduzione dei tempi di risposta alle richieste, al bilanciamento corretto delle pause.

Le Parti sociali vedono nel lavoro agile un grande impulso al raggiungimento di obiettivi personali e organizzativi, funzionale, in modo efficace e moderno, a una nuova concezione dell'organizzazione del lavoro, meno piramidale e più orientata a obiettivi e fasi di lavoro, tale da consentire sia una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nell'interesse del lavoratore, sia una organizzazione più produttiva e snella, nell'interesse del datore di lavoro.

Allo stesso tempo, però, vi è la necessità di una migliore definizione del lavoro agile e di un maggior supporto ai lavoratori e ai datori di lavoro nel suo utilizzo, anche in considerazione del ricorso massivo che esso consente alle tecnologie digitali, con tutte le implicazioni sul piano di un corretto utilizzo di tali tecnologie e della necessità di idonee garanzie della sicurezza dei dati aziendali e della tutela dei dati personali dei lavoratori.

È necessario, altresì, ferme restando le previsioni di legge, valorizzare la contrattazione collettiva quale fonte privilegiata di regolamentazione dello svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono sulla necessità di realizzare azioni condivise per fornire risposte concrete ai grandi cambiamenti che l'innovazione tecnologica produce nei modelli organizzativi aziendali e, di conseguenza, nei modi di pensare il lavoro, favorendo così, allo stesso tempo, lo sviluppo di un moderno sistema di relazioni industriali.

Con il presente Protocollo si intendono così porre le basi per creare un clima di fiducia, coinvolgimento e partecipazione, quale premessa fondamentale per la corretta applicazione del lavoro agile nel settore privato, fornendo delle linee di indirizzo che possano rappresentare un efficace quadro di riferimento per la futura contrattazione collettiva, nazionale e aziendale e/o territoriale, fermi restando gli accordi in essere anche individuali.

Art. 1

Principi generali

1. Il Protocollo fissa il quadro di riferimento, condiviso tra le Parti sociali, per la definizione dello svolgimento del lavoro in modalità agile esprimendo pertanto linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale nel rispetto della disciplina legale di cui alla legge 22 maggio 2017, n. 81 e degli accordi collettivi in essere, tutto ciò affidando alla contrattazione collettiva quanto necessario all'attuazione nei diversi e specifici contesti produttivi.
2. L'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso ivi previsto.
3. L'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare.
4. L'istituto del lavoro agile differisce dal telelavoro cui continua ad applicarsi la vigente disciplina normativa e contrattuale, ove prevista.

Art. 2

Accordo individuale

1. L'avvio del lavoro agile richiede la stipulazione per iscritto dell'accordo individuale, come definito dagli artt. 19 e 21, l. n. 81/2017 e secondo quanto stabilito dai contratti collettivi, ove regolato.
2. L'accordo individuale di lavoro agile sottoscritto tra il datore di lavoro e il lavoratore si adegua ai

contenuti della eventuale contrattazione collettiva di riferimento e comunque deve essere coerente con la disciplina di legge e con le linee di indirizzo definite nel presente Protocollo, avendo cura che siano previste:

- a) la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
- c) i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;
- d) gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;
- e) gli strumenti di lavoro;
- f) i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;
- g) le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e s.m.i. sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
- h) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
- i) le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

3. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

4. Resta fermo l'obbligo per il datore di lavoro di adempiere agli obblighi informativi di cui agli artt. 6, comma 1 e 13, comma 6, del presente Protocollo.

Art. 3

Organizzazione del lavoro agile e regolazione della disconnessione

1. Ferme restando le previsioni di legge e di contratto collettivo, la giornata lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati, nonché nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali.

2. La prestazione di lavoro in modalità agile può essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso, in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa. Vanno adottate specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione.

3. Il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

4. Salvo esplicita previsione dei contratti collettivi nazionali, territoriali e/o aziendali, durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario.

5. Nei casi di assenze c.d. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non

è comunque obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

6. Compatibilmente con l'organizzazione aziendale, le esigenze produttive e l'attività svolta dal lavoratore, al lavoro agile possono accedere, previo accordo individuale ex art. 19, l. n. 81/2017, i lavoratori inseriti nelle aree organizzative in cui lo stesso viene utilizzato.

Art. 4

Luogo di lavoro

1. Il lavoratore è libero di individuare il luogo ove svolgere la prestazione in modalità agile purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza, anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali.

2. La contrattazione collettiva può individuare i luoghi inidonei allo svolgimento del lavoro in modalità agile per motivi di sicurezza personale o protezione, segretezza e riservatezza dei dati.

Art. 5

Strumenti di lavoro

1. Fatti salvi diversi accordi, il datore di lavoro, di norma, fornisce la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, al fine di assicurare al lavoratore la disponibilità di strumenti che siano idonei all'esecuzione della prestazione lavorativa e sicuri per l'accesso ai sistemi aziendali.

2. Laddove le parti concordino l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici propri del lavoratore, provvedono a stabilire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza da implementare e possono concordare eventuali forme di indennizzo per le spese.

3. Le spese di manutenzione e di sostituzione della strumentazione fornita dal datore di lavoro, necessaria per l'attività prestata dal dipendente in modalità agile, sono a carico del datore di lavoro stesso, che ne resta proprietario.

4. In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature e in ogni caso di impossibilità sopravvenuta a svolgere l'attività lavorativa, il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile e, se del caso, attivare la procedura aziendale per la gestione del *data breach*. Laddove venga accertato un comportamento negligente da parte del lavoratore cui conseguano danni alle attrezzature fornite, quest'ultimo ne risponde. Qualora persista l'impossibilità a riprendere l'attività lavorativa in modalità agile in tempi ragionevoli, il dipendente e il datore di lavoro devono concordare le modalità di completamento della prestazione lavorativa, ivi compreso il rientro presso i locali aziendali.

5. Tutta la strumentazione tecnologica e informatica fornita dal datore di lavoro deve essere conforme alle disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

Art. 6

Salute e sicurezza sul lavoro

1. Ai lavoratori agili si applica la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23, l. n. 81/2017. Inoltre, si applicano gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali, ossia quelli relativi agli obblighi comportamentali, anche in merito alle dotazioni tecnologiche informatiche, laddove fornite dal datore di lavoro ai sensi del precedente art. 5, per i quali è prevista la consegna dell'informativa scritta di cui al comma 2 del presente articolo.

2. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e fornisce tempestivamente a tale lavoratore e al rappresentante dei lavoratori

per la sicurezza aziendale o territoriale, in occasione delle modifiche delle modalità inerenti allo svolgimento del lavoro agile rilevanti ai fini di salute e sicurezza e, comunque, con cadenza almeno annuale, l'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Rimane fermo l'obbligo per i lavoratori di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione di lavoro agile.

3. La prestazione effettuata in modalità di lavoro agile deve essere svolta esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e per ragione dell'esigenza di riservatezza dei dati trattati.

4. Si fa rinvio alla contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello, ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, per quanto riguarda le modalità applicative del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in materia di lavoro agile.

Art. 7

Infortuni e malattie professionali

1. Il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

2. Il datore di lavoro garantisce, ai sensi dell'art. 23, l. n. 81/2017, la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videoterminali, nonché la tutela contro l'infortunio *in itinere*, secondo quanto previsto dalla legge.

Art. 8

Diritti sindacali

1. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

2. Le Parti sociali si impegnano a individuare le modalità di fruizione di tali diritti, quali, per esempio, l'esercizio da remoto dei medesimi diritti e delle libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali, fermo restando la possibilità, per il lavoratore agile, di esercitare tali diritti anche in presenza.

Art. 9

Parità di trattamento e pari opportunità

1. Come stabilito dall'art. 20, l. n. 81/2017, lo svolgimento della prestazione in modalità agile non deve incidere sugli elementi contrattuali in essere quali livello, mansioni, inquadramento professionale e retribuzione del lavoratore. Ciascun lavoratore agile ha infatti diritto, rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali, allo stesso trattamento economico e normativo complessivamente applicato, anche con riferimento ai premi di risultato riconosciuti dalla contrattazione collettiva di secondo livello, e alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità, nonché alle stesse forme di *welfare* aziendale e di *benefit* previste dalla contrattazione collettiva e dalla bilateralità.

2. Le Parti sociali, fatte salve la volontarietà e l'alternanza tra lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali, promuovono lo svolgimento del lavoro in modalità agile, garantendo la parità tra i generi, anche nella logica di favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere in termini più generali la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro. A tal fine si impegnano a rafforzare i servizi e le misure di equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i

prestatori di assistenza.

Art. 10

Lavoratori fragili e disabili

1. Salvo quanto previsto dalla legge, le Parti sociali si impegnano a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole.

Art. 11

Welfare e inclusività

1. Le Parti sociali, a fronte dei cambiamenti che l'estensione del lavoro agile può determinare nelle dinamiche personali di ciascun dipendente, si impegnano a sviluppare nell'ambito degli strumenti di *welfare* aziendale e di bilateralità, un più ampio e concreto supporto anche in ambito di genitorialità, inclusione e conciliazione vita-lavoro, anche mediante misure di carattere economico e/o strumenti di *welfare* che supportino l'attività di lavoro in modalità agile da parte del lavoratore.

Art. 12

Protezione dei dati personali e riservatezza

1. Il lavoratore in modalità agile è tenuto a trattare i dati personali cui accede per fini professionali in conformità alle istruzioni fornite dal datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto, altresì, alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

2. Il datore di lavoro adotta tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali dei lavoratori in modalità agile e dei dati trattati da questi ultimi.

3. Resta ferma la normativa vigente sul trattamento dei dati personali e, in particolare, il Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR).

4. Il datore di lavoro informa il lavoratore agile in merito ai trattamenti dei dati personali che lo riguardano, anche nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 Stat. Lav. e s.m.i. Il datore di lavoro fornisce al lavoratore agile le istruzioni e l'indicazione delle misure di sicurezza che lo stesso deve osservare per garantire la protezione, segretezza e riservatezza delle informazioni che egli tratta per fini professionali. Spetta al datore di lavoro/titolare del trattamento l'aggiornamento del registro del trattamento dei dati connessi alle attività svolte anche in modalità di lavoro agile. Al fine di verificare che gli strumenti utilizzati per il lavoro in modalità agile siano conformi ai principi di *privacy by design* e *by default*, è sempre raccomandata l'esecuzione di valutazione d'impatto (DPIA) dei trattamenti.

5. Il datore di lavoro promuove l'adozione di *policy* aziendali basate sul concetto di *security by design*, che prevedono la gestione dei *data breach* e l'implementazione di misure di sicurezza adeguate che comprendono, a titolo meramente esemplificativo, se del caso la crittografia, l'adozione di sistemi di autenticazione e VPN, la definizione di piani di *backup* e protezione *malware*. Il datore di lavoro favorisce iniziative di formazione e sensibilizzazione dei lavoratori sia sull'utilizzo, custodia e protezione degli strumenti impiegati per rendere la prestazione, sia sulle cautele comportamentali da adottare nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, compresa la gestione dei *data breach*.

6. Le Parti sociali convengono sulla necessità di adottare un codice deontologico e di buona condotta per il trattamento di dati personali dei lavoratori in modalità agile da sottoporre al previsto giudizio di conformità da parte dell'Autorità Garante per la Protezione dei dati personali.

Art. 13

Formazione e informazione

1. Per garantire a tutti i fruitori del lavoro agile, pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro e nell'arricchimento del proprio bagaglio professionale, nonché al fine di diffondere una cultura aziendale orientata alla responsabilizzazione e partecipazione dei lavoratori, le Parti sociali ritengono necessario prevedere percorsi formativi, finalizzati a incrementare specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali, anche per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione. I percorsi formativi potranno interessare anche i responsabili aziendali ad ogni livello, al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in modalità agile.
2. Le Parti sociali ritengono, altresì, che, a fronte della rapida evoluzione dei sistemi e degli strumenti tecnologici, l'aggiornamento professionale sia fondamentale per i lavoratori posti in modalità agile e pertanto convengono che, al fine di garantire un'adeguata risposta ai loro fabbisogni formativi, essi devono continuare a essere inseriti anche nei percorsi professionali e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti, come previsto dall'art. 20, comma 2, l. n. 81/2017. Va dunque favorita, anche con eventuali incentivi, la formazione continua. Difatti, l'aggiornamento professionale è tanto più necessario per i lavoratori in modalità agile, considerando la rapida evoluzione dei sistemi e degli strumenti tecnologici.
3. La formazione può costituire per i lavoratori in modalità agile un momento di interazione e di scambio in presenza, anche per prevenire situazioni di isolamento.
4. Le Parti sociali ritengono necessario gestire lo sviluppo digitale attraverso un utilizzo appropriato della tecnologia, evitando qualsiasi forma di invasione nella vita privata, nel pieno rispetto della persona. Pertanto, è necessario promuovere corsi di formazione per tutto il personale per un uso responsabile delle apparecchiature tecnologiche, evitando abusi dei canali digitali.
5. Resta fermo e impregiudicato il diritto alla formazione c.d. obbligatoria in materia di tutela della salute dei lavoratori e di protezione dei dati, da erogarsi nelle modalità più coerenti con lo svolgimento del lavoro agile.
6. Il datore di lavoro deve fornire, per iscritto, al lavoratore in modalità agile tutte le informazioni adeguate sui controlli che possono essere effettuati sul trattamento dei dati personali, come previsto dalla normativa vigente.

Art. 14

Osservatorio bilaterale di monitoraggio

1. Le Parti sociali convengono sulla necessità di istituire un Osservatorio nazionale bilaterale in materia di lavoro agile con l'obiettivo di monitorare:
 - i risultati raggiunti su base nazionale attraverso il lavoro agile, anche al fine di favorire lo scambio di informazioni e la diffusione e valorizzazione delle migliori pratiche rilevate nei luoghi di lavoro, oltre a garantire un equilibrato ricorso tra i generi a tale modalità di svolgimento della prestazione;
 - lo sviluppo della contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale di regolazione del lavoro agile;
 - l'andamento delle linee di indirizzo contenute nel presente Protocollo e di valutarne possibili sviluppi e implementazioni con riferimento sia a eventuali novità normative, sia alla crescente evoluzione tecnologica e digitale in materia.
2. Tale Osservatorio è presieduto dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali o da un suo delegato e composto da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori designati dalle Parti firmatarie del presente Protocollo.

Art. 15

Incentivo alla contrattazione collettiva

1. Le Parti sociali concordano sulla necessità di incentivare l'utilizzo corretto del lavoro agile anche tramite un incentivo pubblico destinato alle aziende che regolamentino il lavoro agile con accordo collettivo di secondo livello, in attuazione del presente Protocollo e dell'eventuale contratto di livello nazionale, stipulati ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015, che ne prevedano un utilizzo equilibrato tra lavoratrici e lavoratori e favorendo un'ottica di sostenibilità ambientale e sociale.

2. Le Parti Sociali concordano altresì sulla necessità di incentivare l'utilizzo del lavoro agile e, pertanto, chiedono urgenti misure di semplificazione del regime delle comunicazioni obbligatorie relative all'invio dell'accordo individuale che seguano le stesse modalità del regime semplificato attualmente vigente.

Art. 16

Disposizioni finali

1. Le Parti firmatarie del presente Protocollo si impegnano a favorire il rispetto delle linee di indirizzo qui concordate anche da parte delle rispettive organizzazioni di categoria ad esse aderenti e le rispettive articolazioni a livello territoriale e/o aziendale.

2. Restano in ogni caso fermi gli accordi sindacali nazionali, territoriali e aziendali vigenti alla data di sottoscrizione del presente Protocollo.

* * *

ALLEGATO IV
QUADRO SINOTTICO ORARIO DI LAVORO

Disciplina Lapidei ex articolo 14

Orario di lavoro A. Norma generale

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

2. Ai sensi dell'art. 4, commi 3 e 4, del D.lgs. n. 66/2003 e dell'art. 4 comma 2 del D.lgs. n. 234/07 la durata media dell'orario di lavoro effettivamente prestato viene calcolata con riferimento ad un periodo di 4 mesi e di 6 mesi per quanto concerne i lavoratori mobili (autisti adibiti a trasporti esterni) per i quali si applica il D.lgs. n. 234/07.

3. Qualora a livello aziendale e/o territoriale si manifestassero esigenze tecniche, organizzative e produttive legate anche a problemi stagionali, previo accordo tra Direzione Aziendale e RSU o OO. SS. Territoriali in caso di mancanza di RSU, il periodo di cui al punto precedente potrà essere modificato in riferimento a quanto previsto all'art. 4, comma 4, del D.lgs. n. 66/2003.

Disciplina Laterizi ex articolo 16

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 R.S.U.

In presenza di particolari esigenze produttive connesse alla maggiore utilizzazione degli impianti l'azienda e la R.S.U., 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 2).

ALLEGATO V
QUADRO SINOTTICO ORARIO DI LAVORO

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 R.S.U.

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 corresponsione 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 R.S.U. l'azienda, a scopo informativo, fornirà chiarimenti e indicazioni sul lavoro straordinario effettuato ai sensi dei punti 5), 6) e 11) 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 13), 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

ALLEGATO V
QUADRO SINOTTICO ORARIO DI LAVORO

maggior 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, che dovrà avvenire entro 7 giorni lavorativi dalla richiesta di apertura del confronto, prospetterà alle R.S.U., o in loro mancanza alle OO.SS. territoriali, 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.

Disciplina cemento ex articolo 32

Orario di lavoro

Orario di lavoro settimanale - Flessibilità

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

L'orario settimanale contrattuale di lavoro viene distribuito su 5 giorni con riposo, di norma, cadente il sabato con possibilità per l'Azienda di far usufruire la seconda giornata, non lavorata, o nel giorno precedente o susseguente le domeniche e tutte le altre festività, compatibilmente con le esigenze tecniche e organizzative del lavoro verificate con la R.S.U.

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

ALLEGATO V
QUADRO SINOTTICO ORARIO DI LAVORO

Fermo restando quanto previsto dall'art. 4 comma 4 del D.lgs. n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro, ai fini del D.lgs. citato, viene calcolata con riferimento ad un periodo di quattro mesi. In caso di particolari esigenze organizzative, la Direzione aziendale e la RSU potranno elevare tale periodo.

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

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

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

Non è riconosciuto, né compensato, il lavoro straordinario, festivo e notturno, eseguito senza la preventiva disposizione dell'Azienda. Non possono essere adibiti al lavoro notturno i minori.

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

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

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

Chiarimenti a verbale

1) Ai soli effetti della corresponsione delle maggiorazioni per lavoro straordinario, le ore non lavorate per ricorrenze festive nazionali e infrasettimanali, per assenze dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio - fatta eccezione per quelle coincidenti con il giorno di riposo per riduzione di orario -, e quelle non lavorate per ferie e permessi retribuiti saranno computate ai fini del raggiungimento dell'orario contrattuale.

2) Le parti si danno reciprocamente atto che la previsione di cui al 4° comma del presente punto 1), non comporta variazione alcuna né del trattamento concernente le maggiorazioni per il

ALLEGATO V
QUADRO SINOTTICO ORARIO DI LAVORO

lavoro straordinario spettante ai lavoratori né della collocazione temporale del relativo pagamento.

3) Le parti si danno altresì atto che eventuali prestazioni straordinarie, o per i discontinui eccedenti le 48 ore settimanali, potranno essere soddisfatte, con il consenso del lavoratore, mediante l'attribuzione di correlati riposi compensativi da godere nell'anno di riferimento ovvero da accantonare nella banca ore individuale ferma restando la corresponsione della maggiorazione.

4) Le parti, con le norme di cui sopra, non hanno inteso modificare condizioni di miglior favore di fatto esistenti.

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

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

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

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

ALLEGATO V
QUADRO SINOTTICO ORARIO DI LAVORO

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

Retribuzione - Nuovi minimi retributivi

Minimi tabellari allegati al Verbale di accordo del 25.1.2024

Lapidei

Liv.	Par.	Minimo al 31.12.2023	1.1.2024	1.1.2025	Aumenti a regime	Minimi all'1.1.2025
		Euro				
8	100	1.540,78	63,31	27,13	90,44	1.631,22
7	118	1.717,02	74,70	32,02	106,72	1.823,74
6	128	1.819,99	81,03	34,73	115,76	1.935,75
5	136	1.902,18	86,10	36,90	123,00	2.025,18
4	146	1.974,54	92,43	39,61	132,04	2.106,58
3	154	2.073,45	97,49	41,78	139,28	2.212,73
2	189	2.426,94	119,65	51,28	170,93	2.597,87
1	210	2.615,87	132,95	56,98	189,92	2.805,79

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo 12 gennaio 2021

Retribuzione - Nuovi minimi retributivi

Lapidei (Piccola Industria) dall'1.4.2019 al 31.8.2020

Livelli	Minimo	Conting.	Altri elem.	Superminimi	Totale
1	2.459,62		10,33		2.469,95
2	2.285,29		10,33		2.295,62
3	1.956,11		10,33		1.966,44
4	1.862,76		10,33		1.873,09
5	1.797,35		10,33		1.807,68
6	1.720,73		10,33		1.731,06
7	1.624,70		10,33		1.635,03
8	1.453,21		10,33	7,75	1.471,29

Lapidei (Piccola Industria) dall'1.9.2020

Livelli	Minimo	Conting.	Altri elem.	Superminimi	Totale
1	2.502,86		10,33		2.513,19
2	2.324,20		10,33		2.334,53
3	1.987,82		10,33		1.998,15
4	1.892,82		10,33		1.903,15
5	1.825,35		10,33		1.835,68
6	1.747,08		10,33		1.757,41
7	1.648,99		10,33		1.659,32
8	1.473,80		10,33	7,75	1.491,88

Lapidei (Piccola Industria) dall'1.2.2021

Livelli	Minimo	Conting.	Altri elem.	Superminimi	Totale
1	2.533,74		10,33		2.544,07
2	2.351,99		10,33		2.362,32
3	2.010,47		10,33		2.020,80
4	1.914,29		10,33		1.924,62
5	1.845,35		10,33		1.855,68
6	1.765,90		10,33		1.776,23
7	1.666,34		10,33		1.676,67
8	1.488,51		10,33	7,75	1.506,59

Lapidei (Piccola Industria) dall'1.1.2022

Livelli	Minimo	Conting.	Altri elem.	Superminimi	Totale
1	2.605,54		10,33		2.615,87
2	2.416,61		10,33		2.426,94
3	2.063,12		10,33		2.073,45
4	1.964,21		10,33		1.974,54
5	1.891,85		10,33		1.902,18
6	1.809,66		10,33		1.819,99
7	1.706,69		10,33		1.717,02
8	1.522,70		10,33	7,75	1.540,78

Aumenti Retributivi Lapidari

Liv.	Par.	1.9.2020	1.2.2021	1.1.2022	Totale
1	210	43,24	30,88	71,80	145,92
2	189	38,91	27,79	64,62	131,33
3	154	31,71	22,65	52,65	107,01
4	146	30,06	21,47	49,92	101,45
5	136	28,00	20,00	46,50	94,50
6	128	26,35	18,82	43,76	88,94
7	118	24,29	17,35	40,35	81,99
8	100	20,59	14,71	34,19	69,49

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo 10 novembre 2020

Retribuzione - Nuovi minimi retributivi

Aumenti Retributivi - Parte Comune

I minimi tabellari mensili vigenti vengono incrementati nelle seguenti misure e decorrenze

Con la retribuzione del mese di novembre 2020 dovranno essere corrisposti gli arretrati retributivi, senza alcun ricalcolo sugli istituti contrattuali e/o di legge già liquidati.

	Par. Medio
Lapidei	94,50
Cemento	88,90
Laterizi	72,50

Decorrenze e ratei

Lapidei

Liv.	Par.	1.9.2020	1.2.2021	1.1.2022	Totale Euro
1	210	43,24	30,88	71,80	145,92
2	189	38,91	27,79	64,62	131,33
3	154	31,71	22,65	52,65	107,01
4	146	30,06	21,47	49,92	101,45
5	136	28,00	20,00	46,50	94,50
6	128	26,35	18,82	43,76	88,94
7	118	24,29	17,35	40,35	81,99
8	100	20,59	14,71	34,19	69,49

Salvo errori o omissioni.

Laterizi

Liv.	Par.	1.9.2020	1.2.2021	1.1.2022	Totale Euro
1	220	32,35	40,44	44,49	117,28
2	185	27,21	34,01	37,41	98,62
3	151	22,21	27,76	30,53	80,50
4	143	21,03	26,29	28,92	76,23
5	136	20,00	25,00	27,50	72,50
6	126	18,53	23,16	25,48	67,17
7	117	17,21	21,51	23,66	62,37
8	100	14,71	18,38		53,31

Salvo errori o omissioni.

Cemento

Area profes.	Livelli	Parametri	1.9.2020	1.2.2021	1.1.2022	Totale euro
Area direttiva	3	210	45,00	30,00	58,35	133,35
	2	188	40,29	26,86	52,24	119,38
	1	172	36,86	24,57	47,79	109,22
Area concettuale	3	163	34,93	23,29	45,29	103,51
	2	157	33,64	22,43	43,62	99,70
	1	149	31,93	21,29	41,40	94,62
Area specialistica	3	140	30,00	20,00	38,90	88,90
	2	134	28,71	19,14	37,23	85,09
	1	129	27,64	18,43	35,84	81,92
Area qualificata	2	121	25,93	17,29	33,62	76,84
	1	116	24,86	16,57	32,23	73,66
Area esecutiva	1	100	21,43	14,29	27,79	63,50

Salvo errori o omissioni.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo economico

27 febbraio 2019

Retribuzione - Nuovi minimi retributivi Una tantum

Art. 22 - Aumenti retributivi

Premesso che le Parti convengono all'estensione della vigenza del presente C.C.N.L. fino al 30.6.2019, i minimi tabellari mensili vigenti vengono incrementati nelle seguenti misure e decorrenze:

Livelli	Par.	1.9.2018 Euro/Mese	1.12.2018 Euro/Mese	1.4.2019 Euro/Mese	Totale
1	210	77,21	38,60	35,51	151,32
2	189	69,49	34,74	31,96	136,19
3	154	56,62	28,31	26,04	110,97
4	146	53,68	26,84 (*)	24,69	105,21
5	136	50,00	25,00	23,00	98,00
6	128	47,06	23,53	21,65	92,24
7	118	43,38	21,69	19,96	85,03
8	100	36,76	18,38	16,91	72,05

Salvo errori o omissioni.

Ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo di rinnovo contrattuale, sarà corrisposta con la retribuzione del mese di marzo 2019 una quota una tantum pari ad euro 200, suddivisibile in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo dall'1.9.2018 al 31.3.2019.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

Non concorrono all'erogazione dell'una tantum i periodi di aspettativa non retribuita utilizzati nel periodo dall'1.9.2018 al 27.2.2019.

Le Parti nell'intento di favorire una razionalizzazione e semplificazione degli accordi contrattuali nei comparti affini a quello edile, condividono l'esi-

genza di attivarsi per una unificazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dei settori Lapideo/Estrattivo (Cod. 096), Manufatti in Cemento e Laterizi (Cod. 98), Cemento/Calce/Gesso (Cod. 189).

A tal fine si impegnano ad avviare già da oggi un percorso che porti all'armonizzazione dei contenuti dei rispettivi testi che consenta, nella prossima tornata di rinnovi, la definizione di un unico C.C.N.L. per il settore "materiali da costruzione".

Le Parti stipulanti considerano la riforma del modello contrattuale delle PMI di importanza strategica per le future relazioni sindacali e si impegnano ad un confronto costante e proficuo per individuare strategie e soluzioni coerenti con le opportunità di sviluppo, le esigenze occupazionali del settore e adeguate dinamiche ai mutamenti del mercato.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo economico

25 settembre 2018

Nuovi minimi retributivi

Art. 22 - Aumenti retributivi

Premesso che le Parti convengono all'estensione della vigenza del presente C.C.N.L. fino al 30.6.2019, i minimi tabellari mensili vigenti vengono incrementati nelle seguenti misure e decorrenze:

Livelli	Parametri	1 . 9 . 2 0 1 8 euro/mese	1.12.2018 euro/mese	1.4.2019 euro/mese	Totale
1	200	73,47	36,73	33,80	144,00
2	184	67,59	33,80	31,09	132,48
3	150	55,10	27,55	25,35	108,00
4	144	52,90	26,45	24,33	103,68
5	136	50,00	25,00	23,00	98,00
6	128	47,02	23,51	21,63	92,16
7	118	43,35	21,67	19,94	84,96
8	100	37,00	18,37	16,90	72,00

Salvo errori o omissioni.

Le Parti nell'intento di favorire una razionalizzazione e semplificazione degli accordi contrattuali nei comparti affini a quello edile, condividono l'esigenza di attivarsi per una unificazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dei settori Lapideo/Estrattivo (cod. 096), Manufatti in Cemento e Laterizi (cod. 98), Cemento/Calce/Gesso (cod. 189).

A tal fine si impegnano ad avviare già da oggi un percorso che porti all'armonizzazione dei contenuti dei rispettivi testi che consenta, nella prossima tornata di rinnovi, la definizione di un unico C.C.N.L. per il settore "materiali da costruzione".

Le Parti stipulanti considerano la riforma del modello contrattuale delle P.M.I. di importanza strategica per le future relazioni sindacali e si impegnano ad un confronto costante e proficuo per individuare strategie e soluzioni

coerenti con le opportunità di sviluppo, le esigenze occupazionali del settore e adeguate dinamiche ai mutamenti del mercato.

Le Parti quindi concordano di avviare un percorso contrattuale, già a partire dal presente C.C.N.L. Lapidari, impostando da subito la direzione del processo di armonizzazione dei comparti, utilizzando le risorse corrispondenti alla carenza contrattuale per la diffusione e l'estensione, a carattere sperimentale e con valenza collettiva, della previdenza complementare gestita dal Fondapi, con un versamento al Fondo che sarà concordato in fase di stesura definitiva del presente contratto e che dovrà essere compatibile con i costi di gestione del Fondo e con i risultati tangibili per gli addetti del settore.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo economico

5 ottobre 2010

Retribuzione - Nuovi minimi retributivi

Art. 22 - Minimi contrattuali

Gli importi e le tranches di aumento retributivo fissato alla data dell'1.10.2010, 1.5.2011, 1.3.2012 e 1.1.2013 sono riportate nelle tabelle allegate

Livelli	Parametri	1.10.2010 Euro/ mese	1.5.2011 Euro/ mese	1.3.2012 Euro/ mese	1.1.2013 Euro/ mese	T o t a l e a u m e n t i Euro/ mese
1	210	61,76	52,50	52,50	18,53	185,29
2	189	55,59	47,25	47,25	16,68	166,77
3	154	45,29	38,50	38,50	13,59	135,88
4	146	42,94	36,50	36,50	12,88	128,82
5	136	40,00	34,00	34,00	12,00	120,00
6	128	37,65	32,00	32,00	11,29	112,94
7	118	34,71	29,50	29,50	10,41	104,12
8	100	29,41	25,00	25,00	8,82	88,23

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo

21 maggio 2008

Retribuzione - Nuovi minimi retributivi

Tabella A - Aumenti retributivi

Gli importi e le tranches di aumento retributivo fissato alla data dell'1.5.2008 e dell'1.6.2009 sono riportati nelle tabelle seguenti:

Tabella A - Aumenti retributivi

Livelli	Dall'1.5.2008 Euro/mese	1.6.2009 Euro/mese	Totale aumenti Euro/mese
1	77,94	73,53	151,47
2	73,67	69,48	143,15
3	60,03	56,61	116,64
4	56,91	53,67	110,58
5	53,00	50,00	103,00
6	49,88	47,06	96,94
7	45,99	43,38	89,37
8	38,98	36,76	75,74

Tabella B - Nuovi minimi contrattuali

Gli importi e le tranches di aumento retributivo fissato alla data dell'1.5.2008 e dell'1.6.2009 sono riportati nelle tabelle seguenti:

Tabella B - Nuovi minimi contrattuali

Livelli	Dall'1.5.2008 Euro/mese	1.6.2009 Euro/mese
1	1.317,30	1.390,83
2	1.203,94	1.273,42
3	983,92	1.040,53
4	917,01	970,68
5	880,96	930,96
6	829,36	876,42
7	764,55	807,93

8 (*)	648,20	684,96
(*) Per gli appartenenti al livello 8° dovranno essere corrisposti euro 7,75 mensili lordi da valere a tutti gli effetti contrattuali conte paga base, a titolo di superminimo collettivo di categoria.		

Tabella C - Nuovi minimi contrattuali (comprensivi dell'Indennità di contingenza di cui all'art. 24)

Gli importi e le tranches di aumento retributivo fissato alla data dell'1.5.2008 e dell'1.6.2009 sono riportati nelle tabelle seguenti:

Livelli	Par.	Contin- genza	Minimi all' 1.10.2007	All' 1.10.2007 Minimi + contin- genza	Dall' 1.5.2008 Nuovi mini- mi + contingenza	1.6.2009 Nuovi mi- nimi + contin- genza
1-1S	210	531,45	1.239,36	1.770,81	1.848,75	1.922,28
2	189	528,25	1.130,27	1.658,52	1.732,19	1.801,67
3	154	521,53	923,89	1.445,42	1.505,45	1.562,06
4	146	518,48	860,10	1.378,58	1.435,49	1.489,16
5	136	518,39	827,96	1.346,35	1.399,35	1.449,35
6	128	516,77	779,48	1.296,25	1.346,13	1.393,19
7	118	514,82	718,56	1.233,38	1.279,37	1.322,75
8 (*)	100	512,39	609,22	1.121,61	1.160,59	1.197,35
(*) Per gli appartenenti al livello 8 dovranno essere corrisposti euro 7,75 mensili lordi da valere a tutti gli effetti contrattuali conte paga base, a titolo di superminimo collettivo di categoria.						

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo economico 12 maggio 2006

Aumenti retributivi e nuovi minimi tabellari - Errata del 26 maggio 2006

Gli importi e le tranches di aumento retributivo fissato alla data dell'1.5.2006, 1.1.2007 e 1.10.2007 sono riportate nelle tabelle allegate

Livelli	1.5.2006 Euro/mese	1.1.2007 Euro/mese	1.10.2007 Euro/mese	Totali aumenti Euro/ mese
1	41,48	36,00	41,48	118,96
2	38,16	33,12	38,16	109,44
3	31,11	27,00	31,11	89,22
4	29,75	25,50	29,75	85,00
5	28,00	24,00	28,00	80,00
6	26,33	22,86	26,33	75,52
7	24,27	21,06	24,27	69,60
8	20,74	17,77	20,74	59,25

Tabella B) - Nuovi minimi contrattuali

Livelli	1.5.2006 Euro/mese	1.1.2007 Euro/mese	1.10.2007 Euro/mese
1	1.161,88	1.197,88	1.239,36
2	1.058,99	1.092,11	1.130,27
3	865,78	892,78	923,89
4	804,85	830,35	860,10
5	775,96	799,96	827,96
6	730,29	753,15	779,48
7	673,23	694,29	718,56
8 (*)	570,71	588,48	609,22

Tabella C) - Nuovi minimi contrattuali comprensivi dell'indennità di contingenza

Livelli	Contingenza	Minimi contrattuali al 30.4.2006	Dall'1.5.2006 Nuovi minimi + contingenza	Dall'1.1.2007 Nuovi minimi + contingenza	Dall'1.10.2007 Nuovi minimi + contingenza
1	531,45	1.120,40	1.693,33	1.729,33	1.770,81
2	528,25	1.020,83	1.587,27	1.620,36	1.658,52
3	521,53	834,67	1.387,31	1.414,31	1.445,42
4	518,48	775,10	1.323,33	1.348,83	1.378,58
5	518,39	747,96	1.294,35	1.318,35	1.346,35
6	516,77	703,96	1.247,06	1.269,92	1.296,25
7	514,82	648,96	1.188,05	1.209,11	1.233,38
8 (*)	512,39	549,97	1.083,10	1.100,87	1.121,61

(*) Per gli appartenenti al livello 8° dovranno essere corrisposti euro 7,75 mensili lordi da valere a tutti gli effetti contrattuali conto paga base, a titolo di superminimo collettivo di categoria.

Nota a verbale

Le parti, in relazione agli aumenti contrattuali sopra riportati, convengono di costituire una commissione paritetica per la riforma del sistema dell'inquadramento e della scala parametrica armonizzandola con gli attuali minimi contrattuali, entro la scadenza del vigente C.C.N.L.

Il 26 maggio 2006 in Roma le parti in riferimento alla tabella retributiva, inserita nel verbale di rinnovo della parte economica (II Biennio) C.C.N.L. Lapideo/Estrattivo, sottoscritto lo scorso 12 maggio, hanno rettificato gli importi relativi agli aumenti e ai nuovi minimi corrispondenti ai livelli 5°/6°/7°.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo economico

25 gennaio 2024

Una tantum

Minimi retributivi e una tantum

A sostegno del potere d'acquisto ai lavoratori in forza alle date di erogazione sotto specificate verrà corrisposta una somma una tantum uguale per tutti i livelli, omnicomprensiva di tutti gli istituti diretti ed indiretti ed esclusa dalla base di calcolo del T.F.R., del valore di euro 600,00 lordi.

La suddetta somma una tantum verrà erogata in tre tranches con le seguenti decorrenze:

- febbraio 2024 euro 300 lordi;
- aprile 2024 euro 150 lordi;
- settembre 2024 euro 150 lordi.

Per i lavoratori assunti dall'1.5. al 31.12.2023, gli importi saranno riparametrati sulla base dei mesi effettivamente lavorati e retribuiti (assunti fino al giorno 15 del mese rateo dovuta al 100%, assunti dal giorno 16 rateo non dovuto).

Gli importi saranno inoltre riproporzionati, per i lavoratori part-time, sulla base dell'orario effettivo.

Le Parti convengono che la somma una tantum definita è di competenza dell'anno di erogazione, in quanto il periodo di copertura definito è stato assunto ai soli fini della determinazione dell'importo da corrispondere ad ogni singolo lavoratore avente diritto. L'una tantum rimane assorbibile esclusivamente dagli importi erogati a titolo di acconto futuri aumenti contrattuali o denominati in modo equivalente già riconosciuti.

A valere sul prossimo rinnovo del presente C.C.N.L., con scadenza al 30.6.2025, Confapi

- Aniem e Fillea - Cgil, Filca - Cisl e Feneal - Uil, affronteranno, nella definizione della parte economica (minimi retributivi), l'introduzione di una clausola di recupero inflativo.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo di rinnovo

21 maggio 2008

Una tantum

Art. 23 - Una tantum

Ai lavoratori in forza alla data del 1° maggio 2008 è corrisposto un importo forfetario di euro

150,00 lordi, suddivisibili in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1° gennaio 2008 - 30 aprile 2008. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

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

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

Il suddetto importo verrà erogato con la retribuzione del mese di luglio 2008, ovvero, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, all'atto della liquidazione delle competenze.

Le giornate di assenza dal lavoro per gravidanza e puerperio e quelle per malattia, infortunio e congedo matrimoniale con pagamento di indennità a carico dell'Istituto competente e di integrazione a carico delle Aziende, intervenute nel periodo 1° gennaio 2008 - 30 aprile 2008 saranno considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra.

Ai lavoratori che nel periodo 1° gennaio 2008 - 30 aprile 2008 abbiano fruito di trattamenti di CIG, di riduzione di orario di lavoro per contratti di solidarietà e/o di altre prestazioni economiche previdenziali, l'importo dell'Una Tantum sarà corrisposto secondo le disposizioni vigenti in materia.

Modifiche ed integrazioni apportate dall'accordo economico

12 maggio 2006

Una Tantum

Ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo di rinnovo sarà corrisposto con retribuzione del mese di maggio 2006 un importo forfetario (una tantum) di euro 110,00 lordi, suddivisibili in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1° gennaio 2006 - 30 aprile 2006, la frazione di mese superiore a quindici giorni sarà considerata, a tutti gli effetti, come mese intero.

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

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

CAPITOLO V

TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 24, Tabella

Indennità di contingenza

L'indennità di contingenza, già conglobata nei minimi previsti alla tabella C) dell'art. 22, rimane congelata nelle seguenti misure:

Livelli	Contingenza	Protocollo d'intesa Governo/OO.SS: 31.7.1992	Accordo intercon- federale 25.1.1975
1° - 1° Super	531,45	10,33	2,07
2°	528,25	10,33	11,62
3°	521,53	10,33	8,52
4°	518,48	10,33	8,52
5°	518,39	10,33	5,73
6°	516,77	10,33	3,10
7°	514,82	10,33	
8°	512,39	10,33	

ALLEGATO VI Quadro sinottico previdenza complementare

EX ART.37	EX ART. 45	EX ART.46
PREVIDENZA COMPLEMENTARE	PREVIDENZA COMPLEMENTARE	PREVIDENZA COMPLEMENTARE
Le parti, con accordo sottoscritto in data 17 aprile 2007 (Allegato A), hanno individuato in FONDAPI il Fondo di previdenza complementare per i lavoratori dipendenti delle imprese che applicano il presente C.C.N.L.. Contribuzione a carico dell'azienda A favore dei lavoratori iscritti al FONDAPI le aziende contribuiranno con un'aliquota ragguagliata al valore del minimo tabellare, contingenza, E.D.R., del: - 1,30% a decorrere dall'1.5.2008; - 1,40% a decorrere dall'1.1.2011. L'aliquota del contributo al FONDAPI sarà esclusivamente incrementata a carico delle aziende dello 0,50 suddiviso: - a partire dall'1 gennaio 2015 la contribuzione viene fissata nella misura dell'1,70% (incremento 0,30%) - a partire dall'1 gennaio 2016 la contribuzione viene fissata nella misura dell'1,90% (incremento 0,20%). Contribuzione a carico del lavoratore I lavoratori iscritti al Fondo contribuiranno con un'aliquota ragguagliata al valore del minimo tabellare, contingenza, E.D.R., del:	Le parti, con accordo sottoscritto in data 17 aprile 2007 (Allegato A), hanno individuato in FONDAPI il Fondo di previdenza complementare per i lavoratori dipendenti delle imprese che applicano il presente C.C.N.L.. Contribuzione a carico dell'azienda A favore dei lavoratori iscritti al FONDAPI le aziende contribuiranno con un'aliquota ragguagliata al valore del minimo tabellare, contingenza, E.D.R., del: - 1,20% a decorrere dall'1.5.2004; - 1,30% a decorrere dall'1.1.2013. L'aliquota del contributo al FONDAPI a carico delle aziende sarà incrementata dello 0,30 così suddiviso: - a partire dal 1° aprile 2014 la contribuzione viene fissata nella misura dell'1,40% (incremento 0,10%); - a partire dal 1° aprile 2015 la contribuzione viene fissata nella misura dell'1,50% (incremento 0,10%); - a partire dal 1° aprile 2016 la contribuzione viene fissata nella misura dell'1,60% (incremento 0,10%). A partire dal 1.3.2019 la contribuzione a carico delle aziende, con esclusivo riferimento ai lavoratori iscritti	La contribuzione al FONDAPI è così ripartita: A partire dal 1° marzo 2008: - le aliquote contributive paritetiche a carico dell'Azienda e del lavoratore sono fissate nell'1,20% della retribuzione utile per il calcolo del TFR; - 100% dell'accantonamento TFR annualmente maturato nell'anno per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993; - 40% dell'accantonamento TFR annualmente maturato nell'anno per gli altri lavoratori. A partire dal 1° luglio 2011, le aliquote contributive paritetiche a carico dell'Azienda e del lavoratore sono fissate in ragione dell'1,30% della retribuzione utile per il calcolo del TFR. A partire dal 1° luglio 2012, le aliquote contributive paritetiche a carico dell'Azienda e del lavoratore sono fissate in ragione dell'1,40% della retribuzione utile per il calcolo del TFR. A partire dal 1° luglio 2014, l'aliquota contributiva a carico dell'Azienda è fissata in ragione dell'1,50% della retribuzione utile per il calcolo del TFR. A partire dal 1° dicembre 2015, l'aliquota contributiva a carico dell'Azienda è fissata in ragione

ALLEGATO VI
Quadro sinottico previdenza complementare

- 1,30% a decorrere dall'1.5.2008; - 1,40% a decorrere dall'1.1.2011. Il lavoratore iscritto al Fondo di previdenza, potrà elevare volontariamente la quota a proprio carico, in misura superiore ai valori sopra individuati, entro i termini di esenzione previsti dai parametri di Legge. Quota TFR (2014) A partire dalla data dell'1.5.2008 per i lavoratori di prima occupazione antecedente alla data del 28.4.1993, la quota del TFR maturando da versare al Fondo viene concordata in misura pari al 40% dello stesso e l'Azienda opererà un equivalente minor accantonamento nel fondo aziendale. A favore dei lavoratori con prima occupazione successiva alla data del 28.4.1993 e privi di qualsiasi anzianità contributiva a forme pensionistiche obbligatorie a tale data, la quota di TFR da versare al Fondo sarà pari al 100% e cioè l'intero importo maturato. Tale obbligo da parte delle imprese deve intendersi valevole solo nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondo. Per ogni altro aspetto qui non esplicitamente richiamato si fa riferimento alle disposizioni di Legge in materia e/o agli accordi interconfederali. Le parti confermano che l'obbligo dell'azienda al versamento della contribuzione prevista dal C.C.N.L. è previsto esclusivamente a favore dei lavoratori iscritti al Fondo di previdenza complementare.	al fondo, viene fissata nella misura dell'1,70%. Il lavoratore iscritto al Fondo di previdenza, potrà elevare volontariamente la quota a proprio carico, in misura superiore ai valori sopra individuati, entro i termini di esenzione previsti dai parametri di Legge. Quota Tfr (2014) A partire dalla data dell'1.5.2004 per i lavoratori di prima occupazione antecedente alla data del 28.4.1993, la quota del TFR maturando da versare al Fondo viene concordata in misura pari al 40% dello stesso e l'Azienda opererà un equivalente minor accantonamento nel fondo aziendale. A favore dei lavoratori con prima occupazione successiva alla data del 28.4.1993 e privi di qualsiasi anzianità contributiva a forme pensionistiche obbligatorie a tale data, la quota di TFR da versare al Fondo sarà pari al 100% e cioè l'intero importo maturato. Tale obbligo da parte delle imprese deve intendersi valevole solo nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondo. Per ogni altro aspetto qui non esplicitamente richiamato si fa riferimento alle disposizioni di Legge in materia e/o agli accordi interconfederali. Le parti confermano che l'obbligo dell'azienda al versamento della contribuzione prevista dal C.C.N.L. è previsto esclusivamente a favore dei lavoratori iscritti al Fondo di previdenza complementare.	dell'1,70% della retribuzione utile per il calcolo del TFR. Resta inteso che l'aliquota contributiva a carico del lavoratore, rimane fissata all'1,40% della retribuzione utile per il calcolo del TFR. A partire dal 1° marzo 2008, la quota di iscrizione, pari a euro 12,91 e dovuta "una tantum" dai lavoratori che si iscrivono al Fondo è posta a carico dell'Azienda di riferimento. Le contribuzioni volontarie versate dai lavoratori continueranno ad essere calcolate sulla retribuzione commisurata al valore del minimo tabellare, ex indennità di contingenza, EDR e indennità di funzione quadri di spettanza di ciascun lavoratore, fermo restando che la materia, di competenza del C.d.A. del Fondo, sarà portata all'esame del predetto Consiglio. Al fine di favorire la partecipazione del rappresentanti dei lavoratori, ai lavoratori membri dell'Assemblea del Fondo, le Aziende assicureranno un permesso retribuito individuale di 8 ore per la partecipazione all'Assemblea stessa nonché, a titolo di rimborso spese, il corrispettivo del biglietto di viaggio andata e ritorno in seconda classe in treno. Per i componenti dell'Assemblea provenienti dalle isole sarà riconosciuta la combinazione nave/treno in seconda classe. L'avvenuta partecipazione e la durata della riunione sono documentate dagli Organi del Fondo.
---	--	---

ALLEGATO VI

Quadro sinottico previdenza complementare

(2018) Le Parti concordano che, fermo restando le contribuzioni vigenti a carico di azienda e lavoratori, a partire dall'1.1.2019 la base di calcolo sarà la retribuzione utile al calcolo del T.F.R.. (2019) Il contributo straordinario contrattuale di euro 150 da versare a Fondapi una tantum per tutti i lavoratori dipendenti, dovrà essere corrisposto con le seguenti modalità. 1. Per i lavoratori iscritti al Fondapi al 30.4.2019 il contributo contrattuale una tantum di euro 150 è aggiuntivo rispetto a quanto previsto per l'iscrizione ordinaria e viene destinato al comparto di investimento già scelto da ciascun lavoratore associato; 2. Per i lavoratori non già iscritti al Fondapi al 30.4.2019 il contributo contrattuale una tantum di euro 150 comporta l'adesione di tipo contrattuale degli stessi al Fondo, senza alcun ulteriore obbligo a loro carico né a carico delle aziende, e sarà destinato al	Le parti confermano che l'obbligo per l'azienda del versamento della contribuzione prevista dal C.C.N.L. è dovuto esclusivamente a favore dei lavoratori iscritti al Fondo. Dichiarazione a verbale Le Parti si danno reciprocamente atto che nel caso in cui dovesse realizzarsi il progetto di previdenza integrativa del settore delle costruzioni o di filiera le parti si incontreranno per valutare le opportunità offerte da una eventuale armonizzazione degli strumenti previdenziali. (rinnovo 2017) A partire dall'1.1.2017, l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata in ragione dell'1,80% della retribuzione utile per il calcolo del TFR. A partire dall'1.7.2017, l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata in ragione dell'1,90% della retribuzione utile per il calcolo del TFR. Resta inteso che l'aliquota contributiva a carico del lavoratore rimane fissata all'1,40% della retribuzione utile per il calcolo del TFR. Omissis Le Parti, nel confermare che il Fondo Fondapi costituisce uno dei punti qualificanti del contratto collettivo nazionale di lavoro piccola industria del cemento, calce, gesso e malte, convengono di costituire entro il 1° febbraio 2017 una "commissione tecnica" composta da sei componenti - tre per la parte datoriale e tre per le organizzazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L. Tale organismo, acquisita una idonea conoscenza del quadro	Le parti confermano che l'obbligo per l'azienda del versamento della contribuzione prevista dal C.C.N.L. è dovuto esclusivamente a favore dei lavoratori iscritti al Fondo. Dichiarazione a verbale Le Parti si danno reciprocamente atto che nel caso in cui dovesse realizzarsi il progetto di previdenza integrativa del settore delle costruzioni o di filiera le parti si incontreranno per valutare le opportunità offerte da una eventuale armonizzazione degli strumenti previdenziali. (rinnovo 2017) A partire dall'1.1.2017, l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata in ragione dell'1,80% della retribuzione utile per il calcolo del TFR. A partire dall'1.7.2017, l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata in ragione dell'1,90% della retribuzione utile per il calcolo del TFR. Resta inteso che l'aliquota contributiva a carico del lavoratore rimane fissata all'1,40% della retribuzione utile per il calcolo del TFR. Omissis Le Parti, nel confermare che il Fondo Fondapi costituisce uno dei punti qualificanti del contratto collettivo nazionale di lavoro piccola industria del cemento, calce, gesso e malte, convengono di costituire entro il 1° febbraio 2017 una "commissione tecnica" composta da sei componenti - tre per la parte datoriale e tre per le organizzazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L. Tale organismo, acquisita una idonea conoscenza del quadro
--	---	---

ALLEGATO VI

Quadro sinottico previdenza complementare

comparto di investimento fissato in base alle caratteristiche anagrafiche: comparto Garanzia se il lavoratore ha una età uguale o maggiore di 55 anni alla data di adesione, comparto Prudente se l'età è inferiore a 55 anni alla data di adesione; 3. Il versamento del contributo straordinario contrattuale di 150,00 euro dovrà essere effettuato a Fondapi entro il 20.7.2019 e non potrà essere versato ad altre forme pensionistiche complementari diverse dal Fondapi; 4. Per i lavoratori di cui al punto 2, le aziende entro il 31.5.2019 apriranno una posizione contributiva per ciascun dipendente, secondo le modalità che dovranno essere definite dal Consiglio di Amministrazione del Fondo. 5. Ciascun lavoratore rimane libero di destinare al Fondo versamenti contributivi ulteriori rispetto al contributo contrattuale una tantum, secondo le modalità e le regole già previste dalle fonti istitutive del Fondo, ivi compresa l'attivazione della fonte contributiva ordinaria a carico del datore di lavoro; 6. Il contributo contrattuale una tantum sarà equiparato alla contribuzione ordinaria sia in fase di accumulo sia di prestazione; 7. Le Aziende, per poter espletare l'adempimento contributivo contrattuale una tantum, dovranno aprire un canale diretto comunicativo con il Fondo effettuando sul sito www.fondapi.it la		di riferimento normativo in tema di sostenibilità economica e finanziaria dei fondi di previdenza complementare, avrà il compito di verificare la fattibilità della creazione di un unico fondo previdenziale che possa includere tutti i settori dei materiali da costruzione, così da ottenere un miglioramento del livello di efficienza gestionale, fermo restando l'invariabilità della qualità delle prestazioni attualmente erogate dal Fondapi. Entro il 30 settembre 2017, la Commissione tecnica presenterà alle Parti una proposta anche alla luce di quanto emergerà nel tavolo di consultazione tra la Commissione vigilanza dei fondi pensione - COVIP, gli esperti di settore e i rappresentanti delle Parti sociali di cui al Disegno di legge annuale per la concorrenza e l'apertura dei mercati, approvato il 7 ottobre 2010 dalla Camera dei Deputati.
--	--	--

ALLEGATO VI

Quadro sinottico previdenza complementare

"Registrazione online nuova azienda" al fine di ricevere le credenziali che consentiranno l'accesso all'area telematica; 8. Ciascuna azienda dichiarerà e invierà i flussi anagrafici e contributivi e verserà la contribuzione contrattuale una tantum a Fondapi secondo le modalità e le regole operative vigenti presso il Fondo, a cui pertanto si rinvia integralmente; 9. Resta inteso che l'avvio della fase di adesione contrattuale di cui al presente verbale per gli addetti cui si applica il C.C.N.L. Lapidari Escavazione di cui al presente Verbale dovrà prevedere apposite campagne di informazione e promozione di Fondapi rivolte alle imprese che applicano il presente C.C.N.L., a quelle appartenenti al sistema Confapi e alle OO.SS. nazionali e territoriali di Feneal Filca Fillea; 10. Le Parti invitano Fondapi a produrre materiale informativo mirato al sostegno della presente iniziativa, che permetta ad imprese e lavoratori interessati di poter completare l'adesione al Fondo con il proprio contributo e la destinazione del T.F.R. secondo le disposizioni di legge. In tale prospettiva, le Parti ritengono opportuno anche un flusso periodico di informazioni da parte del Fondapi sui dati di adesione contrattuale ed esplicita al fine di individuare le aziende e le aree con maggiori criticità per interventi mirati volti al pieno sviluppo di quanto previsto dalle intese tra le Parti.		
---	--	--

ALLEGATO VII

“Quadro sinottico di referenziazione delle qualificazioni pubbliche nazionali” (1)			
LIVELLO EQF	TIPOLOGIA DI QUALIFICAZIONE	AUTORITÀ COMPETENTE	PERCORSO CORRISPONDENTE
1	Diploma di licenza conclusiva del I ciclo di istruzione	MIUR	Scuola secondaria di I grado
2	Certificato delle competenze di base acquisite in esito all'assolvimento dell'obbligo di istruzione	MIUR o Regioni a seconda del canale di assolvimento prescelto	Fine del primo biennio di licei, istituti tecnici, istituti professionali, percorsi di leFP triennali e quadriennali
3	Attestato di qualifica di operatore professionale	Regioni	Percorsi triennali di leFP
4	Diploma professionale di tecnico	Regioni	Percorsi quadriennali di leFP
	Diploma liceale	MIUR	Percorsi quinquennali dei licei (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma di istruzione tecnica	MIUR	Percorsi quinquennali degli istituti tecnici (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma di istruzione professionale	MIUR	Percorsi quinquennali degli istituti professionali (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Certificato di specializzazione tecnica superiore	Regioni	Percorsi IFTS (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
5	Diploma di tecnico superiore	MIUR	Corsi ITS (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
6	Laurea	MIUR	Percorso triennale (180 crediti – CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di primo livello	MIUR	Percorso triennale (180 crediti – CFU)
7	Laurea magistrale	MIUR	Percorso biennale (120 crediti – CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di secondo livello	MIUR	Percorso biennale (120 crediti – CFU)
	Master universitario di primo livello	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti – CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di specializzazione	MIUR	Percorso minimo biennale (120 crediti – CFU)
	Diploma di perfezionamento o master	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti – CFU)
8	Dottorato di ricerca	MIUR	Percorso triennale (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di formazione alla ricerca	MIUR	Percorso triennale
	Diploma di specializzazione	MIUR	Percorso minimo biennale (120 crediti – CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Master universitario di secondo livello	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti – CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di specializzazione	MIUR	Percorso minimo biennale (120 crediti – CFU)
	Diploma di perfezionamento o master	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti – CFU)

(1) Di cui alla Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23.4.2008, così come recepita dall'Accordo sottoscritto in sede di Conferenza Stato-Regioni il 20.12.2012 e recepito dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'istruzione, dell'Università e della Ricerca del 13.2.2013.

ALLEGATO VIII

**ACCORDO INTERCONFEDERALE
SUI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SALUTE E SICUREZZA
IN AMBITO LAVORATIVO E SULLA PARITETICITA'
(in applicazione al D.Lgs. 09.04.2008 n. 81 e s.m.i.)**

In data 20 settembre 2011, in Roma presso la sede di Confapi in via del Plebiscito n. 112, si sono riunite le seguenti parti:

- CONFAPI, rappresentata dal Presidente Paolo Galassi, dal Direttore Generale Eugenio Sergio Feroldi, da Ugo Russo, Armando Occhipinti e Raimondo Giglio;

e

- C.G.I.L. rappresentata dal Segretario Confederale Vincenzo Scudiere, da Sebastiano Calleri, Claudio Iannilli e Claudio Sala;
- C.I.S.L. rappresentata dal Segretario Confederale Fulvio Giacomassi e da Cinzia Frasccheri;
- U.I.L. rappresenta dal Segretario Confederale Paolo Carcassi, da Gabriella Galli e da Giuseppe Briano.

Premesse

Ritenuto che una buona salute sul luogo di lavoro consente di migliorare tanto la sanità pubblica in generale, quanto le condizioni di vita dei lavoratori nei luoghi e negli ambienti di lavoro e la produttività e la competitività delle imprese;

Considerato che il D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., nel prevedere principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro demanda alla contrattazione collettiva la definizione di molteplici aspetti applicativi;

Visto l'Accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato (recepito in Italia dai sottoscrittori europei e richiamato dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in tema di valutazione dei rischi) che contempla quali fattori di potenziale rischio, quelli di natura organizzativa;

Viste le Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato (articoli 6, comma 8, lettera m. quater, e 28, comma 1 bis, D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.)

Ritenuto altresì che la sensibilizzazione all'interno dell'impresa possa essere favorita grazie a misure e a incentivi economici di tipo diretto o indiretto, come ad esempio tramite riduzioni di contributi sociali o di premi assicurativi, ovvero attraverso aiuti economici.

Considerato che le parti credono fermamente nel valore della cultura della prevenzione e della partecipazione, in tutti gli aspetti delle loro relazioni industriali al fine di condividere obiettivi di tutela e di miglioramento continuo all'interno di ciascun contesto lavorativo nei riguardi di tutti i rischi lavorativi di cui all'articolo 28 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., e sulla base delle misure generali di tutela così come definite all'articolo 15 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i.;

Accordi interconfederale sui rappresentanti dei lavoratori per la salute e sicurezza in ambito lavorativo e sulla pariteticità
CONFAPI - CGIL, CISL, UIL - Roma 20 settembre 2011

Dando concretezza ai precetti legislativi del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. secondo i quali si prevedono chiare identificazioni e responsabilità degli attori principali della prevenzione in ambito lavorativo, in particolare le figure dell'organizzazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro, a partire dal datore di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori (ridefiniti alla luce degli sviluppi sul piano contrattuale e del nuovo concetto di impresa, secondo la definizione prevista all'art.2, c. 1, lett. a, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.);

Credendo fortemente nell'importanza della formazione specifica basata sulle procedure di lavoro e sulle mansioni presenti nei diversi contesti lavorativi al fine di rendere le nozioni comportamenti efficaci, utili e contestuali alla propria attività e realtà lavorativa;
Assumendo come compito specifico delle parti la promozione degli accordi sindacali di cui alla lett. h), c. 8 art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;

Ritenuto che la logica che fonda i rapporti tra le parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità attraverso la diffusione in tutti i contesti lavorativi della cultura e della logica della prevenzione;

Valutata la necessità di definire per tutti i contesti lavorativi procedure preventive di informazione, consultazione, verifica e contrattazione delle rappresentanze sindacali (R.L.S., R.L.S.T., R.S.U/A), previste dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente;

Ritenuta essenziale la procedura di valutazione preventiva dei possibili effetti derivanti da trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative o dai processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di salute e sicurezza, di lavoro e di occupazione;

Atteso che gli organismi paritetici e gli enti di patronato svolgono, anche mediante convenzioni, attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro,

Considerate le competenze degli organismi paritetici di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;

Atteso che ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) venga costituito il fondo di sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità;

Richiamato l'Accordo interconfederale sui rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) nei luoghi di lavoro del 27 ottobre 1995;

Vista la necessità di rivedere e aggiornare, relativamente agli interventi in materia di Salute e Sicurezza del lavoro i contenuti del suddetto Accordo del 27 ottobre 1995 alla luce delle sopravvenute modifiche legislative;

Considerata la naturale evoluzione del sistema e l'opportunità di cogliere proficuamente tutte le occasioni di sviluppo della conoscenza in materia di salute e sicurezza, fermo restando la soddisfacente azione svolta in attuazione dell'Accordo del 27 ottobre 1995;

Ritenuto di implementare le possibilità di azione dell'organismo paritetico quale ente a carattere bilaterale chiamato a promuovere e gestire il supporto alle imprese e alla rappresentanza sulla base delle determinazioni contrattuali in materia di salute e sicurezza nei contesti lavorativi;

Considerato che il nuovo impianto normativo in materia, introdotto dal D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i. e dalle sue modifiche ed integrazioni, ha ampliato e rafforzato le competenze della pariteticità e degli organismi pubblici (tra cui l'INAIL) in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

Considerato che la mission dell'INAIL è garantire la tutela integrale del lavoratore attraverso l'attivazione di interventi finalizzati alla realizzazione dei quattro momenti fondamentali di tale tutela: prevenzione, indennizzo, riabilitazione e reinserimento lavorativo e sociale;

Considerato inoltre che in tale materia, obiettivo strategico e prioritario per l'INAIL è il recupero del ruolo di sostegno della bilateralità, allo scopo di veicolare iniziative e risorse verso le reali esigenze delle aziende e dei lavoratori,

tutto ciò premesso e considerato

Le Parti sottoscrivono il presente Accordo Interconfederale

Articolo 1

Disposizioni generali

1. Nelle aziende o unità produttive associate al sistema Confapi e/o che applicano i contratti sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle parti firmatarie del presente accordo, sono promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, per l'elezione/designazione del R.L.S. e/o R.L.S.T..
2. Ai fini dell'applicazione delle classi dimensionali previste dalla presente parte prima sono conteggiati tutti i lavoratori, non in prova, che prestano la loro attività nella sede aziendale o nell'unità produttiva.

PARTE I
RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (R.L.S. e R.L.S.T.)

Articolo 2

Aziende o unità produttive fino a 15 lavoratori

1. Nelle aziende o unità produttive fino a 15 lavoratori il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e', di norma, territoriale. I nominativi degli R.L.S.T saranno indicati dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente Accordo. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (R.L.S.T.) viene eletto secondo le modalità di cui alla parte II del presente accordo, o designato.
2. Le OO.SS. regionali provvedono congiuntamente a comunicare all'O.P.R.C. e per rispettiva competenza all'OPPC il numero e i nominativi degli R.L.S.T (corredando il nominativo anche del recapito e delle rispettive aree/territori di competenza nonché delle modalità di Impiego). Gli O.P.P.C. provvederanno, a loro volta, a comunicare a ciascuna azienda (secondo modalità stabilite dagli stessi organismi), all'INAIL e agli organi di vigilanza territorialmente competenti i nominativi degli R.L.S.T.

Articolo 3

Aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori

1. Il numero minimo dei R.L.S. è quello previsto dal comma 7 dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008; la contrattazione collettiva nazionale di categoria, in relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei differenti comparti, potrà definire un diverso numero di R.L.S.
2. Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., ad ogni R.L.S. vengono riconosciuti permessi retribuiti pari a 40 ore per anno sia nelle aziende fino a 15 lavoratori che in quelle con più di 15 lavoratori. L'utilizzo di tali permessi deve essere comunicato alla direzione aziendale con almeno 48 ore di preavviso, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttivo-organizzative dell'azienda; sono fatti salvi i casi di forza maggiore. Non vengono imputati a tali permessi le ore utilizzate per l'espletamento dei compiti istituzionali previsti dall'art. 50, comma 1 lett. b), c), d), e), f), g), i) l), n), del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
3. Indipendentemente dalla classe dimensionale dell'azienda, qualora non si proceda alle elezioni previste dall'art. 47, commi 3 e 4 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli artt. 48 e 49 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

4. Gli effetti del presente accordo trovano applicazione anche per i R.L.S. già eletti alla data di stipula dell'accordo stesso e fino al termine del mandato. I predetti R.L.S. rimangono in carica fino al termine del mandato purché siano stati istituiti e regolarmente formati (ai sensi dell'art. 37, comma 12 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.). le aziende comunicheranno agli O.P.P.C. i nominativi degli R.L.S. e i riferimenti dell'intervenuta formazione dagli stessi ricevuta.

PARTE II

ELEZIONI, DURATA, ATTIVITA' ED ESPLETAMENTO DELL'INCARICO DEL R.L.S. E DEL R.L.S.T.

Articolo 4

Elettorato attivo e passivo

1. Hanno diritto al voto tutti i lavoratori che prestino la loro attività nell'azienda o nell'unità produttiva. Possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova alla data delle elezioni purché il loro rapporto di lavoro abbia durata almeno pari alla durata del mandato.

Articolo 5

Modalità elettorali

1. L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto, a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti e si svolgerà in orario di lavoro con tempo predeterminato con la direzione aziendale. Risulterà eletto il lavoratore/trice che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice dei lavoratori che prestano la loro attività nell'azienda o nell'unità produttiva.
2. Prima dell'elezione i lavoratori nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà immediatamente consegnata alla direzione aziendale e inviata da questa all'O.P.P.C..

Articolo 6

Durata dell'incarico

1. Il R.L.S. resta in carica per 3 anni.
2. Nel caso di dimissioni, il R.L.S. può esercitare le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 30 giorni. In tal caso al R.L.S. spettano le ore di permesso per l'esercizio della sua funzione per la quota relativa al periodo residuo di durata nelle funzioni. In caso di non utilizzo della proroga di cui al precedente comma, i diritti di rappresentanza, di consultazione e di informazione saranno esercitate da R.S.A./R.S.U..

3. Su iniziativa dei lavoratori, il R.L.S. può essere revocato con una maggioranza del 50% + 1 degli aventi diritto al voto, risultante da atto scritto consegnato contestualmente dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo, consegnato alla direzione aziendale.
4. In entrambi i casi, nei 30 giorni successivi, saranno indette nuove elezioni con le modalità sopra descritte in quanto applicabili.
5. Al R.L.S. sono applicate in conformità al comma 2, dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. le tutele previste dalla L. 300/1970.

Articolo 7

Strumenti e modalità per l'espletamento dell'incarico

1. In applicazione dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., al R.L.S. verranno fornite, anche su sua richiesta, le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico. Ai sensi dell'art. 50, comma 4 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., il R.L.S., per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di valutazione dei rischi. Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il R.L.S. è tenuto a farne un uso nel rispetto di quanto previsto al comma 6 dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
2. Il datore di lavoro consulta il R.L.S. su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa e la contrattazione prevede un intervento consultivo dello stesso. La consultazione preventiva di cui all'art. 50, comma 1, lettera b) del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. verrà effettuata dall'azienda in modo da consentire al R.L.S. di fornire il proprio contributo anche attraverso la consulenza di esperti individuati attraverso l'organismo paritetico. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal R.L.S. che, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

Articolo 8

Riunioni periodiche

1. Le riunioni periodiche, di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., saranno convocate con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi, sulla base di un ordine del giorno scritto predisposto dall'azienda. Il R.L.S. potrà richiederne integrazione riferite agli argomenti previsti dallo stesso art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
2. Nelle aziende ovvero unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, la riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori; nelle aziende ovvero unità produttive che occupano fino a 15

lavoratori, nelle stesse ipotesi del presente comma, il R.L.S. può richiedere la convocazione di un'apposita riunione.

3. Delle riunioni di cui ai precedenti commi viene redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dal R.L.S. e dal rappresentante della direzione aziendale.

Articolo 9

R.L.S.T.

1. l'incarico degli R.L.S.T. avrà durata triennale, rinnovabile e con possibilità di sostituzione anticipata da parte dei lavoratori rappresentati. Il numero degli R.L.S.T. viene individuato entro il 30.6.2012 secondo gli accordi che interverranno a livello regionale in materia tra le parti firmatarie del presente Accordo.
2. I R.L.S.T. esercitano le attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.. In applicazione dell'articolo 50, comma 1, lettere e) e f) del D.Lgs. n. 81/2008, al rappresentante verranno fornite le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, le informazioni relative agli infortuni e alle malattie professionali. Il R.L.S.T. riceve copia del documento di valutazione dei rischi e del D.U.V.R.I. e ogni loro modificazione. Le aziende in regime di autocertificazione invieranno ai R.L.S.T. le informazioni relative alla valutazione dei rischi mediante schede predisposte dall'Organismo Paritetico Nazionale Confapi (O.P.N.C.), mentre al momento dell'entrata in vigore delle procedure standardizzate invieranno la documentazione relativa.
3. Qualora i R.L.S.T. siano scelti tra i lavoratori delle imprese, essi eserciteranno il loro mandato in via continuativa. Pertanto verrà loro riconosciuto un periodo di aspettativa non retribuita, ai sensi della normativa vigente, per l'intera durata del loro mandato, su richiesta delle OO.SS. che li hanno formalizzati, salvo rinuncia o revoca del mandato stesso. In ogni caso non potranno essere scelti per le funzioni di R.L.S.T. i lavoratori di imprese con meno di cinque addetti. Durante il periodo di aspettativa al lavoratore interessato sarà comunque garantita la conservazione del posto di lavoro senza che ciò comporti, in ogni caso, alcun onere diretto o indiretto per l'impresa di appartenenza. Ai R.L.S.T. verrà garantito il rispetto degli obblighi assicurativi e contributivi.
4. I R.L.S.T. predispongono il programma di lavoro e di attività periodico che sarà trasmesso agli Organismi paritetici provinciali Confapi (O.P.P.C.) e relazionano periodicamente ai medesimi sull'attività svolta con l'ausilio di apposite schede predisposte dall'O.P.N.C. in collaborazione con gli Organismi Paritetici Regionali Confapi (O.P.R.C.), che evidenzino le problematiche riscontrate a livello aziendale. Sul predetto programma di lavoro gli O.P.P.C. potranno esprimere osservazioni da trasmettere alle parti firmatarie del presente accordo.

PARTE III
FORMAZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Articolo 10
Formazione R.L.S. e R.L.S.T.

1. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) riceve una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza. La durata minima del corso è di 36 ore, delle quali 20 ore sui contenuti minimi indicati all'art. 37, c. 11, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i e 16 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro (combinare tra mansioni, attrezzature, organizzazione del lavoro ed ambiente di lavoro) della propria realtà lavorativa, coinvolgendo i lavoratori con modalità interattive. L'obbligo di aggiornamento periodico prevede 8 ore annue per gli R.L.S. indipendentemente dalle dimensioni delle realtà lavorative.
2. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (R.L.S.T.) svolge una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza. La durata minima del corso è di 80 ore (da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di istituzione), delle quali 32 ore sui seguenti contenuti minimi indicati all'art. 37, c. 11, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i e 40 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro (combinare tra mansioni, attrezzature, organizzazione del lavoro ed ambiente di lavoro) delle diverse realtà lavorative in cui esercita la propria rappresentanza, facendo lavorare i lavoratori con modalità interattive ed applicate. Le restanti 8 ore dovranno essere impiegate per interventi sul campo (visite conoscitive) nelle realtà lavorative all'interno delle quali poi gli R.L.S.T. saranno chiamati a svolgere la propria rappresentanza. L'obbligo di aggiornamento periodico prevede 16 ore annue per gli R.L.S.T..
3. La formazione degli R.L.S. e degli R.L.S.T. avviene in collaborazione con gli organismi paritetici, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei rappresentanti.

PARTE V
NORMATIVE PARTICOLARI

Articolo 11
Formazione datori di lavoro

1. In attesa dell'elaborazione dell'accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano (art. 34, c. 2, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.)

Accordi interconfederali sui rappresentanti dei lavoratori per la salute e sicurezza in ambito lavorativo e sulla pariteticità
CONFAPI - CGIL, CISL, UIL - Roma 20 settembre 2011

81/2008 e s.m.i.), relativo ai contenuti e alle articolazioni previsti per la formazione dei datori di lavoro che intendono svolgere i compiti di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, essi dovranno svolgere corsi di formazione della durata almeno di 32 ore adeguati alla natura dei rischi presenti nel contesto lavorativo e relativi alle attività e mansioni al fine prioritario di svolgere una adeguata ed efficace analisi e valutazione dei rischi, relativa pianificazione di interventi di tutela, prevenzione e protezione nello specifico contesto lavorativo di riferimento.

2. Il datore di lavoro è tenuto a frequentare corsi di aggiornamento. In attesa dell'elaborazione dell'accordo suddetto, il datore di lavoro è tenuto a frequentare 8 ore di formazione a scopo di aggiornamento sugli argomenti tecnici-organizzativi e rischi specifici, relativi al proprio contesto lavorativo, attività e mansioni.
3. Tutti i datori di lavoro che al momento della firma del presente accordo ricoprono il ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione sono tenuti a frequentare il corso di aggiornamento di cui al comma precedente.
4. Le predette attività formative sono definite nell'ambito di programmi condivisi nell'O.P.N.C..
5. La formazione di cui ai commi precedenti potrà essere effettuata con l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 52 del D.Lgs n. 81/2008.

Articolo 12

Valutazione dei rischi nelle aziende fino a 10 lavoratori

1. In attesa dell'elaborazione delle procedure standardizzate di cui all'articolo 5, comma 8, lett. f), i datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori effettuano la valutazione dei rischi inserendo nella scheda relativa alla autocertificazione da inviare al R.L.S.T. i seguenti elementi minimi in modo sintetico:
 - a. Dati identificativi dell'unità produttiva (azienda);
 - b. Numero lavoratori (secondo la definizione all'art. 2, c.1. lett. a);
 - c. Numero lavoratori suddivisi secondo la distinzione di genere (maschi/femmine);
 - d. Numero lavoratori suddivisi secondo la distinzione di età a rischio (età fertile - maschi/femmine; over 50- maschi/femmine);
 - e. Numero lavoratori provenienti da altri Paesi che necessitano di interventi organizzativi specifici;
 - f. Mansioni e tipologia contrattuale;
 - g. Procedure, con evidenziati per ciascuna almeno: interventi preventivi, D.P.I., eventuali modalità organizzative (turni, carichi di lavoro e tempi...), contesto lavorativo ed ambientale;
 - h. Rischi specifici (macchinari, uso di sostanze chimiche cancerogene e mutagene, ecc..);
 - i. Numero e tipologia di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria.

2. L'O.P.N.C. definirà il modello di schede di dettaglio.

Articolo 13

Stress lavoro-correlato

1. In materia di stress lavoro correlato, in coerenza con quanto disposto dall'art. 28, co. 1 bis e dall'art. 6, co. 8, lettera m quater del D.lgs n. 81/2008 e s.m.i, si recepiscono integralmente nel presente accordo le Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato del 17.11.2010 (G.U. n 304 del 30 dicembre 2010) e ad esse si rinvia.

Articolo 14

Informazione formazione dei lavoratori

1. Nelle more della formazione dell'accordo in sede di conferenza Stato Regioni di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, l'O.P.N.C. definirà linee guida sulla formazione, informazione, addestramento ed aggiornamento dei lavoratori.
2. La formazione iniziale dei lavoratori avrà una durata minima di 8 ore, di cui almeno 4 da erogarsi prima di essere adibiti alla mansione e le successive entro 15 giorni.
3. Le parti si impegnano a definire nell'O.P.N.C. oltre alla modalità di esercizio del diritto dovere alla formazione e informazione del neo assunto, anche le opportune ulteriori integrazioni di detta formazione con le attività previste dai fondi interprofessionale in materia di formazione permanente e continua.
4. Sono comunque fatte salve le norme di miglior favore previste dalla contrattazione nazionale di categoria

PARTE V

RUOLO, COMPITI E FUNZIONI DEGLI ORGANISMI PARITETICI

EX ART. 51 D.LGS N. 81/2008 e s.m.i

Articolo 15

Organismo Paritetico Nazionale Confapi (O.P.N.C.)

1. È istituito sulla base dell'accordo di cui al punto seguente, entro 60 giorni dalla firma del presente Accordo Interconfederale ed opera presso E.N.F.E.A. l'Organismo Paritetico Nazionale Confapi (d'ora in avanti O.P.N.C.) sotto forma di Associazione non riconosciuta, ai sensi degli artt. 36, 37,38, Capo III, Titolo II, del codice civile.

*Accordi interconfederale sui rappresentanti dei lavoratori per la salute e sicurezza in ambito lavorativo e sulla pariteticità
CONFAPI - CGIL, CISL, UIL - Roma 20 settembre 2011*

10

2. A tal proposito le Parti si impegnano a definire entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo il testo dello statuto che ne costituirà parte integrante e sostanziale.
3. L'O.P.N.C. è composto da due rappresentanti per ogni organizzazione sindacale firmataria del presente accordo e da un corrispondente numero complessivo di rappresentanti designati dalla parte datoriale con i seguenti compiti:
- a. indirizzo, definizione delle politiche, gestione e monitoraggio delle iniziative e delle attività in materia di salute sicurezza sul lavoro;
 - b. destinazione, indirizzo, gestione e monitoraggio delle risorse di cui al Fondo sicurezza PMI;
 - c. promozione della costituzione degli organismi paritetici provinciali e regionali come descritti agli artt. 17 e 18 del presente Accordo di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., regolamentazione della costituzione e del regolamento coordinandone e monitorandone l'attività.
 - d. Coordinamento e monitoraggio delle attività degli OPRC;
 - e. promozione della formazione per i componenti degli organismi paritetici e per tutti gli attori della prevenzione;
 - f. elaborazione di proposte di linee guida e criteri per la formazione dei lavoratori e Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali (R.L.S.T.), tenendo conto di quanto previsto all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
 - g. promozione dello scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa vigente;
 - h. promozione e coordinamento dei interventi formativi e di altra natura nel campo dell'igiene e della sicurezza del lavoro, reperendo finanziamenti della UE, da enti pubblici e privati nazionali e territoriali;
 - i. valutazione delle proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e alle altre amministrazioni nazionali competenti;
 - j. raccolta e aggiornamento della banca dati relativa alle segnalazioni pervenute a cura degli organismi paritetici di cui agli artt. 17 e 18, delle elezioni/designazioni dei R.L.S. e R.L.S.T., e tenuta del relativo elenco;
 - k. formulazione di richieste alle istituzioni competenti, ad enti pubblici e privati per iniziative di sostegno per le piccole e medie imprese per la tutela della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione e lo scambio di informazioni in merito;
 - l. promozione e realizzazione di ogni altra azione di analisi, ricerca e studio in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
4. Ai fini di svolgere la propria funzione di coordinamento, l'O.P.N.C. predispone, in collaborazione con gli O.P.R.C. :
- criteri relativi alle competenze delle quali gli Organismi devono dotarsi per supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e

migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 51, comma 3 e 6;

- criteri relativi alle "specifiche commissioni paritetiche, tecnicamente competenti", di cui all'art. 51, comma 3 ter, nonché sulle procedure e sulle modalità per il rilascio delle attestazioni relative allo svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese;
- criteri e modalità per l'attuazione della "collaborazione" in materia di formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, secondo quanto previsto dall'art. 37, alla luce di quanto previsto dal presente Accordo;
- i modelli relativi agli adempimenti richiamati dal presente Accordo.

5. L'O.P.N.C., su richiesta delle parti, ed in caso di inerzia oltre il termine di 30 giorni, è convocato per intervenire sulle controversie presentate in materia di diritti di rappresentanza degli O.P.P.C., quale organismo di seconda istanza nella procedura di conciliazione di cui all'art. 51, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., che avverrà con le stesse modalità previste per la prima istanza; la relativa procedura dovrà concludersi entro 30 giorni.

Articolo 16

Fondo Sicurezza PMI CONFAPI

1. E' istituito presso "l'Ente Nazionale per la Formazione e l'Ambiente" (d'ora in avanti "E.N.F.E.A.") il "Fondo Sicurezza PMI CONFAPI".
2. Il Fondo sicurezza PMI CONFAPI viene alimentato con risorse pubbliche e private e, in particolare, con le risorse provenienti:
 - a. dal versamento del contributo sicurezza dovuto dalle aziende prive del R.L.S che applicano i CCNL di cui al punto 1 dell'art. 1 del presente accordo nella misura annua pari ad euro 18,00 per ogni addetto, ai sensi e per gli effetti del comma 2 dell'articolo 22 del presente accordo.
 - b. Dal versamento annuo di euro 6,00 per ogni addetto da parte delle rimanenti aziende che applicano i CCNL di cui al punto 1 dell'art. 1 del presente Accordo.
 - c. Dai proventi del Fondo ex art. 52 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., al quale le aziende che non hanno il RLS e non sono riconducibili ai precedenti commi a e b sono tenute a versare un contributo in misura pari a due ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato presso l'azienda ovvero l'unità produttiva.
 - d. da altre risorse pubbliche e/o private.
3. Alla gestione del Fondo è deputato l'Organismo Paritetico Nazionale Confapi (O.P.N.C.) che regolamenterà i rapporti amministrativi con E.N.F.E.A. mediante apposita convenzione.

4. Le Parti firmatarie sono impegnate ad apportare allo statuto dell'ente le necessarie integrazioni e modifiche per renderlo compatibile con i nuovi obiettivi e le nuove modalità di intervento previsti dal presente Accordo.
5. Atteso che il "Fondo Sicurezza PMI CONFAPI" è individuato quale strumento operativo con compiti anche di gestione delle risorse provenienti dal Fondo ex art. 52 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., sulla base di programmi ed iniziative condivisi nell'ambito della pariteticità, la destinazione delle risorse sarà ripartita secondo le indicazioni delle Parti e nell'ambito della presente intesa.
6. Le Parti convengono sulla necessità di concludere e definire in sede tecnica, entro 180 giorni, adeguate procedure e modalità operative da proporre al Governo e all'INAIL nell'ambito di un avviso comune per la definizione delle modalità di gestione e di utilizzo delle risorse destinate al Fondo Sicurezza PMI CONFAPI nell'ambito del Fondo ex art. 52 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i..
7. Le attività degli R.L.S.T. potranno svolgersi a livello intersettoriale, anche tra comparti diversi, al fine di ottimizzare l'attività di rappresentanza dei lavoratori in materia di salute e sicurezza.
8. Le risorse del "Fondo Sicurezza PMI CONFAPI di cui al comma 2 lettere a) del presente articolo saranno destinate e ripartite nel seguente modo:
 - a. almeno euro 12,00 almeno per il funzionamento degli R.L.S.T.;
 - b. fino ad euro 1,50 per spese di gestione;
 - c. almeno euro 3,60 per la formazione.

Articolo 17

Organismi Paritetici Regionali Confapi (O.P.R.C.)

1. Entro 120 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo interconfederale sono istituite con accordo delle Parti Sociali Regionali in tutte le Regioni e nelle Province Autonome di Trento e Bolzano, gli O.P.R.C., operanti presso le Articolazioni Regionali di E.N.F.E.A. formate da 2 rappresentanti per ognuna delle organizzazioni sindacali e un'equivalente numero complessivo di rappresentanti designati dalla parte datoriale. Laddove nei termini suddetti non intervenisse l'Accordo fra le Parti Sociali Regionali, l'O.P.N.C., nelle more di una ricerca d'intesa, prenderà atto delle motivazioni che non hanno consentito il raggiungimento di un accordo e subentra automaticamente nelle funzioni dell'Organismo Paritetico Regionale Confapi (O.P.R.C.) per il periodo strettamente necessario, comunque non oltre 90 giorni.
2. L'O.P.R.C. ha i seguenti compiti:
 - a. favorire la conoscenza delle linee guida e buone prassi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento alle metodologie di valutazione del rischio;
 - b. elaborare, tenendo conto degli indirizzi di O.P.N.C., progetti formativi in materia di salute e sicurezza del lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con la Regione

- o le Province autonome, adoperandosi altresì per il reperimento delle ulteriori necessarie risorse finanziarie pubbliche;
- c. promuovere il coordinamento degli Organismi paritetici provinciali/o di bacino Confapi (O.P.P.C.) di cui all'art. 18 del presente Accordo;
 - d. svolgere il compito di supporto tecnico nei confronti degli O.P.P.C. facendo riferimento, a personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro concordemente scelti dalle parti stesse;
 - e. ricevere dagli O.P.P.C. e contestualmente trasmetterle all'OPNC. le segnalazioni dei nominativi dei R.L.S., tenendo il relativo elenco.
 - f. Ricevere dalle OOSS regionali le designazioni degli R.L.S.T. e contestualmente trasmetterle all'OPNC.

3. Gli O.P.R.C. sono, su richiesta delle parti ed in caso di inerzia oltre il termine di 30 giorni sulle controversie presentate in materia di diritti di rappresentanza degli O.P.P.C., seconda istanza nella procedura di conciliazione di cui all'art. 51, comma 2 del D.Lgs. n. 81/20082008 e s.m.i. che avverrà con le stesse modalità previste per la prima istanza; la relativa procedura dovrà concludersi entro 30 giorni.

Articolo 18

Organismi paritetici provinciali/o di bacino Confapi (O.P.P.C.)

- 1. La costituzione degli OPPC è individuata di norma a livello provinciale salvo che a livello regionale le Parti definiscano organismi equivalenti con diversi ambiti territoriali di competenza. Gli OPPC saranno costituiti entro 120 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo. Gli O.P.P.C. sono composti da 2 rappresentanti per ognuna delle organizzazioni sindacali e un'equivalente numero complessivo di rappresentanti designati dalla parte datoriale. Tali organismi svolgono l'attività nell'ambito del coordinamento dell'O.P.R.C..
- 2. Gli O.P.P.C. svolgono i seguenti compiti:
 - a. promuovere l'informazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;
 - b. proporre all'O.P.R.C. i fabbisogni specifici del territorio, connessi all'applicazione del D.Lgs. n. 81/20082008 e s.m.i.;
 - c. ricevere i verbali con l'indicazione del R.L.S. eletto e trasmettere al O.P.R.C. l'elenco dei nominativi degli eletti stessi e delle relative aziende di appartenenza;
 - d. ricevere le designazioni degli R.L.S.T. da parte delle Organizzazioni Sindacali regionali;
 - e. svolgere le funzioni di organismo di prima istanza obbligatoria di riferimento in merito alle controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, di cui all'art. 51, comma 2 del D.Lgs. n. 81/20082008 e s.m.i.; in tal caso la parte ricorrente deve inviare all'O.P.P.C. il ricorso scritto con raccomandata a.r. e la controparte potrà inviare le proprie controdeduzioni entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso.
 - f. redigere motivato verbale dell'esame e delle decisioni.

- g. esaurire l'esame del ricorso entro i 30 giorni successivi a tale ultimo termine, salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'organismo; Trascorsi tali termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti può adire l'O.P.R.C., preventivamente al ricorso alla Magistratura, con ricorso da presentarsi con le stesse modalità e nei termini di cui sopra le parti interessate (aziende, lavoratori o i loro rappresentanti) s'impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

Articolo 19

Formalità delle riunioni degli O.P.R.C. e degli O.P.C.C.

1. Le riunioni degli O.P.R.C. e degli O.P.P.C. saranno valide a condizione che sia presente ciascuna delle Associazioni/Organizzazioni firmatarie del presente accordo e le decisioni dovranno essere prese di comune accordo. In caso di inerzia protratta per oltre 60 giorni le funzioni verranno esercitate dall'organismo immediatamente superiore.
2. Qualora la contrattazione nazionale di categoria preveda organismi paritetici con funzioni inerenti la salute, la sicurezza sul lavoro, le associazioni/organizzazioni firmatarie del presente accordo si impegnano ad intervenire affinché le parti stipulanti i CCNL armonizzino tali organismi al presente accordo.

Articolo 20

Disposizioni Finali

1. Gli organismi paritetici (O.P.N.C.; O.P.R.C.; O.P.P.C.) hanno una durata di tre anni.
2. In caso di mancanza transitoria degli OPPC le funzioni verranno svolte dall' O.P.R.C. con le modalità dallo stesso definite
3. I componenti designati dalle Parti sono rinnovabili e possono essere sostituiti in qualsiasi momento ed ogni incarico è da intendersi a tutti gli effetti a titolo gratuito.
4. Le parti sottoscrittrici si impegnano a vigilare sull'attuazione della pariteticità prevista del presente accordo e ad intervenire per garantirne la corretta attuazione.
5. Il presente accordo decorre dalla data odierna ed avrà scadenza al 31/12/2014 con validità sino alla stipula di un nuovo Accordo.
6. Tutti i termini indicati dal presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso.

Articolo 21

Rapporti con L'INAIL in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

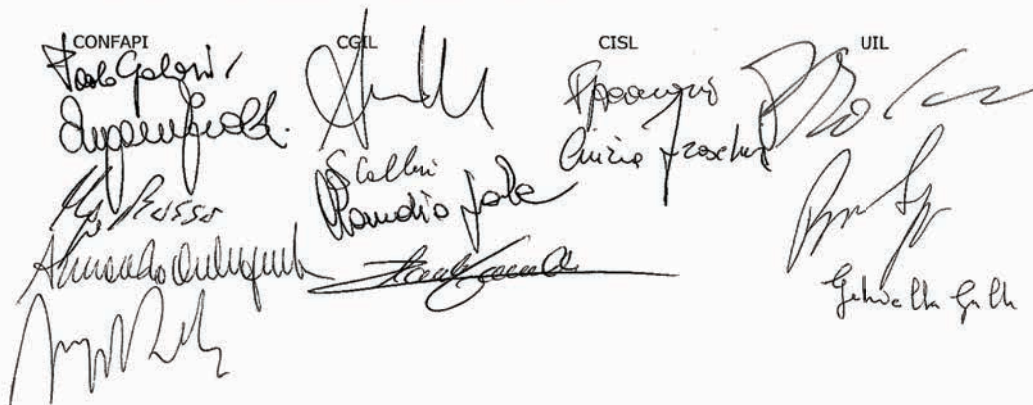
1. Le Parti convengono di sviluppare rapporti di collaborazione con l'INAIL al fine di porre in essere azioni congiunte nel campo della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
2. Si ritiene opportuno quindi perseguire ogni utile azione finalizzata a favorire l'elaborazione e la condivisione di iniziative ed interventi che valorizzino il dispiegarsi degli strumenti della bilateralità e della pariteticità, con riguardo alla necessità di razionalizzare gli strumenti per l'accesso alle risorse pubbliche destinate alla salute e sicurezza in ambito lavorativo, nell'ottica della ottimizzazione degli interventi e del contenimento dei costi di struttura.
3. Le Parti si impegnano a incontrarsi entro il mese di dicembre 2011 per la definizione di un avviso comune volto a disciplinare i rapporti delle Parti stesse nell'ambito dei comitati tripartiti operanti presso l'INAIL nonché per condividere le posizioni relative alla funzionalità del Fondo ex art. 52 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i..

Articolo 22

Verifica

1. Le Parti, entro il 30/06/2012 esamineranno, in apposito incontro, lo stato di attuazione del presente accordo.
2. Le parti sottoscrittrici si impegnano a far recepire i contenuti del presente accordo nel CCNL sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle stesse.
3. In caso della sottoscrizione di accordi interconfederali che determinino un equilibrio complessivo diverso o in caso di modificazioni normative e regolamentari, le parti si impegnano ad incontrarsi per l'adeguamento del presente accordo.

CONFAPI
CGIL
CISL
UIL



ACCORDO INTERCONFEDERALE FRA
CONFAPI - CGIL, CISL, UIL
IN MATERIA DI RAPPRESENTANZA

Addì, 26 luglio 2016

TRA

la

Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria Privata - CONFAPI

e

Confederazione Generale Italiana del Lavoro - CGIL

Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori - CISL

Unione Italiana del Lavoro - UIL

Premesso che

- CONFAPI e CGIL, CISL, UIL in data 20 aprile 2012 hanno sottoscritto un accordo interconfederale in materia di rappresentanza, definendo i criteri generali per la certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali e le modalità di approvazione, efficacia ed esigibilità dei contratti collettivi nazionali e aziendali;

- è interesse comune di CONFAPI e CGIL, CISL, UIL definire pattiziamente le regole in materia di rappresentanza e rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori per le realtà caratterizzate da piccole e medie imprese;

- è intendimento delle Parti addivenire a un nuovo sistema di relazioni sindacali incentrato su regole comuni e condivise che si basi sulla misurazione e certificazione delle organizzazioni sindacali;

- le Parti intendono, col presente accordo, completare la regolazione della rappresentanza, rappresentatività e validazione della contrattazione collettiva a tutti i livelli allo scopo di dar vita ad 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.

Tenuto conto che

- Le disposizioni previste dalla presente intesa si applicano alle Organizzazioni firmatarie e sono inscindibili in ogni parte;

- nuove adesioni da parte di organizzazioni sindacali alla presente intesa sono realizzabili attraverso formale e sostanziale della stessa con la sottoscritta parte datoriale, previa verifica con le sottoscritte Parti sindacali;

- i soggetti aderenti, e le loro Organizzazioni Categoriale, sono vincolati al rispetto del presente accordo e, quindi, a porre termine, tramite formale recesso, all'applicazione sia di accordi esistenti che contengano e/o prevedano, contenuti e procedure in violazione della presente intesa, sia di contrattazioni collettive di lavoro che determinino costi inferiori, per effetti diretti, indiretti o differiti, di quelli definiti, per analoghi ambiti di applicazione, dai contratti collettivi stipulati dalle sottoscritte Parti o dalle loro organizzazioni di categoria, rinunciando, altresì, a stipularne di nuovi;

- la richiesta di adesione da parte di organizzazioni sindacali e datoriali deve essere inviata, con annesso statuto e atto costitutivo, a tutte le Parti firmatarie dell'accordo del 20 aprile 2012

Le premesse costituiscono parte integrante e inscindibile del presente Accordo.

TUTTO CIO' PREMESSO

CONFAPI e CGIL, CISL, UIL stabiliscono quanto segue

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 firmatarie e aderenti alla presente intesa, 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 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.

Il numero delle deleghe viene rilevato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens).

CONFAPI, CGIL, CISL, UIL, tramite apposita convenzione, definiranno con l'INPS l'introduzione nelle dichiarazioni mensili Uniemens di una apposita sezione per la rilevazione annuale del numero delle deleghe sindacali relative a ciascun ambito di applicazione del CCNL. Per questo scopo, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo procederanno, attraverso anche una verifica con l'INPS, a catalogare i contratti collettivi nazionali di categoria, attribuendo a ciascun contratto uno specifico codice, che sarà comunicato anche al CNEL o altro Ente terzo.

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 CONFAPI e al CNEL o altro Ente terzo.

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, aggreggerà il dato relativo alle deleghe raccolte da ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativamente al periodo gennaio - dicembre di ogni anno.

Il numero degli iscritti, ai fini della rilevazione della rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria su base nazionale, sarà determinato dividendo il numero complessivo delle rilevazioni mensili, effettuate in virtù delle deleghe, per dodici.

I dati raccolti dall'INPS saranno trasmessi - previa definizione di un protocollo - d'intesa tra le Organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie del presente Accordo - al CNEL, o altro Ente terzo, 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 o altro Ente terzo.

Per consentire la raccolta dei dati relativi ai consensi ottenuti dalle singole organizzazioni sindacali di categoria in occasione delle elezioni delle R.S.U. nei singoli luoghi di lavoro, copia del verbale di cui al punto 19 della sezione terza della Parte Seconda del presente accordo dovrà essere trasmesso a cura della Commissione elettorale al Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo).

L'invio dei verbali è previsto sia per le rappresentanze sindacali unitarie che verranno elette - successivamente all'entrata in vigore del presente accordo, sia per quelle elette antecedentemente ancora validamente in carica.

Il Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) raccoglierà tutti i dati relativi alle R.S.U. validamente in carica alla data 15 dicembre di ogni anno, desumendoli dai singoli verbali elettorali pervenuti al Comitato medesimo, raggruppandoli per ciascuna organizzazione sindacale di categoria, e li trasmette al CNEL, o altro Ente terzo, entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di rilevazione.

Il CNEL, o altro Ente terzo, 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, o altro Ente terzo, provvederà alla ponderazione del dato elettorale con il dato associativo - con riferimento ad ogni singolo CCNL- 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, o altro Ente terzo, comunicherà alle Parti stipulanti il presente accordo i dati di rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativi ai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro e alle singole realtà territoriali ambiti della contrattazione di secondo livello.

I dati sulla rappresentanza saranno determinati e comunicati dal CNEL, o altro Ente terzo, entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello della rilevazione e 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, o altro Ente terzo;

b) ai fini della misurazione delle maggioranze relative alle piattaforme di rinnovo per i contratti.

Ai fini dell'utilizzo dei dati di cui sopra in fase di prima applicazione le Parti determineranno le decorrenze in occasione della stipula della convenzione con l'INPS.

Inoltre, le Parti firmatarie del presente Accordo, in ordine alla piena e compiuta messa a regime di un uniforme sistema di Bilateralità Confederale del settore, introdurranno, previo apposito regolamento, ulteriori criteri per la misurazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali.

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 R.S.A., 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 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 del presente accordo interconfederale.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti i lavoratori con contratto di lavoro a part-time saranno computati allo stesso modo dei lavoratori full-time, 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 CCNL applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, sezione terza, a condizione che abbiano comunque effettuato adesione formale al contenuto 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 la 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).

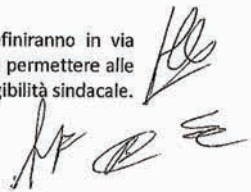
4. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio.

I componenti della R.S.U. subentrano ai dirigenti della 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 previste nei confronti delle associazioni sindacali dai CCNL 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 CCNL applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, o secondo le modalità previste dal CCNL applicato nell'unità produttiva, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per le 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.

Per "cambio di appartenenza sindacale" deve intendersi qualsiasi modifica allo status sindacale del lavoratore regolarmente candidato nelle liste elettorali di CGIL, CISL, UIL e delle altre Organizzazioni sindacali aderenti al presente Accordo.

In particolare, il lavoratore decade dalla carica di R.S.U. se:

- si iscrive a un sindacato diverso da quello della lista nella quale è stato eletto;
- viene espulso per violazione delle norme statutarie dall'organizzazione nella cui lista è stato eletto.

Si fa salva l'ipotesi del lavoratore che non iscritto a nessun sindacato, decide di candidarsi nella lista di una organizzazione e poi aderisce formalmente alla stessa.

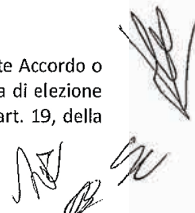
7. Decisioni

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.

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 al presente Accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta partecipando alla procedura di elezione della R.S.A., 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 del presente Accordo, o che comunque ad essi aderiscano, si impegnano a non costituire R.S.A. nelle realtà in cui vengano costituite R.S.U..

Il passaggio dalle R.S.A. alle R.S.U. potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente Accordo.

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, 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;

2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto nelle aziende con oltre 60 dipendenti. Nelle aziende di dimensione compresa fra 16 e 59 dipendenti la lista dovrà essere corredata da almeno tre firme di lavoratori.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la R.S.U. da eleggere nel collegio.

5. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

7. Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

8. Scrutatori

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per interposta persona.

10. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8, parte terza, del presente Accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

14. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale

concernente le operazioni elettorali.

16. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 14, la firma accanto al suo nominativo.

17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della R.S.U., sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

18. Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

In caso di parità di voti riportati da liste diverse o di parità di resti tra le stesse, i seggi vengono attribuiti alla lista che ha ottenuto il maggior numero complessivo di preferenze. Qualora anche il numero delle preferenze risulti uguale il seggio viene attribuito secondo l'ordine di presentazione delle liste, al candidato più anziano, e, a parità di anzianità, secondo l'ordine di presenza 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:

TITOLARITÀ ED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA, AZIENDALE E TERRITORIALE

A) Contrattazione collettiva nazionale di categoria

Sono soggetti titolati alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, o che ad esso abbiano aderito secondo quanto previsto nella premessa 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) come risultante dalla ponderazione effettuata dal CNEL, o da altro Ente terzo.

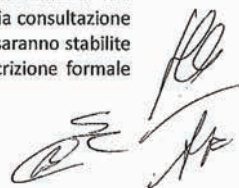
Nel rispetto della libertà e autonomia di ogni Organizzazione Sindacale, le Federazioni di categoria - per ogni singolo CCNL - decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento.

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 CCNL 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.

B) Contrattazione collettiva territoriale

I contratti collettivi territoriali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza alle imprese ricadenti nel campo di applicazione e vincolano tutte le associazioni sindacali territoriali, espressione delle Confederazioni firmatarie del presente accordo interconfederale o delle Confederazioni che abbiano aderito al medesimo accordo, secondo quanto previsto nella premessa del presente Accordo, se approvati dalle suddette associazioni sindacali territoriali che, singolarmente o insieme ad altre abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel territorio e nel settore pari almeno al 50% più 1. Tale rappresentatività è riferita ai dati dell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione ed è elaborata sulla base dei criteri di misurazione previsti dal presente Accordo.

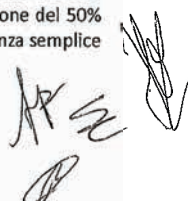
I suddetti contratti devono essere sottoposti alla consultazione certificata dei lavoratori, con approvazione a maggioranza semplice, le cui modalità saranno stabilite dalle categorie sindacali nazionali per ogni singolo contratto nazionale e comunicate alla parte datoriale preventivamente alla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL.

Le Parti si incontreranno entro otto mesi dalla stipula della presente intesa per effettuare una valutazione su eventuali problematiche emerse.

C) Contrattazione aziendale

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 del presente Accordo, o che ad esso abbiano formalmente ed espressamente aderito, 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, fermo restando la possibilità che i CCNL di categoria prevedano ulteriori forme di coinvolgimento dei lavoratori.

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.



PARTE QUARTA:

DISPOSIZIONI RELATIVE ALLE CLAUSOLE E ALLE PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E ALLE CLAUSOLE SULLE CONSEGUENZE DELL'INADEMPIMENTO

Le Parti firmatarie 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 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 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

Viene istituito, a cura delle Parti firmatarie del presente accordo, una Commissione Interconfederale permanente con lo scopo di favorirne e monitorarne l'attuazione, stabilire eventuali interpretazioni autentiche dei commi contenuti, nonché garantirne l'esigibilità.

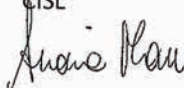
La Commissione sarà composta, pariteticamente, da sei membri, designati da Confapi e dalle tre organizzazioni sindacali più rappresentative al momento della composizione della Commissione. La Commissione potrà avvalersi della consulenza di esperti. Ai componenti non spetta alcuna indennità. La Commissione è nominata per un triennio ed è convocata a richiesta di una delle Parti che la compongono.

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 per garantire l'esigibilità dei contenuti del presente accordo, definendo ogni controversia anche attraverso lo svolgimento di un giudizio arbitrale.

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta e recesso ad opera delle Parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

CONFAPI


CGIL


CISL


UIL


ACCORDO INTERCONFEDERALE

Addì, 12 luglio 2016

Tra

CONFAPI, Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria privata

e

CGIL, Confederazione Generale Italiana del Lavoro

CISL, Confederazione Italiana Sindacato Lavoratori

UIL, Unione Italiana del Lavoro

Premesso che

CONFAPI e CGIL, CISL, UIL considerano il ruolo delle Parti sociali un fattore indispensabile del tessuto democratico del Paese che si realizza attraverso l'esercizio della rappresentanza delle imprese e dei lavoratori come soggetti fondamentali dello sviluppo economico e sociale.

- CONFAPI e CGIL, CISL, UIL si riconoscono reciprocamente come soggetti rappresentativi sul piano nazionale nell'ambito del sistema di relazioni industriali costruito in questi anni attraverso gli accordi interconfederali nazionali e territoriali, i Contratti Collettivi Nazionali, Territoriali e Aziendali di Lavoro sottoscritti dalle Categorie delle rispettive parti. In questo quadro, le Parti ai fini dell'individuazione delle modalità di certificazione della propria rispettiva rappresentanza, a partire dalla costruzione di un quadro di regole certe per la validazione, l'efficacia e l'esigibilità dei contratti collettivi a tutti i livelli, basato sulla rappresentatività delle organizzazioni sindacali e delle loro rappresentanze in azienda, considerano l'Accordo interconfederale in materia di Rappresentanza di cui all'Allegato I, parte integrante della presente intesa.
- Le Parti riaffermano la centralità del comparto delle Pmi, da sempre struttura portante del sistema produttivo e dei servizi del Paese, irrinunciabile motore della ripresa economica in particolar modo nell'attuale contesto socio-economico.
- Le Parti ribadiscono la comune volontà di dare attuazione ad un sistema di relazioni industriali in grado di rafforzare e qualificare la rappresentanza e la tutela delle Pmi e dei lavoratori del comparto industriale e dei servizi alle imprese, nella prospettiva di consolidare, stabilizzare e sviluppare l'occupazione qualitativa nel settore, al fine di incrementare la competitività delle imprese e la maggiore occupabilità, la qualificazione professionale, le competenze e le



retribuzioni dei lavoratori, nel quadro generale di riduzione del numero ~~non proliferazione~~ dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Quanto sopra premesso

CONFAPI e CGIL, CISL, UIL

convengono e sottoscrivono quanto segue

- Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo interconfederale.
- Le parti decidono di dar vita ad un nuovo e moderno sistema di relazioni industriali che sia in grado di valorizzare il patrimonio di esperienze realizzate da CONFAPI e CGIL, CISL, UIL, aggiornandolo alla luce della nuova realtà economica e sociale disegnata dalla globalizzazione e dalla necessità di uscire dal lungo periodo di crisi. Un nuovo sistema di relazioni industriali deve avere natura inclusiva, per meglio esprimere la capacità delle parti sociali di rappresentanza dell'impresa e del lavoro.
- Le Parti confermano la necessità di relazioni industriali in un'ottica di sistema i cui assi portanti coordinati ed interdipendenti siano la contrattazione, la partecipazione, la bilateralità e le regole della rappresentanza.
- Gli accordi interconfederali stabiliscono la struttura del sistema di relazioni industriali e le Parti firmatarie ne sono i garanti ed i soggetti di governance.
- Gli accordi interconfederali definiscono, inoltre, in un'ottica intercategoriale, gli strumenti basilari di welfare (previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa e formazione continua) e del sistema di bilateralità contrattuale.

IL MODELLO CONTRATTUALE

- Le Parti confermano l'importanza fondamentale della contrattazione collettiva e del relativo modello contrattuale quale strumento privilegiato per creare condizioni di competitività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni, e garantire affidabilità e rispetto delle regole stabilite.



2

- 
- Le Parti ritengono la contrattazione collettiva nazionale un valore aggiunto attraverso cui raggiungere e perseguire risultati funzionali al consolidamento e allo sviluppo delle attività delle imprese e alla crescita di un'occupazione stabile, tutelata e qualificata.
- 

LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

- Il sistema contrattuale è articolato su due livelli: il contratto nazionale di categoria e la contrattazione di secondo livello esercitabile nelle diverse articolazioni - tra di esse alternative - aziendali, di gruppo, di sito, territoriali, di filiera e di distretto industriale, di rete.

CADENZE DEI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Al fine di poter svolgere i cicli negoziali, primo e secondo livello, evitando forme di sovrapposizione e, al contempo, per favorirne lo sviluppo, alla luce di una verifica sull'esperienza degli ultimi anni, potrà essere riconsiderato il periodo della vigenza contrattuale, anche nella direzione di una durata quadriennale.

La contrattazione di secondo livello si collocherà, di norma, a metà del periodo di vigenza dei contratti nazionali.

IL CONTRATTO NAZIONALE

Il contratto nazionale è la fonte primaria di regolazione del rapporto di lavoro ed, in particolare, dei minimi salariali, dell'orario normale di lavoro, dei livelli di inquadramento su cui si articolano i minimi contrattuali, dei sistemi di tutela dei lavoratori, dei diritti sindacali. Il contratto nazionale regola il sistema di relazioni a livello settoriale e stabilisce le materie di competenza del secondo livello di contrattazione in una logica di non sovrapposizione di titolarità contrattuale.

Il contratto nazionale, in quanto strumento di regolazione del sistema contrattuale, assume il compito di favorire una tutela ed una crescita complessiva dei salari in relazione all'esigenza di rilancio dei consumi come fattore di rilancio dell'economia e di miglioramento delle condizioni sociali del Paese.

A tal fine, il salario regolato dal contratto nazionale, sarà determinato sulla base di opportuni criteri guida ed indicatori, che tengano conto:

- a) delle dinamiche macroeconomiche, non solo riferite all'inflazione, in particolare per quanto riguarda il valore reale dei minimi salariali valevoli per tutti i dipendenti;
- b) degli indicatori di crescita economica e degli andamenti settoriali, anche attraverso misure variabili, le cui modalità di erogazione e di consolidamento nell'ambito della vigenza contrattuale saranno definiti dagli specifici CCNL di categoria, anche in relazione allo sviluppo del secondo livello di contrattazione.



Il contratto nazionale regola lo sviluppo delle forme di welfare - non sostitutive ma integrative e/o complementari rispetto a quelle offerte dal sistema pubblico - che vanno garantite a tutti i lavoratori, con particolare riferimento alla previdenza complementare ed alla sanità integrativa.

Nel quadro dello sviluppo della partecipazione, i CCNL stabiliranno opportuni strumenti e sedi di verifica e di monitoraggio al fine di poter disporre, in tempi adeguati, di elementi oggettivi e condivisi di valutazione rispetto all'andamento delle retribuzioni, in relazione alle variabili economiche e sociali dei singoli contesti settoriali.

Al fine di poter disporre di un quadro di riferimento utile allo sviluppo della contrattazione, sarà necessario individuare momenti e sedi di confronto tra le parti sociali sulle grandi variabili economico-sociali. Il venir meno del CNEL rende ancor più evidente questa esigenza, non in termini di surroga o supplenza, quanto rispetto alla necessità di avere un organismo, snello ma strutturato, di lettura omogenea e condivisa dei fenomeni che possono divenire indicatori di riferimento per la contrattazione.

SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Fermo restando il ruolo fondamentale del contratto collettivo nazionale di lavoro, vanno promossi lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello, sia essa aziendale, di gruppo, di sito, territoriale, di filiera o distretto industriale, di rete.

In questo quadro i contratti collettivi nazionali potranno definire un trasferimento regolato di competenze dal primo al secondo livello di contrattazione con l'obiettivo di realizzare il miglioramento delle condizioni di lavoro con la crescita della produttività, competitività, efficienza, innovazione organizzativa, qualità, welfare contrattuale, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Tali obiettivi vanno perseguiti anche attraverso l'utilizzo del beneficio delle agevolazioni fiscali e contributive previste dalla legge. In questo quadro i contratti nazionali definiranno anche linee guida e di orientamento da adottare in riferimento alle caratteristiche degli specifici contesti aziendali e territoriali.

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



4



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

PARTECIPAZIONE ALLA GOVERNANCE

Lo sviluppo della partecipazione, come elemento qualificante di tutto il sistema di relazioni industriali, è uno dei compiti del sistema di relazioni industriali.

Occorre partire dal rafforzamento dei diritti di informazione e consultazione dando attuazione ed implementazione alle normative europee ed alle migliori prassi già in atto in molte aziende. L'effettività e la praticabilità dei diritti di informazione e consultazione è condizione necessaria affinché la partecipazione alla governance possa utilmente svilupparsi a livello aziendale e di territorio. Vanno, quindi, stabiliti i criteri e le modalità di fruizione di tali diritti, in modo che l'informazione possa venire acquisita nei tempi, con i mezzi e nelle modalità utili a consentire che le fasi di consultazione e negoziazione possano essere esperite efficacemente e non si esauriscano in momenti di confronto solo formale. Occorre uscire da una prassi di "partecipazione informale" e dare vita a momenti e strumenti partecipativi strutturati, compatibilmente con la classe dimensionale dell'impresa che possano svolgere ruoli simili a quelli dei consigli di sorveglianza presenti in alcuni paesi europei.

PARTECIPAZIONE ORGANIZZATIVA

Per essere realmente aderente alle esigenze, la gamma dei regimi di flessibilità deve essere coniugata in modo specifico, in ragione delle caratteristiche dei diversi contesti.

A mero titolo di esempio si possono citare: orari multiperiodali, flessibilità positiva e negativa legata ai picchi e flessi, part-time orizzontale e verticale in forma variabile e reversibile, turnistica, ecc.

Per favorire la praticabilità di forme di orario flessibili oltre alla leva di compensazione salariale la contrattazione di secondo livello può utilizzare anche quella del *welfare contrattuale* in chiave di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'innovazione organizzativa va promossa per recuperare competitività e produttività puntando sulla valorizzazione delle competenze dei lavoratori. Sicuramente la flessibilità degli orari può essere un fattore di innovazione organizzativa ma il tema vero è puntare su un modello di organizzazione del lavoro che valorizzi il "sapere organizzativo" dei lavoratori, che ne ampli l'autonomia e la responsabilità, che introduca elementi di partecipazione nella progettazione stessa dei sistemi organizzativi, nella loro gestione, implementazione ed adattamento.

- modelli possibili a titolo esemplificativo possono essere: lean manufacturing-production-organization, team working, high performance work practices, qualità totale, aree di lavoro integrate, gruppi di progetto.
- I concetti di fondo: modelli organizzativi più snelli, superamento delle linee gerarchiche inutili, eliminazione delle attività che non aggiungono valore, logica del miglioramento continuo, lavoro in squadra, più autonomia e responsabilità, flessibilità, orientamento alla qualità e alla personalizzazione dei prodotti e servizi, integrazione verticale delle funzioni (ad esempio logistica e produzione).



PARTECIPAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello potranno essere promosse – anche in modalità sperimentale – forme di partecipazione economico-finanziaria avendo a riferimento in particolare:

- la modalità di adesione nel rispetto della volontarietà dei singoli;
- le modalità attuative che valorizzino il ruolo della rappresentanza sindacale in azienda.

PROMOZIONE DELLA PROFESSIONALITA'

La promozione della professionalità va perseguita attraverso una gamma integrata di interventi:

- Promuovere le HPWP: le pratiche di lavoro ad elevate prestazioni;
- Selezione mirata del personale;
- Formazione non solo tecnica ma anche metodologica, motivazionale, funzionale e relazionale;
- Lavoro in squadra: team working, gruppi di progetto, aree di lavoro integrate, gruppi di miglioramento, circoli qualità;
- Propositività dal basso, autonomia e responsabilità decisionale, coinvolgimento, motivazione, soddisfazione, trasparenza, comunicazione, verifiche costanti.

L'evoluzione del concetto di professionalità legata solo alla mansione va sviluppata secondo i seguenti versanti:

Polivalenza: capacità e disponibilità a ricoprire più posizioni di lavoro in senso orizzontale e verticale.

Polifunzionalità: capacità di svolgere più attività di diverso contenuto, quali manutenzione, controllo qualità, miglioramento continuo ecc.

Occupabilità ed impiegabilità: non solo l'occupabilità nella gestione della riconversione e del reimpiego ma la creazione delle condizioni per l'utilizzo ottimale delle risorse umane in condizioni di "normalità".

LA FORMAZIONE

La valorizzazione del lavoro si realizza assumendo il diritto all'apprendimento e alla formazione permanente.

A sostegno di tale obiettivo, attraverso lo sviluppo di nuove e più efficaci politiche attive, la contrattazione, in particolare di secondo livello, deve essere sinergica con la "formazione continua" gestita dai Fondi Interprofessionali espressione della parti firmatarie del presente accordo. L'obiettivo è quello di aumentare la quantità e la qualità degli accordi aziendali/settoriali/territoriali/di distretto e dei progetti formativi delle aziende. Lo stesso confronto preventivo tra le parti, prima della definizione dei progetti formativi delle aziende, costituisce una delle principali materie della partecipazione.

La crescita del valore aggiunto delle produzioni e dei servizi, condizione indispensabile per uno sviluppo competitivo fondato sulla qualità, impone un forte investimento in ricerca, innovazione e nelle risorse umane. La formazione professionale, per questo, rappresenta una delle leve principali per l'innovazione, da utilizzare non solo come diritto individuale all'apprendimento, ma come crescita



MA

complessiva della componente lavoro, recuperando e innovando la migliore esperienza unitaria del sindacato confederale italiano, come è stata quella delle 150 ore.
In questo ambito, vanno anche sperimentati percorsi di alternanza scuola/lavoro.

La formazione può, inoltre, rispondere efficacemente ad un ruolo di promozione culturale rispetto ad un innovativo sistema di relazioni industriali.

In questo quadro, un versante di sperimentazione può essere quello della formazione congiunta: iniziative co-progettate e co-gestite tra le Parti ai vari livelli e che si rivolgano sia ai delegati sindacali che al management aziendale.

PREMI DI RISULTATO

La contrattazione salariale nel secondo livello di contrattazione va sempre più orientata al salario variabile legato ad obiettivi condivisi definiti tra le parti, anche in ordine alle opportunità di beneficio fiscale offerte dalla legge.

Bisogna stimolare più efficacemente la crescita della produttività delle imprese, attraverso politiche che inducano le parti sociali e gli attori economici a scelte più coraggiose ed innovative, per migliorare la specializzazione e l'organizzazione del lavoro e dei sistemi produttivi.

In questo quadro deve crescere la diffusione della contrattazione di secondo livello e la quota di salario legata ad obiettivi, riconducendo a questa logica le erogazioni di tipo unilaterale.

IL RAPPORTO DI LAVORO

La tipologia di riferimento del rapporto di lavoro è il contratto a tempo indeterminato. La flessibilità dei rapporti di lavoro deve essere ricondotta alle sue autentiche finalità, relative allo sviluppo della produttività e di una competitività fondata sulla ricerca, sull'innovazione, sulla qualificazione e valorizzazione delle risorse umane e sulla crescita del valore aggiunto delle produzioni e dei servizi.

In questo quadro occorre promuovere le seguenti linee di intervento:

Ricondurre alla contrattazione i rimandi previsti dalla legge su: apprendistato, disciplina delle collaborazioni, part-time, contratti a termine, somministrazione e lavoro stagionale;

Ricondurre alla titolarità della contrattazione sia le procedure, ex art.3 L.223/1991, in materia di licenziamenti economici collettivi, sia i licenziamenti disciplinari, per aggiornarli secondo il principio della proporzionalità tra mancanza e sanzione.

A partire da quanto già disciplinato dai CCNL, è necessario ricondurre alla contrattazione le norme sulle mansioni, che il D.Lgs 81/2015 ha affidato ad accordi individuali.

È opportuno, inoltre, definire contrattualmente, tramite accordi con la Rsu/Rsa o, in assenza, con le OO.SS., meccanismi certi di preventiva informazione del lavoratore circa le regole interne e l'utilizzo

fly

fly

fly

dei dati acquisiti, alla luce delle nuove norme sui controlli a distanza ed escludendo, comunque, l'utilizzo dei dati per fini disciplinari.

CONTRATTAZIONE E POLITICHE DI SVILUPPO

Contrattazione e politiche di sviluppo costituiscono due fattori indivisibili di un nuovo modello di relazioni industriali, tanto più, a fronte di un ciclo economico che non può considerare superata la fase di crisi di questi anni.

In questo quadro è necessario, attraverso un'azione congiunta di CONFAPI e CGIL, CISL, UIL promuovere un rilancio di un progetto di politiche industriali a sostegno dello sviluppo della piccola e media impresa, della qualificazione dei distretti, delle aree produttive vocate alla qualità e alla promozione del made in Italy e dei marchi qualificanti.

Occorre gestire l'uscita in positivo dalle situazioni di crisi, in particolare attraverso le seguenti iniziative:

- una vera riforma degli ammortizzatori sociali, in termini di estensione universale e di riduzione dei costi per il loro utilizzo.
- il potenziamento dell'utilizzo del contratto di solidarietà espansiva;
- il rafforzamento dell'utilizzo dei fondi interprofessionali per la formazione continua espressione delle parti firmatarie del presente accordo, in modo da finanziare progetti di riqualificazione per gli occupati e per i percettori di ammortizzatori, nonché progetti di outplacement;
- la definizione, nel caso di ricorso ai licenziamenti collettivi, di criteri condivisi per l'individuazione dei lavoratori interessati, sulla base di parametri di natura sociale, economica e normativa.

APPALTI

Con il Nuovo Codice degli Appalti Pubblici, introdotto con il "Decreto legislativo 18.04.2016 n. 50", sono entrate nel nostro ordinamento norme che fanno della domanda pubblica e degli investimenti pubblici leve fondamentali per la politica industriale e l'apertura dei mercati alle piccole e medie imprese.

Strumenti di attuazione di questa strategia sono il ricorso al criterio di aggiudicazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa (OEV), le procedure di aggiudicazione trasparenti ed aperte come i bandi di gara, i processi di qualificazione sia delle imprese che delle stazioni appaltanti.

CONFAPI e CGIL, CISL, UIL ribadiscono l'importanza di questo impianto legislativo e di questi strumenti e la necessità di una loro coerente applicazione. Per questo vanno respinti i tentativi in corso di bloccare il processo di riforma degli appalti che da più parti stanno venendo avanti, a partire dalla richiesta di aumentare il ricorso alle soglie per i massimi ribassi e alle deroghe per non ricorrere ai bandi di gara.

Le parti si adopereranno al fine di garantire la piena e trasparente applicazione delle nuove disposizioni vigenti, anche nell'obiettivo comune di garantire un miglior accesso ed una più ampia



partecipazione delle PMI negli appalti pubblici, utilizzando a pieno tutti gli strumenti offerti dal nuovo Codice degli Appalti Pubblici.

Le parti si impegnano altresì, anche in forma congiunta, a monitorare il processo di attuazione decisivo soprattutto nel corso del primo anno, a denunciare i tentativi di blocco degli investimenti pubblici al fine di stravolgere le nuove norme e ad interloquire con le autorità di regolazione, le istituzioni locali e regionali.

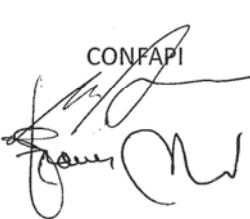
Infine, verranno valutate iniziative comuni nei confronti delle Regioni per monitorare le iniziative di utilizzo dei fondi strutturali europei, i progetti di sviluppo e utilizzo delle risorse presentati, le loro ricadute su occupazione e piccole e medie imprese.

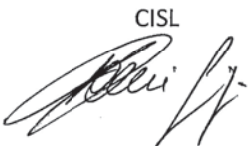
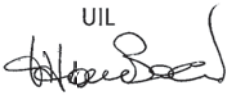


LA BILATERALITA'

- 
- Le Parti intendono rafforzare il sistema della bilateralità che, all'interno di un sistema di relazioni industriali orientato al dialogo ed alla partecipazione, rappresenta una importante e qualificante risposta alle esigenze della gestione condivisa dei servizi per i lavoratori e per le imprese.
 - Le Parti convengono che la bilateralità rappresenta uno strumento per ampliare la rappresentatività e per consentire anche attraverso di essa una applicazione più capillare degli accordi e dei contratti collettivi nazionali in una realtà e in un ambito caratterizzato da una peculiare diffusione delle Pmi su tutto il territorio nazionale.
 - Le Parti riconoscono nella bilateralità una sede di confronto partecipato e costruttivo teso a realizzare una compenetrazione virtuosa degli interessi meritevoli di tutela sia delle imprese che dei lavoratori.
 - Gli Accordi Interconfederali nazionali sono la fonte primaria della bilateralità che verrà recepita nei contratti collettivi nazionali ed eventualmente integrata.
 - La contrattualizzazione delle prestazioni della bilateralità costituisce lo strumento per rendere esigibili e generalizzate le relative prestazioni in favore delle imprese e dei lavoratori, salvaguardandone i diritti e le prerogative.
 - Fermi gli accordi interconfederali in materia già sottoscritti, la bilateralità di sistema si pone come strumento per realizzare un welfare integrato e coordinato in favore dei lavoratori delle imprese intervenendo in maniera sussidiaria e complementare rispetto alle prestazioni garantite dallo stato sociale.
 - Il sistema bilaterale di regola esplica il proprio intervento nei seguenti ambiti di attività:
 - previdenza complementare;
- 
- 

- formazione permanente e continua;
- assistenza sanitaria integrativa;
- welfare contrattuale, sostegno al reddito, promozione dell'apprendistato, analisi e sviluppo della contrattazione;
- salute e sicurezza dei e nei luoghi di lavoro;
- Le parti convengono sulla necessità di realizzare una netta separazione tra indirizzo politico e operatività gestionale riaffermando il ruolo e la piena ed effettiva operatività prevista dagli Statuti dei singoli strumenti bilaterali fermo restando il ruolo di indirizzo generale in capo alle Parti Sociali istitutive.
- Le Parti sono impegnate, entro la scadenza degli attuali mandati, a realizzare, attraverso le necessarie modifiche statutarie la separazione tra indirizzo politico ed attività gestionale rivolto a stabilire un criterio di incompatibilità tra i soggetti abilitati alla gestione degli organismi esecutivi degli strumenti bilaterali e i rappresentanti legali delle Parti sociali che sottoscrivono gli accordi negoziali a questi strumenti bilaterali riferiti o riferibili.
- Anche nel processo di individuazione di soggetti designati dalle Parti sociali o che a diverso titolo verranno chiamati ad operare all'interno degli strumenti bilaterali, verranno utilizzati criteri oggettivi che rispondono alle reali esigenze strutturali e funzionali degli enti medesimi. Tali soggetti non dovranno avere interessi in attività connesse - per effetto di nomina e/o designazione - in altri enti e/o organismi bilaterali che configurino conflitto di interessi e/o ambiti di intervento in sovrapposizione o concorrenza.
- E' obiettivo condiviso pervenire ad un sistema bilaterale orientato all'efficienza ed alla capacità di operare secondo criteri e regole di buona gestione, caratterizzate dall'utilizzo democratico e oculato delle risorse e di adeguate professionalità, in ossequio al principio ultimo di massima trasparenza. Fermo restando che le entrate siano destinate a prestazioni/servizi per lavoratori e imprese, contenendo nella massima misura possibile i costi di gestione.



ALLEGATO XI

LINEE GUIDA PER IL CONTRASTO DELLE MOLESTIE SESSUALI E DEL MOBBING

Le Parti – anche alla luce dell’Intesa sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 20.12.2018 sottoscritto tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil - 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 e intollerabili discriminazioni per ragioni di razza, di religione, di lingua, di genere e di appartenenza politica e sindacale.

La finalità delle presenti Linee guida è di aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro, al fine di prevenire e gestire i problemi da esse derivanti. Per molestia e violenza nei luoghi di lavoro si intende ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell’Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, ripreso dall’allegato A dell’Intesa tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil.

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L’ambiente di lavoro può influire sull’esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l’effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

Ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Pertanto, le Parti si impegnano, laddove ciò non sia già stato definito nella contrattazione di secondo livello, a:

- diffondere in maniera capillare quanto sopra anche attraverso la contrattazione di secondo livello e/o ad illustrarne il contenuto nelle assemblee sindacali;
- favorire l’adozione della dichiarazione allegata al fine di diffondere il principio della inaccettabilità di ogni atto e/o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro;
- promuovere presso ogni azienda azioni volte ad incoraggiare comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell’ambiente di lavoro;
- responsabilizzare le aziende affinché provvedano a tutelare le lavoratrici e i lavoratori da qualsiasi forma indiretta di ritorsione o penalizzazione e a vigilare sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti;

- realizzare, attraverso la contrattazione di secondo livello, interventi e/o materiale info-formativi finalizzati ad aumentare la conoscenza del tema delle molestie e violenza sul lavoro da parte di tutta la popolazione lavorativa, a partire dalle figure apicali, coinvolgendo i ruoli preposti alle tutele della salute e sicurezza sul lavoro (RSPP, RLS....), anche attraverso la diffusione di specifiche buone prassi sui temi del contrasto alle discriminazioni e la violenza nei luoghi di lavoro.

In base alla predetta Intesa le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate.

PROTOCOLLO DI INTESA PER FAVORIRE L'INSERIMENTO SOCIO LAVORATIVO E L'INCLUSIONE DI GIOVANI LAVORATORI NEL SETTORE DEI MATERIALI DA COSTRUZIONE

Negli ultimi anni lo scenario economico è stato ridefinito da profondi cambiamenti che hanno interessato anche il comparto dei materiali da costruzione.

Il futuro dell'edilizia e delle aziende produttrici affini, in linea con i relativi obiettivi internazionali è orientato sempre più sul tema della sostenibilità che si pone al centro della riconfigurazione dei processi produttivi e dei percorsi formativi. Favorire azioni di inclusione, progetti di alternanza scuola-lavoro e conseguentemente l'occupabilità, è un fattore chiave per rispondere alle trasformazioni del mercato e per mantenere risorse umane nel circuito di settore.

Nonostante le difficoltà arrivate in primis da fattori esogeni quali la pandemia e l'incertezza derivante da situazioni geopolitiche internazionali, negli ultimi anni il comparto ha registrato un aumento della produzione e dell'occupazione.

Tuttavia, ad oggi risulta per le imprese sempre più difficile reperire personale specializzato e ancor di più favorire percorsi di ricambio generazionale negli organici aziendali; tale gap tra domanda e offerta in questo contesto di crescita rischia seriamente di frenare la ripresa economica.

Le Parti evidenziano la necessità di implementare azioni condivise per promuovere iniziative di collaborazione tra pubblico e privato per rispondere ed adattarsi al mutato scenario espansivo considerate le risorse messe in campo nel breve periodo dal PNRR e la definizione del Piano Nazionale nuove competenze (PNC) che rappresenta lo strumento di coordinamento strategico per gli interventi di qualificazione/riqualificazione soprattutto dei giovani. Soddisfare i fabbisogni di nuove competenze derivanti dalle transizioni digitali ed ecologiche ma anche rispondere alla carenza di profili professionali colpiti da un invecchiamento non trascurabile e privi degli opportuni ricambi è condizione prioritaria per il futuro delle aziende e dei lavoratori.

Fondamentale quindi è la collaborazione tra mondo produttivo e mondo scolastico. Si concorda pertanto che, partendo da un'analisi aggiornata dei fabbisogni formativi tra le aziende applicanti il presente CCNL si possa cogliere un'opportunità di sviluppo attraverso la formazione professionale terziaria implementando e agevolando la partecipazione delle parti firmatarie del presente CCNL, nelle Fondazioni ITS – Istituti Tecnologici Superiori come quello per il Made in Italy – Sistema Casa. L'utilizzo di materiali innovativi, nonché i processi di transizione ecologica partono da una sempre più maggior attenzione alla sicurezza, dall'utilizzo di materiali da costruzione green e coinvolgono in primis le aziende operanti nel settore lapideo-estrattivo, manufatti in cemento o laterizi.

Il principale punto di forza dell'ITS risiede nella flessibilità organizzativa, didattica e progettuale che si traduce in una vera e propria offerta formativa mirata col quale viene organizzata ed erogata l'offerta formativa adattando le esigenze anche territoriali e regionali che possono differire considerando che il comparto ha caratteristiche eterogenee a seconda delle aree geografiche in cui insistono particolari peculiarità.

Le Parti pertanto condividono di promuovere un dialogo con i Ministeri competenti e/o con le Regioni per cercare di plasmare piani di studio vicini alle esigenze del settore basati su una formazione tecnico-specialistica nella quale si possano preparare figure professionali richieste dal mercato.

Un secondo aspetto altrettanto importante è quello di intercettare potenziale manodopera da canali differenti da quello ordinari. Le Parti sulla scorta dell'esperienza del Protocollo di intesa siglato il 16/05/2022 con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed il Ministero dell'Interno relativo all'inserimento socio-lavorativo di richiedenti e titolari di protezione internazionale e altri

cittadini in condizione di vulnerabilità, prevedono di coinvolgere gli Enti preposti per valutare la possibilità di estendere il protocollo alle imprese operanti nel comparto dei materiali da costruzione.

Attraverso l'individuazione di eventuali appositi canali di finanziamento, anche con il coinvolgimento delle scuole edili aderenti al Formedil che hanno per prime hanno aderito alla sperimentazione, si possono programmare percorsi formativi destinati ad hoc per il comparto, con il coinvolgimento sul territorio delle Prefetture e dei Centri di Accoglienza Straordinari (Cas).

