

LAPIDEI - Piccola e media industria - Confapi (F048)

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dalle piccole e medie industrie di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei

Codice contratto: F048

CCNL in vigore | 25/01/2024

Decorrenza: 1° luglio 2019 - Scadenza: 30 giugno 2022

Sommario

Epigrafe

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dalle piccole e medie industrie di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei

Parti Stipulanti

Testo del c.c.n.l.

Capitolo I

SFERA DI APPLICAZIONE

Testo del Capitolo I - Sfera di applicazione

Comitato paritetico nazionale

Sistema di relazioni sindacali e contrattuali

Capitolo II

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 1 (Assunzioni)

Art. 2 (Periodo di prova)

Art. 3 (Apprendistato)

Allegato A Titoli di studio ritenuti idonei rispetto alle attività comuni ai gruppi di figure professionali individuati per il settore lapideo

Allegato B Apprendistato professionalizzante

Allegato C Piano formativo individuale

Allegato D Dati apprendista/impresa

Allegato E Dichiarazione capacità formativa dell'impresa

Capitolo III

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 4 (Classificazione del personale)

Art. 5 (Regolamentazione per i quadri)

Art. 6 (Passaggi di qualifica)

Art. 7 (Distacco)

Art. 8 (Polifunzionalità)

Art. 9 (Formazione professionale)

Art. 10 (Contratto a tempo determinato - Lavoro temporaneo)

Art. 11 (Rapporto di lavoro a tempo parziale)

Art. 12 (Azioni positive per le pari opportunità)

Art. 13 (Qualifiche escluse dalla quota di riserva di cui all'art. 25, comma 2, legge 23 luglio 1991, n. 223)

Capitolo IV

ORARIO DI LAVORO - RIPOSI - FESTIVITA'

Art. 14 (Orario di lavoro)

Art. 15 (Banca ore)

Art. 16 (Lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno)

Art. 17 (Riposo settimanale)

Art. 18 (Giorni festivi)

Art. 19 (Riduzione orario di lavoro turnisti)

Art. 20 (Ferie)

Capitolo V

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 21 (Corresponsione della retribuzione)

Art. 22 (Minimi contrattuali)

Art. 23 ("Una tantum")

Art. 24 (Indennità di contingenza)

Art. 25 (Retribuzione oraria)

Art. 26 (Aumenti periodici)

Art. 27 (Premio di risultato)

Art. 28 (13^a mensilità)

Art. 29 (Lavoro a cottimo)

Art. 30 (Lavoro a turni)

Art. 31 (Lavori speciali e disagiati)

Art. 32 (Indennità speciale cavatori)

Art. 32 bis (Indennità speciale per lavori in galleria)

Art. 33 (Indennità di cassa)

Art. 34 (Mensa)

Art. 35 (Trasferimenti)

Art. 36 (Missioni temporanee e trasferte)

Art. 37 (Previdenza complementare)

Art. 37 bis (Assistenza sanitaria integrativa)

Capitolo VI

DISPOSIZIONI PER PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI

Art. 38 (Lavori usuranti)

Art. 39 (Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia)

Art. 40 (Tutela dei tossicodipendenti e loro familiari)

Art. 41 (Categorie dello svantaggio sociale)

Art. 42 (Lavoratori immigrati)

Art. 43 (Lavoro delle donne e dei minori)

Art. 44 (Volontariato)

Art. 45 (Diritto allo studio)

Capitolo VII

INTERRUZIONI - SOSPENSIONI - RIDUZIONE DEL LAVORO

Art. 46 (Interruzione e sospensione di lavoro)

Art. 47 (Permessi di entrata e di uscita)

Art. 48 (Permessi)

Art. 49 (Congedi)

Art. 50 (Assenze)

Art. 51 (Recuperi)

Art. 52 (Infortuni sul lavoro e malattie professionali)

Art. 53 (Malattia)

Art. 54 (Maternità)

Art. 55 (Congedo matrimoniale)

Art. 56 (Chiamata e richiamo alle armi - Cooperazione internazionale)

Capitolo VIII

AMBIENTE DI LAVORO, IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Art. 57 (Ambiente di lavoro)

Art. 58 (Visite mediche)

Art. 59 (Rappresentante lavoratori alla sicurezza)

Art. 60 (Formazione e informazione dei lavoratori)

Art. 61 (Prevenzione infortuni - Mezzi protettivi)

Art. 62 (Indumenti di lavoro)

Capitolo IX

NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 63 (Inizio e fine lavori)

Art. 64 (Rapporti in azienda)

Art. 65 (Conservazione degli utensili)

Art. 66 (Danni alla lavorazione)

- Art. 67 (Visite di inventario e personali)
- Art. 68 (Provvedimenti disciplinari)
- Art. 69 (Multe e sospensioni)
- Art. 70 (Licenziamento per mancanze)
- Art. 71 (Divieti)
- Art. 72 (Regolamento aziendale)

Capitolo X

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 73 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)
- Art. 74 (T.f.r.)
- Art. 75 (Certificato di lavoro)
- Art. 76 (Indennità in caso di morte)
- Art. 77 (Gestione delle crisi occupazionali)
- Art. 78 (Cessione, trasformazione e fallimento dell'azienda)

Capitolo XI

ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

- Art. 79 (Accordo per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie)
- Art. 80 (Assemblea sindacale)
- Art. 81 (Permessi per cariche sindacali)
- Art. 82 (Aspettativa per cariche pubbliche o sindacali)
- Art. 83 (Affissioni)
- Art. 84 (Patronati)
- Art. 85 (Versamento di contributi sindacali)

Capitolo XII

CLAUSOLE RIGUARDANTI IL CONTRATTO DI LAVORO

- Art. 86 (Reclami e controversie)
- Art. 87 (Composizione delle controversie)
- Art. 88 (Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore)
- Art. 89 (Estensioni di contratti stipulati con altre Organizzazioni)
- Art. 90 (Appalti)
- Art. 91 (Normalizzazione dei rapporti sindacali)
- Art. 92 (Accordi interconfederali)
- Art. 93 (Decorrenza e durata)
- Allegato A
- Allegato B Verbale di accordo
- Appendice Legge 20 maggio 1970, n. 300

Parti Stipulanti

21 maggio 2008

Decorrenza: 1° maggio 2008 Scadenza: 31 marzo 2012 Scadenza parte economica: 31 marzo 2010

rinnovato

5 OTTOBRE 2010

(Decorrenza: 1° aprile 2010 - Scadenza: 31 marzo 2013)

rinnovato

5 MARZO 2014

(Decorrenza: 1° aprile 2013 - Scadenza: 31 marzo 2016)

rinnovato

25 SETTEMBRE 2018 - 27 FEBBRAIO 2019 [1]

(Decorrenza: 1° aprile 2016 - Scadenza: 30 giugno 2019)

rinnovato

10 NOVEMBRE 2020 [2]

(Decorrenza: 1° luglio 2019 - Scadenza: 30 giugno 2022)

rinnovato

25 GENNAIO 2024 - CONFAPI [3]

CONFAPI Aniem

e

Federazione nazionale lavoratori edili ed affini del legno (FENEAL-UIL)

Federazione italiana lavoratori costruzioni ed affini (FILCA-CISL)

Federazione italiana lavoratori legno edilizia industria affini ed estrattive (FILLEA-CGIL)

Note:

[1] Integrato dall'accordo 10 aprile 2019 in materia di previdenza integrativa.

[2] Integrato dall'accordo 12 gennaio 2021 con chiarimenti a verbale all'accordo 10 novembre 2020.

[3] Decorrenza e scadenza non indicate.

Testo del c.c.n.l.

Capitolo I

SFERA DI APPLICAZIONE

Testo del Capitolo I - Sfera di applicazione

1) escavazione del marmo;

- escavazione dell'alabastro;

- escavazione del granito, sienite, diorite, quarzite, serizzi, porfidi, ecc.;

- escavazione delle ardesie;

- escavazione del travertino;

- escavazione delle pietre silicee;

- escavazione delle pietre calcaree;

- escavazione dei tufi;

- escavazione della pomice;

- escavazione dell'argilla;
- escavazione delle altre pietre affini;
- 2) segatura, lavorazione dei sopradetti materiali;
- 3) produzione dei granulati, cubetti, polveri, ecc.;
- 4) produzione di pietrame e pietrisco;
- 5) lavorazione delle selci;
- 6) produzione di sabbia e ghiaia;
- 7) lavorazione di marmi composti.

Comitato paritetico nazionale

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti, ferme restando l'autonomia e le prerogative imprenditoriali e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e nella consapevolezza dell'importanza di relazioni industriali partecipate, convengono sull'opportunità di confrontarsi 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 situazioni positive e di sviluppo che di fattori di criticità dei settori stessi.

A tal fine le parti stipulanti convengono di istituire il Comitato paritetico nazionale permanente (CPN) con sede presso gli uffici dell'ANIEM nazionale - Roma, via Ignazio Guidi, 20 - il quale potrà dotarsi di un proprio regolamento operativo.

A tal fine le parti stipulanti convengono di dare attuazione al Comitato paritetico nazionale permanente il cui coordinamento logistico e le attività di segreteria, ivi compresi i verbali delle riunioni, nonché eventuali ulteriori aspetti organizzativi, saranno assicurati dall'ANIEM nazionale.

Il CPN avrà sede presso gli uffici dell'ANIEM nazionale.

Al fine di rendere operativo il CPN le parti nazionali nominano una Commissione di studio paritetica (tre più tre) che avrà il compito di predisporre il regolamento. Il finanziamento delle attività del CPN sarà posto a carico delle imprese sulla base dei progetti e delle iniziative che saranno congiuntamente definiti.

La Commissione dovrà presentare le proprie proposte alle parti nazionali entro il 30 giugno 2009.

Il CPN potrà avere strutture territoriali, dipendenti dal nazionale, che procederanno alla raccolta delle informazioni a livello provinciale per poi trasmetterle al Comitato nazionale. Il CPN diventerà, pertanto, la sede naturale e strutturata in cui le parti individueranno percorsi condivisi in funzione della necessità di favorire progetti che rispondano alle esigenze specifiche delle aziende, dei lavoratori e del settore in generale, nonché di coordinamento dei piani formativi e di aggiornamento professionale.

Il CPN raccoglierà i dati e le informazioni provenienti da Unioncamere, Camere di commercio distrettuali, ICE, ISTAT, INAIL, INPS, dall'Osservatorio paritetico e dagli Enti bilaterali territoriali di settore (fin qui operanti).

Entro 6 mesi dalla firma del c.c.n.l., le parti, rappresentate pariteticamente nel Comitato, ne definiranno la composizione nonché il regolamento per lo svolgimento dell'attività. I temi oggetto dei lavori del Comitato, saranno, in particolare:

- l'andamento congiunturale dei settori anche con riferimento alle importazioni e alle esportazioni dei prodotti;
- le eventuali problematiche di approvvigionamento della materia prima con riferimento alle norme di legge sull'attività estrattiva e alla loro applicazione in sede amministrativa;
- le iniziative di politica legislativa e regolamentare concernenti il mercato del lavoro;
- l'utilizzo dei combustibili non convenzionali e il risparmio energetico con riguardo alla stima degli effetti indotti sull'occupazione;
- la formazione professionale sulla base di quanto convenuto all'art. 9;

- 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.

Il Comitato paritetico nazionale, 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.

Ai fini dell'espletamento delle attività in materia di sicurezza, formazione professionale nonché di elaborazioni progettuali finalizzate all'incremento dei livelli occupazionali nel settore, il CPN potrà presentare specifici programmi allo scopo di acquisire risorse finanziarie stanziare dall'Unione europea.

Alle riunioni del Comitato, in relazione alle materie all'esame, potranno prendere parte tecnici esterni.

1. I risultati dei lavori del Comitato paritetico nazionale saranno oggetto di esame delle parti stipulanti in apposito incontro a livello nazionale nel corso del quale saranno altresì fornite, e costituiranno oggetto di specifico esame e di autonome valutazioni delle parti, informazioni complessive riguardanti:

- i dati di aggiornamento annuale sulla struttura del settore e i loro riflessi sull'occupazione, nonché sul costo del lavoro e dinamiche delle retribuzioni;
- le previsioni annuali degli investimenti nel settore, classificati secondo le principali finalità perseguite e le loro localizzazioni per grandi aree geografiche nonché le eventuali ricadute occupazionali prevedibili;
- gli andamenti annuali dell'occupazione complessiva, ripartita per categoria, con specifico riferimento a quella giovanile e a quella femminile e ai problemi di inserimento dei lavoratori extracomunitari in applicazione delle norme di legge che li riguardano;
- le previsioni sui fabbisogni e sugli indirizzi di formazione professionale: l'elaborazione dei programmi di formazione e qualificazione della manodopera in relazione alle necessità di un più stretto rapporto tra la politica di programmazione e la formazione professionale;
- i dati ISTAT sulla dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro;
- i dati anche comparativi sulla produttività e competitività del settore nonché i relativi investimenti complessivi;
- gli andamenti aggregati a livello nazionale delle prestazioni di lavoro rese oltre l'orario ordinario, nonché delle assenze per malattia, infortunio sul lavoro, Cassa integrazione guadagni e altre causali.

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

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

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

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

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

Livello territoriale

Con riferimento alle indicazioni del CPN e al recepimento, da parte dello stesso delle informazioni atte allo svolgimento del proprio compito, le parti si riuniranno semestralmente per esaminare i dati relativi a:

- numero e entità delle imprese nel territorio e loro dislocazione;
- numero e qualifica degli addetti, suddiviso per sesso ed età;
- programmi e prospettive di lavoro;
- previsioni di mercato inerenti l'acquisizione di nuove commesse (pubbliche e private);
- programmi di investimento tanto produttivi quanto relativi all'acquisizione, strutturazione degli impianti;
- previsioni sugli strumenti regolatori pubblici (P.A.E., autorizzazioni, ecc.).

Saranno anche esaminate le problematiche inerenti gli ammortizzatori sociali, in riferimento alle imprese con meno di 15 dipendenti e in rapporto con le istituzioni territoriali competenti.

Nel suddetto quadro di riferimento occorre inserire una serie di iniziative a cura delle Organizzazioni contraenti nell'ambito delle rispettive autonomie affinché siano resi possibili interscambi fra le istituzioni territoriali ed il mondo economico.

Tali interscambio avranno anche la finalità di ampliare l'orizzonte delle conoscenze per quanto attiene il tipo, i tempi e le modalità dei programmi di approntamento degli strumenti urbanistici che consentano una programmazione delle attività estrattive.

Sviluppo sostenibile e responsabilità sociale d'impresa

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

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.

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.

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.

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

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

6) Per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più possibile consapevole e condiviso al tema della responsabilità sociale, le parti convengono di demandare al Comitato paritetico nazionale - CPN, la predisposizione di un documento condiviso contenente linee-guida dei requisiti minimi per l'attuazione dei principali elementi della responsabilità sociale d'impresa e di un codice etico nazionale, tenendo conto delle raccomandazioni OIL.

N.d.R.:

L'accordo 5 ottobre 2010 prevede quanto segue:

Dichiarazione comune delle parti stipulanti il C.C.N.L.

La situazione di grave crisi che sta attraversando l'intero comparto lapideo a livello nazionale richiede iniziative e sforzi congiunti per individuare interventi che possano da un lato consentire alle aziende migliori condizioni di operatività per affrontare le difficili situazioni del mercato dall'altro prevedano adeguati ammortizzatori sociali per i lavoratori esposti agli effetti della crisi.

In questa ottica ANIEM, FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL ritengono che un valido contributo possa essere offerto dal Comitato paritetico nazionale quale momento di valutazione e sintesi di proposte ritenute comunemente condivisibili ed efficaci per il futuro del comparto.

Ciò stante viene convenuto di dare piena operatività al CPN attraverso la formale costituzione, entro il prossimo mese di settembre 2010, dell'Organismo con la designazione dei rappresentanti da parte delle varie componenti e l'individuazione del Presidente "pro-tempore".

Le parti ritengono altresì che il CPN, in aggiunta agli altri compiti già previsti, debba porre da subito alla propria attenzione alcune tematiche di particolare interesse nell'ottica prima evidenziata:

- 1) interventi sia a livello nazionale sia locale per favorire l'utilizzo preferenziale del materiale lapideo nazionale e/o locale nella realizzazione di opere pubbliche;
- 2) al fine di superare gli attuali vincoli normativi che penalizzano fortemente il settore rispetto agli altri, in particolare in una situazione di crisi generale, esaminare la possibilità di passaggio delle attività produttive e di lavorazione del comparto lapideo alla gestione della C.i.g. ordinaria di cui alla legge n. 164/1975, ferma restando l'applicazione della legge n. 1058/1971 per le sole attività di estrazione dei materiali;
- 3) valutazioni su specifiche situazioni emerse a livello locale al fine di individuare indicazioni ed azioni comuni che possono agevolare il superamento di problematiche che ostacolano lo svolgimento e lo sviluppo di attività estrattive e produttive.

Ulteriori tematiche ritenute di particolare rilevanza ed attualità potranno essere sottoposte all'attenzione del CPN da parte dei singoli componenti o delle realtà territoriali sindacali o datoriali.

N.d.R.:

L'accordo 27 febbraio 2019 prevede quanto segue:

Comitato paritetico nazionale

~~Le parti, ferme restando l'autonomia e le prerogative imprenditoriali e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e nella consapevolezza dell'importanza di relazioni industriali partecipate, convengono sull'opportunità di confrontarsi 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.~~

~~A tal fine le parti stipulanti convengono di dare attuazione al Comitato paritetico nazionale permanente (CPN) con sede presso gli uffici dell'ANIEM nazionale - Roma, via Nizza, 45 - il quale potrà dotarsi di un proprio regolamento operativo.~~

~~A tal fine le parti stipulanti convengono di istituire il Comitato paritetico nazionale permanente il cui coordinamento logistico e le attività di segreteria, ivi compresi i verbali delle riunioni, nonché eventuali ulteriori aspetti organizzativi, saranno assicurati dall'ANIEM nazionale.~~

~~Al fine di rendere operativo il CPN le parti nazionali nominano una Commissione di studio paritetica (tre più tre) che avrà il compito di predisporre il regolamento. Il finanziamento delle attività del CPN sarà posto a carico delle imprese sulla base dei progetti e delle iniziative che saranno congiuntamente definiti.~~

~~La Commissione dovrà presentare le proprie proposte alle parti nazionali entro il 30 giugno 2009.~~

~~Il CPN potrà avere strutture territoriali, dipendenti dal nazionale, che procederanno alla raccolta delle informazioni a livello provinciale per poi trasmetterle al Comitato nazionale. Il CPN diventerà, pertanto, la sede naturale e strutturata in cui le parti individueranno perecorsi condivisi in funzione della necessità di favorire progetti che rispondano alle esigenze specifiche delle aziende, dei lavoratori e del settore in generale, nonché di coordinamento dei piani formativi e di aggiornamento professionale.~~

~~Il CPN raccoglierà i dati e le informazioni provenienti da Unioncamere, Camere di commercio distrettuali, ICE, ISTAT, INAIL, INPS, dall'Osservatorio paritetico e dagli Enti bilaterali territoriali di settore (fin qui operanti).~~

~~Entro 6 mesi dalla firma del c.e.n.l., le parti, rappresentate pariteticamente nel Comitato, ne definiranno la composizione nonché il regolamento per lo svolgimento dell'attività. I temi oggetto dei lavori del Comitato, saranno, in particolare:~~

- ~~— l'andamento congiunturale dei settori anche con riferimento alle importazioni e alle esportazioni dei prodotti;~~
- ~~— le eventuali problematiche di approvvigionamento della materia prima con riferimento alle norme di legge sull'attività estrattiva e alla loro applicazione in sede amministrativa;~~
- ~~— le iniziative di politica legislativa e regolamentare concernenti il mercato del lavoro;~~
- ~~— l'utilizzo dei combustibili non convenzionali e il risparmio energetico con riguardo alla stima degli effetti indotti sull'occupazione;~~
- ~~— la formazione professionale sulla base di quanto convenuto all'art. 9;~~
- ~~— 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.~~

~~Il Comitato paritetico nazionale, 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.~~

~~Ai fini dell'espletamento delle attività in materia di sicurezza, formazione professionale nonché di elaborazioni progettuali finalizzate all'incremento dei livelli occupazionali nel settore, il CPN potrà presentare specifici programmi allo scopo di acquisire risorse finanziarie stanziare dall'Unione europea.~~

~~Alle riunioni del Comitato, in relazione alle materie all'esame, potranno prendere parte tecnici esterni.~~

~~1. I risultati dei lavori del Comitato paritetico nazionale saranno oggetto di esame delle parti stipulanti in apposito incontro a livello nazionale nel corso del quale saranno altresì fornite, e costituiranno oggetto di specifico esame e di autonome valutazioni delle parti, informazioni complessive riguardanti:~~

- ~~— i dati di aggiornamento annuale sulla struttura del settore e i loro riflessi sull'occupazione, nonché sul costo del lavoro e dinamiche delle retribuzioni;~~
- ~~— le previsioni annuali degli investimenti nel settore, classificati secondo le principali finalità perseguite e le loro localizzazioni per grandi aree geografiche nonché le eventuali ricadute occupazionali prevedibili;~~
- ~~— gli andamenti annuali dell'occupazione complessiva, ripartita per categoria, con specifico riferimento a quella giovanile e a quella femminile e ai problemi di inserimento dei lavoratori extracomunitari in applicazione delle norme di legge che li riguardano;~~
- ~~— le previsioni sui fabbisogni e sugli indirizzi di formazione professionale: l'elaborazione dei programmi di formazione e qualificazione della manodopera in relazione alle necessità di un più stretto rapporto tra la politica di programmazione e la formazione professionale;~~
- ~~— i dati ISTAT sulla dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro;~~
- ~~— i dati anche comparativi sulla produttività e competitività del settore nonché i relativi investimenti complessivi;~~
- ~~— gli andamenti aggregati a livello nazionale delle prestazioni di lavoro rese oltre l'orario ordinario, nonché delle assenze per malattia, infortunio sul lavoro, cassa integrazione guadagni e altre causali.~~

~~A richiesta di una delle parti, di comune accordo, allo scopo di ricreare posizioni comuni, potrà essere deciso di svolgere approfondimenti su singoli temi oggetto di reciproca informazione e valutazione. Per specifici temi le parti potranno convenire di condurre approfondimenti alla presenza di Rappresentanze pubbliche aventi competenza istituzionale e potestà decisoria.~~

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

~~Le parti in tali occasioni potranno ricreare posizioni comuni da far valere, ove occorra, nelle Sedi istituzionali territorialmente competenti.~~

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

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

N.d.R.:

L'accordo 10 novembre 2020 prevede quanto segue:

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.

Dichiarazione a verbale

Per consentire la miglior realizzazione ed efficacia della responsabilità sociale di impresa, le parti elaboreranno linee guida per la stesura di un "Codice Etico aziendale" da promuovere a livello territoriale, provinciale e aziendale. Il CBMC avrà il compito di indirizzare in modo condiviso tali contenuti principali e seguirne gli effetti e l'efficacia.

Sistema di relazioni sindacali e contrattuali

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Premessa

1) Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, nell'assumere come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993, e il "Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione" del 22 dicembre 1998, ne realizza, per quanto di competenza del contratto collettivo nazionale di categoria, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali:

- attribuendo alla autonomia collettiva delle parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante lo sviluppo del metodo partecipativo, ai diversi livelli e con diversi strumenti, al quale le parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto;

- regolando l'assetto della contrattazione collettiva in funzione di una dinamica delle relazioni di lavoro medesima tale da consentire ai lavoratori benefici economici con contenuti non inflazionistici ed alle imprese una gestione corretta e programmabile del costo del lavoro nonché di sviluppare e valorizzare pienamente le opportunità offerte dalle risorse umane.

2) A questi fini 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.

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

4) Le parti, avendo assunto tale regola dei propri comportamenti la coerenza con gli obiettivi di competitività delle imprese e di valorizzazione del lavoro industriale, realizzano con il presente contratto gli assetti contrattuali indicati dal Protocollo del 23 luglio 1993 e dal Patto sociale del 22 dicembre 1998.

5) 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.

Le materie rimesse alla contrattazione di secondo livello possono essere disciplinate, in luogo della normale contrattazione aziendale, con accordi provinciali o territoriali, in base alla prassi vigente in applicazione del c.c.n.l. 19 novembre 1990.

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

6) La contrattazione di secondo livello è prevista, secondo quanto disposto dal Protocollo 23 luglio 1993 e dal Patto sociale del 22 dicembre 1998, nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese.

Nota a verbale

Nei territori in cui venga istituita per la prima volta la contrattazione provinciale o territoriale, in presenza di aziende con contrattazione consolidata, le parti possono decidere di derogare dalla contrattazione territoriale e, in alternativa, proseguire con quella aziendale.

Procedura di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro

Il contratto nazionale ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per quella retributiva.

La parte che ha dato disdetta del contratto presenterà le proposte per un nuovo accordo in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del contratto.

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

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Le parti si danno atto che in caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del contratto e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del contratto, verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale" secondo le modalità e i criteri specificatamente previsti nel Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993 e dal Patto sociale del 22 dicembre 1998.

La violazione del periodo di raffreddamento come definito al secondo comma del presente articolo comporta come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre la suddetta indennità di vacanza contrattuale, secondo quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993 e dal Patto sociale del 22 dicembre 1998.

Al fine di rendere effettivamente esigibile la contrattazione di secondo livello, le parti convengono che qualora non dovessero svolgersi le procedure della contrattazione stessa, si attiveranno, su richiesta di una delle parti, o entrambi, le Organizzazioni firmatarie il presente c.c.n.l. per una valutazione di merito.

Procedure di rinnovo degli accordi di secondo livello

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

Gli accordi di secondo livello, secondo quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993 e dal Patto sociale del 22 dicembre 1998 hanno durata quadriennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale.

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

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

Nel caso di controversia interpretativa sull'applicazione del presente articolo o di insuperabile dissenso nel merito delle materie demandate alla negoziazione di secondo livello, ciascuna delle parti può chiedere l'intervento delle Associazioni nazionali contraenti, le quali si incontreranno, entro 15 giorni dalla richiesta, al fine di definire la controversia interpretativa.

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

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

A tale scopo (per agevolare la contrattazione e i suoi contenuti) potranno essere concordati a livello territoriale degli indicatori utili in particolare per la definizione del premio di risultato per i quali uno schema indicativo è riportato in allegato al presente c.c.n.l. (Allegato A).

N.d.R.:

L'accordo 5 ottobre 2010 prevede quanto segue:

Sistema di relazioni sindacali e contrattuali

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 dall'ANIEM sono impegnati ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere ed a intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli.

Le parti realizzano e confermano con il presente C.C.N.L. una struttura contrattuale su due livelli: nazionale e di 2° livello.

La contrattazione di 2° 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, 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 2° livello possono essere disciplinate, in luogo della normale contrattazione aziendale, con accordi provinciali o territoriali di 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 2° livello", che prevede l'intervento delle Associazioni nazionali contraenti al fine di dirimere la controversia.

Ai fini sopra indicati un gruppo di lavoro, nell'ambito del C.p.n., opererà una verifica della situazione esistente.

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

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

La contrattazione di 2° livello è prevista nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese.

Sono titolari della negoziazione di 2° 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 dall'ANIEM dall'altra.

Procedura di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro

Il contratto nazionale ha durata triennale tanto per la materia normativa che per quella retributiva.

La parte che ha dato disdetta del contratto presenterà le proposte per un nuovo accordo in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.

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

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

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

Procedura di rinnovo degli accordi di 2° livello

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

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

Le richieste di rinnovo degli accordi di 2° livello dovranno essere presentate in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza dell'accordo.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento della stessa.

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

In applicazione di quanto disposto al 2° comma, nell'arco di vigenza del presente contratto, le richieste di rinnovo degli accordi di 2° livello non potranno essere presentate prima della sottoscrizione del presente contratto e i conseguenti effetti economici avranno decorrenza non anteriore al 30 giugno 2011.

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

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

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

Nota a verbale

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

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

Dichiarazione comune delle parti stipulanti il C.C.N.L.

La situazione di grave crisi che sta attraversando l'intero comparto lapideo a livello nazionale richiede iniziative e sforzi congiunti per individuare interventi che possano da un lato consentire alle aziende migliori condizioni di operatività per affrontare le difficili situazioni del mercato dall'altro prevedano adeguati ammortizzatori sociali per i lavoratori esposti agli effetti della crisi.

In questa ottica ANIEM, FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL ritengono che un valido contributo possa essere offerto dal Comitato paritetico nazionale quale momento di valutazione e sintesi di proposte

ritenute comunemente condivisibili ed efficaci per il futuro del comparto.

Ciò stante viene convenuto di dare piena operatività al CPN attraverso la formale costituzione, entro il prossimo mese di settembre 2010, dell'Organismo con la designazione dei rappresentanti da parte delle varie componenti e l'individuazione del Presidente "pro-tempore".

Le parti ritengono altresì che il CPN, in aggiunta agli altri compiti già previsti, debba porre da subito alla propria attenzione alcune tematiche di particolare interesse nell'ottica prima evidenziata:

- 1) interventi sia a livello nazionale sia locale per favorire l'utilizzo preferenziale del materiale lapideo nazionale e/o locale nella realizzazione di opere pubbliche;
- 2) al fine di superare gli attuali vincoli normativi che penalizzano fortemente il settore rispetto agli altri, in particolare in una situazione di crisi generale, esaminare la possibilità di passaggio delle attività produttive e di lavorazione del comparto lapideo alla gestione della C.i.g. ordinaria di cui alla legge n. 164/1975, ferma restando l'applicazione della legge n. 1058/1971 per le sole attività di estrazione dei materiali;
- 3) valutazioni su specifiche situazioni emerse a livello locale al fine di individuare indicazioni ed azioni comuni che possono agevolare il superamento di problematiche che ostacolano lo svolgimento e lo sviluppo di attività estrattive e produttive.

Ulteriori tematiche ritenute di particolare rilevanza ed attualità potranno essere sottoposte all'attenzione del CPN da parte dei singoli componenti o delle realtà territoriali sindacali o datoriali.

N.d.R.:

L'accordo 27 febbraio 2019 prevede quanto segue:

Sistema di relazioni sindacali e contrattuali

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 sono impegnati ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere ed a intervenire perché siano evitate 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 PMI 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.

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

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

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 C.i.g. ordinaria e straordinaria;
- e) progetti ed iniziative tesi al risparmio energetico;
- f) implicazioni derivanti dall'attività produttiva da specifiche normative regionali con particolare riferimento alle norme in materia estrattiva ed ai relativi riflessi sulle attività di cava e produzione;
- g) l'andamento dei parametri aziendali in riferimento al premio di risultato;
- 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.

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.

Dichiarazione comune sulla lotta alle discriminazioni

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, viene istituito un gruppo di lavoro formato da 3 Rappresentanti delle OO.SS. e da 3 Rappresentanti delle Associazioni datoriali che dovrà avviare i propri lavori entro il 30 dicembre 2018.

N.d.R.:

L'accordo 10 novembre 2020 prevede quanto segue:

Sistema di relazioni sindacali e contrattuali

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

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

Sono titolari della negoziazione di secondo livello negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente contratto, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le R.S.U. costituite, 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 C.i.g. 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.

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.

Capitolo II

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 1 (Assunzioni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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

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 di richiedere al lavoratore il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

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

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

Inoltre il lavoratore, dopo l'assunzione, dovrà essere sottoposto a visita medica preventiva, come previsto dall'art. 41 del D.Lgs. n. 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 aziendali); in via transitoria, fino al 31 dicembre 2008, tale visita preventiva potrà essere svolta anche prima dell'assunzione.

N.d.R.:

L'accordo 10 novembre 2020 prevede quanto segue:

Unificato - 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 ~~assunzione~~ inizio rapporto e la sua durata se si tratta di lavoro a tempo determinato;
- 2) la tipologia del contratto di assunzione;
- 2) la categoria attribuita e le mansioni a cui normalmente il lavoratore deve attendere;
- 3) il trattamento economico;
- 4) la località dove potrà prestare servizio;
- 5) 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. n. 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); ~~in via transitoria, fino al 31 dicembre 2008, tale visita preventiva potrà essere svolta anche prima dell'assunzione.~~

Art. 2 (Periodo di prova)

L'assunzione al lavoro è subordinata ad un periodo di prova il cui limite massimo è fissato nelle seguenti misure:

- 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.

Il periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione.

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

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.

Tuttavia tale periodo potrà essere prorogato fino a sei mesi per i quadri e gli impiegati della I area dirazionale.

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.

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. 3 (Apprendistato)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Premessa

La seguente normativa ha carattere sperimentale e rimarrà in vigore fino a nuovo accordo ed intende garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Resta comunque inteso che nelle regioni in cui la regolamentazione regionale abbia recepito/disciplinato la materia di apprendistato professionalizzante si farà riferimento, per i profili formativi e per gli aspetti collegati, a quanto previsto dalle normative regionali.

Diversamente, nelle regioni che non abbiano ottemperato a tale regolamentazione troveranno applicazione i profili formativi allegati.

L'apprendistato professionalizzante è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali, tecnico-professionali.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

L'assunzione mediante contratto di apprendistato professionalizzante sarà possibile solo nelle aziende che abbiano mantenuto in servizio almeno il cinquantuno per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei dodici mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che non hanno concluso il periodo di apprendistato, per dimissioni, per risoluzione per giusta causa o per risoluzione del rapporto in corso o per mancato superamento del periodo di prova.

Caratteristiche

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) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- c) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile;
- d) 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;
- e) 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;
- f) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Condizioni

L'apprendistato è ammesso per i livelli finali pari o superiori al livello 7° operai, intermedi, impiegati e per i quadri.

Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore apprendista sarà inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione, con l'eccezione degli apprendisti con la previsione di acquisizione delle qualifiche in livello 7°. La retribuzione sarà corrispondente a quella prevista dal vigente c.c.n.l., esclusi gli scatti di anzianità, per il livello iniziale di inquadramento per metà del periodo di apprendistato. Nella seconda metà, l'inquadramento e la retribuzione, esclusi sempre gli scatti di anzianità, saranno inferiori di un livello a quello di destinazione.

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.

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

Nel caso di erogazione di un premio di risultato, per gli apprendisti sarà riconosciuto il 50% di quanto previsto per il lavoratore di analogo livello - fatti salvi accordi territoriali già in essere.

Il periodo trascorso quale apprendista non è valido ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità nel corso dell'apprendistato.

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.

Nel caso di malattia e di infortunio degli apprendisti le aziende saranno tenute a corrispondere all'apprendista non in prova un trattamento economico pari all'onere che le aziende sopportano in caso di malattia ed infortunio, per gli operai e gli impiegati.

Il preavviso di dimissioni o licenziamento è quello previsto per la categoria di destinazione.

Durata

La durata massima del periodo di apprendistato, espressa in mesi di calendario di effettiva prestazione, è la seguente:

- 24 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in 7° livello;
- 30 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in 6° livello;
- 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in 5° livello;
- 42 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in 4° livello;
- 48 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in 3° livello;
- 48 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in 2° livello;
- 60 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in 1° livello.

Per gli apprendisti con inquadramento finale in 7° livello si prevede un inquadramento iniziale in 8° livello, per la durata di 12 mesi, ed il passaggio successivo al livello superiore ai soli fini salariali, con acquisizione finale della qualifica prevista dopo il periodo di cui sopra (24 mesi).

Per tutti gli apprendisti in possesso di laurea inerente alla professionalità da acquisire in tutte le fattispecie di inquadramento la durata dell'apprendistato sarà ridotta di 12 mesi.

Per tutti gli apprendisti in possesso di titolo di studio/diploma inerente alla professionalità da acquisire in tutte le fattispecie di inquadramento la durata dell'apprendistato sarà ridotta di 6 mesi.

Ammissibilità

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle norme di legge in vigore ed alle norme del vigente c.c.n.l., in quanto compatibili, per ciò che non è previsto nella presente parte.

I lavoratori con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalla legge e dal presente contratto collettivo per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

L'istituto dell'apprendistato trova applicazione ed è pertanto agibile dalla data della stipula del presente accordo.

Formazione

Nell'ambito del Comitato paritetico nazionale, le parti, in appositi incontri da definire, potranno integrare i profili allegati (vedi Allegati A e B), ed esaminare l'applicazione pratica dell'istituto dell'apprendistato soprattutto riferito agli aspetti formativi.

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte, di formazione formale interna o esterna all'azienda, di almeno 120 ore per anno salvo il caso in cui le normative regionali prevedano la riduzione di detto monte ore.

E' in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza del tutor aziendale le cui competenze e funzioni sono quelle di cui al D.M. 28 febbraio 2000 nonché quelle previste dalle regolamentazioni regionali.

Il tutor dovrà avere competenze tecnico-professionali adeguate formalmente e concretamente acquisite, dovrà contribuire alla definizione del piano formativo individuale ed attestare il percorso formativo dell'apprendista.

Il tutor potrà essere lo stesso imprenditore.

Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato saranno registrate sul Libretto formativo del cittadino/Dichiarazione di percorso formativo secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente le iniziative formative esterne ed interne all'azienda.

La formazione formale professionalizzante e quella trasversale potranno essere svolte all'interno dell'azienda qualora esista una capacità formativa dell'azienda (vedi Allegato E) che deve possedere i seguenti requisiti:

- 1) disponibilità, in azienda, o aziende collegate, di locali idonei ai fini del corretto svolgimento della formazione;
- 2) tutor aziendale con formazione e competenze tecnico-professionali;
- 3) presenza in azienda, o in aziende collegate, di lavoratori, con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.

Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree:

- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro.

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro;
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Il recupero di conoscenze linguistiche/matematiche, se necessarie alla qualificazione professionale, sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.

Le parti firmatarie del presente c.c.n.l. considerano altresì valide le eventuali offerte formative delle regioni e province oltreché dei centri di formazione accreditati presso la regione.

Piano formativo individuale

Il piano formativo individuale (PFI) (vedi Allegato C) da allegare al contratto di apprendistato professionalizzante, definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante.

Il percorso formativo dovrà prevedere un periodo congruo di formazione teorica e uno di formazione pratica; inoltre al personale interessato alla formazione verrà rilasciato un libretto formativo individuale secondo lo schema predisposto dal Comitato paritetico nazionale.

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

Informazione Enti paritetici

Nell'ambito del Comitato paritetico nazionale previsto dal c.c.n.l. le parti attiveranno periodici incontri al fine di monitorare l'istituto dell'apprendistato professionalizzante, al fine di:

- coordinare l'attività delle Commissioni paritetiche territoriali, laddove costituite, monitorandone le esperienze sulla base della documentazione pervenuta;

- ricercare nuovi schemi esemplificativi di profili formativi e da aggiungere a quelli già allegati al presente contratto;
- elaborare, anche sulla base di esperienze già realizzate, moduli formativi, modalità e strumenti di erogazione, con l'obiettivo principale di rendere omogeneo il livello qualitativo dell'istituto;
- elaborare proposte formative per il tutor aziendale in coerenza con quanto stabilito dal D.M. 28 febbraio 2000;
- divulgare nei territori le esperienze più significative;
- predisporre lo schema relativo al libretto formativo.

Nell'ambito delle Commissioni paritetiche territoriali, laddove costituite, potranno essere:

- individuati i centri di formazione professionale;
- predisposti eventuali profili formativi specifici per il territorio;
- monitorate le esperienze formative del territorio.

Norma transitoria

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

Allegati

- A) Titoli di studio attinenti all'apprendistato professionalizzante
- B) Profili formativi
- C) Piano formativo individuale
- D) Scheda dati identificativi azienda/apprendista
- E) Dichiarazione capacità formativa formale interna

N.d.R.:

L'accordo 5 marzo 2014 prevede quanto segue:

Art. 3

(Apprendistato professionalizzante)

Premessa

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226 del 17 ottobre 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

L'assunzione mediante contratto di apprendistato professionalizzante sarà possibile solo nelle aziende che abbiano mantenuto in servizio almeno il cinquantuno per cento (51%) dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei dodici mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che non hanno concluso il periodo di apprendistato, per dimissioni, per risoluzione per giusta causa o per risoluzione del rapporto in corso o per mancato superamento periodo di prova.

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 del codice civile;

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.

E' vietato adibire il lavoratore apprendista a lavoratore a cottimo.

La durata minima dell'apprendistato è pari a sei mesi.

La durata dell'apprendistato è pari a:

- 18 mesi per il conseguimento di qualifiche inquadrare al livello 6°;
- 36 mesi per li conseguimento di qualifiche inquadrare nei livelli superiori.

L'apprendistato è ammesso per i livelli finali pari o superiori al livello 6 operai, intermedi, impiegati e per i quadri.

Il livello di inquadramento di ingresso e trattamento economico:

1. nel caso di inquadramento finale al 6° livello, inquadramento di ingresso inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione con trattamento economico previsto dal vigente c.c.n.l. per il livello di ingresso per l'intero periodo dell'apprendistato;

2. nel caso di inquadramento finale dal 5° al 1° livello, inquadramento di ingresso inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione con trattamento economico, per la prima metà del periodo di apprendistato, quello previsto dal vigente c.c.n.l. per il livello di ingresso, per la seconda metà del periodo di apprendistato, quello previsto dal vigente c.c.n.l. per il livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale ad eccezione degli ultimi sei mesi in cui il trattamento economico sarà quello previsto dal vigente c.c.n.l. per il livello finale di destinazione.

Il numero complessivo di apprendisti che possono essere assunti, come previsto dall'art. 2, comma 3 del D.Lgs. n. 167/2011, come modificato dall'art. 1, comma 16, lett. c della legge n. 92/2012, 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.

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

Per i datori di lavoro che occupano almeno dieci dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti, come previsto dall'art. 2, comma 3-bis e 3-ter del D.Lgs. n. 167/2011, come integrati da quanto disposto dall'art. 1, comma 16, lettera d e comma 19 della legge n. 92/2012 è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro con contratto di lavoro a tempo determinato, nei trentasei (36) mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il sessanta per cento (60%) degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

Per i datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il trenta per cento (30%) degli apprendisti dipendenti dello stesso datore di lavoro.

A partire dal 18 luglio 2015 solo ed esclusivamente per i datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro con contratto di lavoro a tempo indeterminato nei 36 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 a godere per un periodo successivo alla data di conversione di un diverso e più favorevole regime contributivo, non potrà superare, per tutto il periodo agevolato, la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

Nel caso di erogazione di un premio di risultato, per gli apprendisti sarà riconosciuto il 90% di quanto previsto per il lavoratore di analogo livello, fatti salvi accordi territoriali già in essere.

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 negli articoli 52 e 53 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 dicembre 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 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.

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 PFI, 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 PFI, 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 c.c.n.l. 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. n. 76/2013, convertito in L. n. 99/2013, il PFI 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 PFI definito dall'A.l. del 20 aprile 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 PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor referente/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. n. 76/2013, conv. L. n. 99/2013).

Informazione Enti Paritetici

Il servizio inerente le iniziative per lo sviluppo dell'apprendistato - "Diritto alle prestazioni della bilateralità", previsto dall'Accordo Interconfederale del 23 luglio 2012 e dalla relativa Intesa Applicativa del 28 dicembre 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 al T.U. sull'apprendistato (D.Lgs. n. 167/2011) e alla Legge n. 92/2012 e successive modificazioni e all'Accordo Interconfederale in materia del 20 aprile 2012.

Allegati

- a) Titoli di studio attinenti all'apprendistato professionalizzante
- b) Profili formativi
- c) Piano formativo individuale
- d) Scheda dati identificativi azienda apprendista
- e) Dichiarazione capacità formativa formale interna

Allegato A)

Titoli di studio ritenuti idonei rispetto alle attività comuni ai gruppi di figure professionali individuati per il Settore Lapideo

<i>Raggruppamenti</i>	<i>Qualifica triennale (rilasciate dagli Istituti Professionali)</i>	<i>Diplomi quinquennali o Laurea (rilasciati o dagli Istituti professionali o dagli Istituti tecnici)</i>
Addetto all'amministrazione e ai servizi generali aziendali	Operatore della gestione aziendale	Tecnico della gestione aziendale Ragioniere (varie specializzazioni) Perito Commerciale Perito aziendale
Addetto ai servizi logistici	Nessuno	Nessuno
Addetto alla lavorazione del marmo livello base	CFP Qualifica	Nessuno
Addetto alla lavorazione del marmo livello avanzato	CFP Specializzazione	Nessuno
Addetto alle lavorazioni dei manufatti lapidei	CFP Specializzazione	CFP Specializzazione

Nota: per ciascun profilo le qualifiche e i diplomi corrispondenti sono stati individuati con il criterio dell'individuazione delle competenze in uscita corrispondenti in tutto, ma più spesso almeno in parte, a quelle previste dalla formazione in apprendistato.

Allegato B)

Apprendistato professionalizzante

Figure Professionali: ADDETTO ALLA LAVORAZIONE DEL MARMO livello AVANZATO

Figure Professionali: ADDETTO ALLA LAVORAZIONE DEL MARMO livello AVANZATO

"Operatore addetto alle macchine utensili per la lavorazione di marmi e graniti"

Obiettivi: al termine del percorso formativo l'apprendista sarà in grado di:

- avendo acquisito una completa ed elevata conoscenza dei materiali, in base alle caratteristiche e al loro comportamento, utilizzare in modo autonomo i principali strumenti e tecnologie per la lavorazione del marmo e dei materiali lapidei;
- operare in modo autonomo con macchine utensili manuali e a guida computerizzata ed intervenire nella finitura manuale degli elaborati complessi;

- organizzare i propri spazi e strumenti di lavoro;
- applicare i principi della sicurezza e la normativa in materia di selezione e smaltimento dei rifiuti.

La formazione trasversale

Accoglienza e definizione del Progetto Formativo

L'apprendista e la disciplina del rapporto di lavoro

Igiene e Sicurezza sul lavoro

Economia e organizzazione aziendale

Competenze relazionali

La formazione professionalizzante

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICHE PER LA LAVORAZIONE DEL MARMO: livello AVANZATO "OPERATORE ADDETTO ALLE MACCHINE UTENSILI PER LA LAVORAZIONE DI MARMI E GRANITI"

Conoscere l'applicazione delle tecniche e dei metodi di lavoro tipici dell'estrazione e della lavorazione dei materiali lapidei;

Saper utilizzare gli strumenti informatici;

Leggere ed interpretare autonomamente il disegno tecnico del particolare, realizzare disegni tecnici di progetti e di manufatti lapidei utilizzando applicativi dedicati;

Conoscere le basi tecniche e scientifiche del processo di lavoro nell'industria della lavorazione del marmo;

Conoscere le principali caratteristiche ed il comportamento dei materiali lapidei;

Saper effettuare la programmazione delle macchine a guida computerizzata necessarie alla realizzazione del prodotto;

Saper adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità e salvaguardia della salute e dell'ambiente;

Saper individuare le principali innovazioni di prodotto, di processo e di contesto nell'ambito delle mansioni per la lavorazione del marmo;

Conoscere ed applicare le principali misure di sicurezza individuale e tutela ambientale nell'industria della lavorazione del marmo;

Utilizzare la terminologia specifica del settore per comunicare e sapersi coordinare con i colleghi di lavoro per eseguire in modo corretto le lavorazioni;

Saper ricavare e sviluppare casellari e sagome da progetti architettonici;

Identificare il proprio ruolo all'interno dell'azienda;

Saper scegliere, preparare ed utilizzare gli attrezzi e gli strumenti necessari all'esecuzione dei manufatti;

Saper eseguire interventi di finitura;

Conoscenza delle norme tecniche UNI.

Figure professionali: ADDETTO ALLA LAVORAZIONE DEL MARMO livello Base

"Operatore marmista"

Obiettivi: al termine del percorso formativo l'apprendista sarà in grado di:

- svolgere mansioni di base, per le quali sono richieste una generica capacità ed una generica preparazione pratica, utilizzando i principali strumenti e tecnologie per la lavorazione del marmo e dei materiali lapidei;
- svolgere le attività fondamentali dell'addetto alla lavorazione del marmo e identificare il proprio ruolo all'interno dell'azienda;
- eseguire manufatti per l'edilizia e l'arredo urbano (soglie, pavimentazioni, cordoli, masselli, piani cucina, ecc.);
- applicare i principi della sicurezza e la normativa in materia di selezione e smaltimento dei rifiuti.

La formazione trasversale

Accoglienza e definizione del Progetto Formativo

L'apprendista e la disciplina del rapporto di lavoro

Igiene e Sicurezza sul lavoro

Economia e organizzazione aziendale

Competenze relazionali

La formazione professionalizzante

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICHE PER LA LAVORAZIONE DEL MARMO: livello BASE "OPERATORE MARMISTA"

Conoscere le principali caratteristiche ed il comportamento dei materiali lapidei;

Saper individuare i materiali più appropriati alle lavorazioni in base alle caratteristiche e al comportamento dei materiali lapidei;

Saper leggere ed interpretare in autonomia il disegno tecnico;

Saper usare in sicurezza ed in modo autonomo i principali attrezzi, utensili a mano e macchine per le lavorazioni in cui è impegnato;

Saper individuare le principali innovazioni nel settore della lavorazione del marmo;

Saper utilizzare gli strumenti informatici;

Conoscere ed applicare le principali misure di sicurezza individuale e tutela ambientale nell'industria della lavorazione del marmo;

Utilizzare la terminologia specifica del settore per comunicare e sapersi coordinare con i colleghi di lavoro per eseguire in modo corretto le lavorazioni;

Identificare il proprio ruolo all'interno dell'azienda;

Impiegare in modo autonomo i principali strumenti e le tecnologie per la lavorazione del marmo;

Operare in modo autonomo nelle attività fondamentali dell'addetto alla lavorazione dei materiali lapidei;

Organizzare i propri spazi e strumenti di lavoro;

Conoscenza dei processi di lavoro in un'ottica di qualità e sicurezza;

Applicare i principi della sicurezza e la normativa in materia di selezione e smaltimento rifiuti;

Conoscenza delle norme tecniche UNI.

Figure professionali: ADDETTO ALL'AMMINISTRAZIONE E AI SERVIZI GENERALI AZIENDALI

Addetto

Obiettivi: al termine del percorso formativo l'apprendista sarà in grado di:

- raccogliere, selezionare ed elaborare semplici informazioni e dati, lavorare su procedure ordinarie predeterminate e applicativi specifici, anche automatizzati, al fine di predisporre e compilare la documentazione e la modulistica relativa; è in grado di produrre corrispondenza commerciale, comunicazioni telefoniche, comunicazioni interne con strumenti adeguati compresi quelli informatici e telematici, smistare documenti cartacei ed informatici, organizzare, accedere a ed utilizzare archivi.

La formazione trasversale

Accoglienza e definizione del Progetto Formativo

L'apprendista e la disciplina del rapporto di lavoro

Igiene e Sicurezza sul lavoro

Economia e organizzazione aziendale

Competenze relazionali

La formazione professionalizzante

CONOSCENZE E COMPETENZE PROFESSIONALI dell'Addetto all'Amministrazione e ai Servizi Generali Aziendali

Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi, tecniche e metodi di lavoro tipici dell'estrazione e della lavorazione dei materiali lapidei;

Conoscere ed utilizzare le tecnologie informatiche e telematiche, al fine di gestire flussi e processi documentali (fatturazioni, pratiche, ordinativi, ecc.);

Conoscere i principali applicativi informatici per la gestione dei flussi e processi documentali: Windows, Word, Excel, Data Base relazionali, uso di Internet e posta elettronica, back office e front office;

Utilizzare la terminologia specifica del settore per comunicare e sapersi coordinare con i colleghi di lavoro;

Identificare il proprio ruolo all'interno dell'azienda;

Operare in modo autonomo nelle attività fondamentali dell'addetto all'amministrazione e ai servizi generali aziendali;

Organizzare i propri spazi e strumenti di lavoro;

Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo e in materia di selezione e smaltimento dei rifiuti;

Conoscenza delle norme tecniche UNI.

Figure professionali: OPERATORE ADDETTO ALLE LAVORAZIONI DI FINITURA DI MANUFATTI LAPIDEI

Obiettivi: al termine del percorso formativo l'apprendista sarà in grado di:

- eseguire manufatti lapidei dalla fase di disegno e progettazione, alla fase di realizzazione, finitura e posa in opera a regola d'arte;

- controllare l'applicazione delle norme in materia di sicurezza e in materia di selezione e smaltimento dei rifiuti;

- utilizzare il disegno tecnico come mezzo per comunicare informazioni per la costruzione di elementi in marmo o in altri materiali lapidei.

La formazione trasversale

Accoglienza e definizione del Progetto Formativo

L'apprendista e la disciplina del rapporto di lavoro

Igiene e Sicurezza sul lavoro

Economia e organizzazione aziendale

Competenze relazionali

La formazione professionalizzante

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICHE PER LE LAVORAZIONI DI FINITURA DI MANUFATTI LAPIDEI

Conoscere e applicare soluzioni tecniche per la realizzazione e posa in opera a regola d'arte di materiali lapidei (opere di finitura in genere e di componenti edilizi in marmo);

Saper ricavare dalla documentazione tecnica e da rilievi sul posto le informazioni necessarie per l'esecuzione del lavoro;

Saper utilizzare gli strumenti informatici;

Conoscere le modalità per la posa in opera di manufatti in materiale lapideo monitorandone le eventuali anomalie;

Saper realizzare disegni a mano libera di elementi architettonici di arredo;

Conoscere l'applicazione delle tecniche e dei metodi di lavoro tipici dell'estrazione e della lavorazione dei materiali lapidei;

Saper ricavare e sviluppare casellari e sagome da progetti architettonici;

Saper individuare i materiali più appropriati alle lavorazioni in base alle caratteristiche e al comportamento dei materiali lapidei;

Leggere ed interpretare autonomamente il disegno tecnico del particolare, realizzare disegni tecnici di progetti e di manufatti lapidei utilizzando applicativi dedicati;

Saper individuare le principali innovazioni di prodotto, di processo e di contesto nell'ambito delle mansioni per la lavorazione del marmo;

Saper scegliere, preparare ed utilizzare gli attrezzi e gli strumenti necessari all'esecuzione dei manufatti;

Saper eseguire interventi di finitura;

Utilizzare la terminologia specifica del settore per comunicare e sapersi coordinare con i colleghi di lavoro per eseguire in modo corretto le lavorazioni;

Saper adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità e salvaguardia della salute e dell'ambiente;

Conoscenza delle norme tecniche UNI.

Figure professionali: ADDETTO AI SERVIZI LOGISTICI

Addetto

Obiettivi: al termine del percorso formativo l'apprendista sarà in grado di:

- collaborare nella gestione del flusso delle materie prime, dei semilavorati e del prodotto finito, anche attraverso sistemi informatici interni;
- provvedere alla gestione delle materie prime, dei semilavorati e del prodotto finito, ed alla loro movimentazione, attraverso sistemi automatizzati o con automezzi di diversa natura per lo spostamento ed il trasporto del materiale;
- eseguire la manutenzione ordinaria dei mezzi utilizzati;
- conoscere ed applicare le principali misure di sicurezza individuale e tutela ambientale nell'industria della lavorazione del marmo.

La formazione trasversale

Accoglienza e definizione del Progetto Formativo

L'apprendista e la disciplina del rapporto di lavoro

Igiene e Sicurezza sul lavoro

Economia e organizzazione aziendale

Competenze relazionali

La formazione professionalizzante

Saper definire i magazzini: accettazione, semilavorati, finiti, materiali ausiliari alla produzione;

Saper scegliere i mezzi da utilizzare per movimentare ed immagazzinare i prodotti;

Saper curare lo spostamento dei materiali anche attraverso l'uso delle macchine;

Saper effettuare la manutenzione ordinaria dei mezzi utilizzati;

Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi, tecniche e metodi di lavoro tipici dell'estrazione e della lavorazione dei materiali lapidei;

Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria;

Utilizzare la terminologia specifica del settore per comunicare e sapersi coordinare con i colleghi di lavoro;

Identificare il proprio ruolo all'interno dell'azienda;

Organizzare i propri spazi e strumenti di lavoro;

Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo e in materia di selezione e smaltimento dei rifiuti;

Conoscenza delle norme tecniche UNI.

Allegato C)

Piano formativo individuale

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra:

1. Azienda

Ragione sociale

Indirizzo

A.P. (Comune)

Partita IVA Codice Fiscale

Telefono Fax

E-mail

Legale rappresentante (nome e cognome)

2. Apprendista

Dati anagrafici

Cognome Nome

C.F.

Cittadinanza Scadenza permesso soggiorno (nel caso di stranieri)

Nato a il Residenza/Domicilio.....

Prov. Via

Telefono Fax E-mail

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

Esperienze lavorative

Periodi di apprendistato svolti dal al

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a)

b)

c)

Aspetti normativi

Data di assunzione

Qualifica da conseguire

Durata

Livello di inquadramento iniziale

Livello di inquadramento finale

3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra

C.F.

Livello di inquadramento

Anni di esperienza

4. Contenuti formativi

Aree tematiche trasversali

Competenze relazionali: ore

valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;

comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);

analizzare e risolvere situazioni problematiche;

definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

Organizzazione ed economia: ore

conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa;

conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa: le condizioni ed i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza); il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, ecc.);

saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente.

Disciplina del rapporto di lavoro: ore

conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;

conoscere i diritti ed i doveri dei lavoratori;

conoscere gli elementi che compongono la retribuzione ed il costo del lavoro.

Sicurezza sul lavoro: ore

conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;

conoscere i principali fattori di rischio;

conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

Area tematiche aziendali/professionali

Gli obiettivi formativi professionalizzanti di tipo tecnico-scientifico ed operativo sono differenziati in funzione delle singole figure professionali e coerenti con il relativo profilo formativo.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto.

1)

2)

3)

4)

5)

6)

7)

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)

<i>Interna</i>	<i>Esterna</i>
() Aula	
() "On the job"	
() Affiancamento	
() "E-learning"	
() Seminari	
() Esercitazioni di gruppo	
() Testimonianze	
() "Action learning"	
() Visite aziendali	

Allegato D)

DATI APPRENDISTA/IMPRESA

APPRENDISTA

NOME E COGNOME

CODICE FISCALE

LUOGO E DATA DI NASCITA

RESIDENTE IN

VIA

TITOLO DI STUDIO

ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

DAL AL

QUALIFICA CONSEGUITA AL TERMINE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

IMPRESA

RAGIONE SOCIALE

INDIRIZZO

TELEFONO FAX

E-MAIL

NOMINATIVO DEL TUTOR

RUOLO DEL TUTOR IN IMPRESA

Allegato E)

Dichiarazione capacità formativa dell'impresa

Apprendistato professionalizzante

Art. 49, L. n. 30/2003, D.Lgs. n. 276/2003

Con riferimento all'assunzione di
in qualità di apprendista, presso l'impresa
il sottoscritto
in qualità di

dichiara sotto la propria responsabilità che:

- l'impresa ha disponibilità di locali idonei e strumenti adeguati alla realizzazione di interventi di formazione teorica;

- è stato predisposto un percorso formativo, così come dettagliato nel piano formativo individuale;

- in azienda o in aziende collegate (barrare la/le casella/e di interesse):

() sono presenti lavoratori in grado di trasferire competenze;

() il trasferimento di competenze sarà curato da docenza esterna;

-(inserire nominativo tutor) in qualità di tutor aziendale.

Data

Timbro e firma Impresa

N.d.R.:

L'accordo 10 novembre 2020 prevede quanto segue:

Apprendistato professionalizzante

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.

E' 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 ~~(minimo tabellare, ex indennità di contingenze e E.d.r.)~~ del livello iniziale di inquadramento ~~(per la Categoria 6° la retribuzione si riferirà alla Categoria 7°);~~

2) nel secondo periodo, non superiore a 12 mesi: un livello sotto quello di destinazione finale con retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale ~~(minimo tabellare, ex indennità di contingenza e E.d.r.)~~ prevista per tale livello inferiore. Per il c.c.n.l. Lapidei, fa eccezione per la Categoria 6°, la cui retribuzione sarà quella prevista per il livello di destinazione finale (categoria 6°);

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.

CEMENTO

<i>Livelli</i>	<i>Durata complessiva Mesi</i>	<i>Primo periodo Mesi</i>	<i>Secondo periodo Mesi</i>	<i>Terzo periodo Mesi</i>
Area qualificata 2° livello Area specialistica 1° livello	24	12	12	-
Area specialistica 2° e 3° livello	30	12	12	6
Area concettuale 1° livello	36	12	12	12
Area concettuale 2° e 3° livello	36	12	12	12
Area direttiva 1° e 2° livello	36	12	12	12

LAPIDEI

<i>Livelli</i>	<i>Durata complessiva Mesi</i>	<i>Primo periodo Mesi</i>	<i>Secondo periodo Mesi</i>	<i>Terzo periodo Mesi</i>
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

<i>Categoria</i>	<i>Durata complessiva Mesi</i>	<i>Primo periodo Mesi</i>	<i>Secondo periodo Mesi</i>	<i>Terzo periodo Mesi</i>
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	-

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'art. 2118 del codice civile;

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.

E' 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. n. 167/2012, come integrati da quanto disposto dall'art. 1 comma 16 lettera d e comma 19 della legge n. 92/2012, è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 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 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. 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 dicembre 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., 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 TU, 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 PFI, 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 PFI, 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. n. 76/2013, convertito in L. n. 99/2013, il PFI 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 PFI definito dall'A.I. del 20 aprile 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 PFI 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. n. 76/2013, conv. L. n. 99/2013).

Informazione Enti paritetici

Il servizio inerente le iniziative per lo sviluppo dell'apprendistato - "Diritto alle prestazioni della bilateralità", previsto dall'Accordo interconfederale del 23 luglio 2012 e dalla relativa Intesa applicativa del 28 dicembre 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.

Art. 3 bis

(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)

Sono regolamentati dagli artt. 41-42-42 e 45 del D.Lgs. n. 81/2015 ed all'Accordo interconfederale tra CONFAPI-CGIL, CISL e UIL del 22 dicembre 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. (Allegare).

N.d.R.:

L'accordo 12 gennaio 2021 - Modifiche all'accordo 10 novembre 2020 - Confapi prevede quanto segue:

Oggetto: Chiarimenti a verbale. Accordo del 10 novembre 2020 c.c.n.l. dei materiali da costruzione

- 27 febbraio 2019 per i dipendenti delle piccole e medie industrie di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei - CODICE CONTRATTO 096

- 24 gennaio 2017 per i dipendenti delle imprese esercenti la produzione del cemento, della calce e dei suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni, nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte - CODICE CONTRATTO 189

- 23 giugno 2017 per i dipendenti delle piccole e medie imprese produttrici di elementi e componenti in laterizio e prefabbricati in latero-cemento; manufatti in calcestruzzo armato e non, in cemento, in gesso e piastrelle - CODICE CONTRATTO 098

che assumono la denominazione di c.c.n.l. dei materiali da costruzione a seguito del loro accorpamento in un unico c.c.n.l.

Le parti convengono che i chiarimenti di seguito elencati saranno integrati nel testo contrattuale rinnovato il 10 novembre 2020 nell'ambito della stesura definitiva.

Apprendistato professionalizzante - Parte comune

Con riferimento all'inquadramento e al relativo trattamento economico per il settore laterizi, le Parti precisano quanto segue:

LATERIZI

<i>Categoria</i>	<i>Durata complessiva Mesi</i>	<i>Primo periodo Mesi</i>	<i>Secondo periodo Mesi</i>	<i>Terzo periodo Mesi</i>
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 Categoria E la retribuzione si riferirà alla Categoria F.

Le parti convengono che la nuova normativa prevista nell'accordo di rinnovo del 10 novembre 2020 si applica alle assunzioni avvenute successivamente alla data di stipula del suddetto accordo.

Lavoro a tempo determinato e somministrazione di lavoro a tempo determinato - Parte comune

A) LAVORO A TEMPO DETERMINATO

"In caso di malattia e infortunio non sul lavoro, la conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata ad un periodo massimo pari ad un quarto della durata del contratto e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto per 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".

Lavoro straordinario

"... 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, ~~E.d.r.~~, eventuali aumenti periodici di anzianità ...".

Con riferimento alle percentuali di maggiorazione, le parti convengono che restano invariate le vigenti percentuali, fermo restando che è attribuito alla Commissione bilaterale dei materiali da costruzione il compito di uniformare la disciplina del lavoro straordinario, festivo e notturno, ivi inclusa l'unificazione delle percentuali di maggiorazione, con vigenza dal prossimo rinnovo.

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 OPERAI

Lavoro straordinario (oltre le 48 ore settimanali)	30%
Lavoro notturno in turni avvicendati	20%
Lavoro diurno in turni avvicendati (per il settore Laterizi)	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 (guardiani 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, carriolanti 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.

LATERIZI IMPIEGATI

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

Le percentuali di maggiorazione 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

<i>Straordinari (limiti e maggiorazioni)</i>		<i>Operai</i>	<i>Intermedi</i>	<i>Imp.</i>
	Maggiorazioni:			
	- 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%	-	-
- straordinario notturno	40%	60%	75%
- lavoro festivo	40%	50%	55%
- straordinario festivo	50%	60%	75%
- straordinario festivo notturno	50%	70%	100%
- lavoro festivo notturno	40%	60%	75%
Maggiorazioni per turni:			
- 42% (dal 1° gennaio 2018) lavoro notturno;			
- 5%, lavoro diurno (sia nel caso di 3 turni sia nel caso di 2 turni)			
- 40% lavoro diurno domenicale (dal 1° luglio 2018)			

Dichiarazione a verbale

Le Parti, nell'ambito del lavoro di semplificazione ed armonizzazione del presente c.c.n.l. unificato, attribuiscono alla Commissione bilaterale dei materiali da 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 a all'aggiornamento dell'istituto.

Riduzione orario di lavoro unificato

Con riferimento all'utilizzo della riduzione dell'orario di lavoro, le parti convengono sulle tabelle sotto riportate e stabiliscono che la nuova disciplina avrà decorrenza dal 1° gennaio 2021

<i>CEMENTO</i>	<i>LAPIDEI</i>	<i>LATERIZI</i>
60 per tutti i lavoratori	64 ore	64 ore
64 per i lavoratori giornalieri e su due turni	72 per lavoratori su 3 turni avvicendati per 5 o 6 gg	
80 per i lavoratori turnisti su tre turni	76 per lavoratori su 3 turni avvicendati per 7 gg	80 per i lavoratori turnisti su tre turni avvicendati
godimento di permessi individuali retribuiti a gruppi di 8 ore.	riduzione giornaliera pari a 10 minuti, che potrà essere elevata a 15, da collocarsi, di norma, all'inizio o alla fine del turno	
	riduzione settimanale pari a 60 minuti, collocata, di norma, al termine della settimana	
	gruppi di ore individuali e/o collettivi	

Allegato A Titoli di studio ritenuti idonei rispetto alle attività comuni ai gruppi di figure professionali individuati per il settore lapideo

<i>Raggruppamenti</i>	<i>Qualifica triennale (rilasciate dagli istituti professionali)</i>	<i>Diplomi quinquennali o laurea (rilasciati o dagli istituti professionali o dagli istituti tecnici)</i>
Addetto all'amministrazione e ai servizi generali aziendali	Operatore della gestione aziendale	Tecnico della gestione aziendale Ragioniere (varie specializzazioni) Perito commerciale Perito aziendale
"Addetto ai servizi logistici"	Nessuno	Nessuno
Addetto alla lavorazione del marmo livello base	CFP qualifica	Nessuno
Addetto alla lavorazione del marmo livello avanzato	CFP specializzazione	Nessuno
Addetto alle lavorazioni dei manufatti lapidei	CFP specializzazione	Nessuno

Nota: Per ciascun profilo le qualifiche e i diplomi corrispondenti sono stati individuati con il criterio dell'individuazione delle competenze in uscita corrispondenti in tutto, ma più spesso almeno in parte, a quelle previste dalla formazione in apprendistato.

Allegato B Apprendistato professionalizzante

Figure professionali: Addetto alla lavorazione del marmo livello avanzato

"Operatore addetto alle macchine utensili per la lavorazione di marmi e graniti"

Obiettivi: al termine del percorso formativo l'apprendista sarà in grado di:

- avendo acquisito una completa ed elevata conoscenza dei materiali, in base alle caratteristiche e al loro comportamento, utilizzare in modo autonomo i principali strumenti e tecnologie per la lavorazione del marmo e dei materiali lapidei;
- operare in modo autonomo con macchine utensili manuali e a guida computerizzata ed intervenire nella finitura manuale degli elaborati complessi;
- organizzare i propri spazi e strumenti di lavoro;
- applicare i principi della sicurezza e la normativa in materia di selezione e smaltimento dei rifiuti.

La formazione trasversale

Accoglienza e definizione del progetto formativo

L'apprendista e la disciplina del rapporto di lavoro

Igiene e sicurezza sul lavoro

Economia e organizzazione aziendale

Competenze relazionali

La formazione professionalizzante

Conoscenze e competenze tecniche per la lavorazione del marmo: livello avanzato "Operatore addetto alle macchine utensili per la lavorazione di marmi e graniti"

Conoscere l'applicazione delle tecniche e dei metodi di lavoro tipici dell'estrazione e della lavorazione dei materiali lapidei.

Saper utilizzare gli strumenti informatici.

Leggere e interpretare autonomamente il disegno tecnico del particolare, realizzare disegni tecnici di progetti e di manufatti lapidei utilizzando applicativi dedicati.

Conoscere le basi tecniche e scientifiche del processo di lavoro nell'industria della lavorazione del marmo.

Conoscere le principali caratteristiche ed il comportamento dei materiali lapidei.

Saper effettuare la programmazione delle macchine a guida computerizzata necessarie alla realizzazione del prodotto.

Saper adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità e salvaguardia della salute e dell'ambiente.

Saper individuare le principali innovazioni di prodotto, di processo e di contesto nell'ambito delle mansioni per la lavorazione del marmo.

Conoscere ed applicare le principali misure di sicurezza individuale e tutela ambientale nell'industria della lavorazione del marmo.

Utilizzare la terminologia specifica del settore per comunicare e sapersi coordinare con i colleghi di lavoro per eseguire in modo corretto le lavorazioni.

Saper ricavare e sviluppare casellari e sagome da progetti architettonici.

Identificare il proprio ruolo all'interno dell'azienda.

Saper scegliere, preparare ed utilizzare gli attrezzi e gli strumenti necessari all'esecuzione dei manufatti.

Saper eseguire interventi di finitura.

Conoscenza delle norme tecniche UNI.

Apprendistato professionalizzante

Figure professionali: Addetto alla lavorazione del marmo livello base

"Operatore marmista"

Obiettivi: al termine del percorso formativo l'apprendista sarà in grado di:

- svolgere mansioni di base, per le quali sono richieste una generica capacità ed una generica preparazione pratica, utilizzando i principali strumenti e tecnologie per la lavorazione del marmo e dei materiali lapidei;
- svolgere le attività fondamentali dell'addetto alla lavorazione del marmo e identificare il proprio ruolo all'interno dell'azienda;
- eseguire manufatti per l'edilizia e l'arredo urbano (soglie, pavimentazioni, cordoli, masselli, piani cucina, ecc.);
- applicare i principi della sicurezza e la normativa in materia di selezione e smaltimento dei rifiuti.

La formazione trasversale

Accoglienza e definizione del progetto formativo

L'apprendista e la disciplina del rapporto di lavoro

Igiene e sicurezza sul lavoro

Economia e organizzazione aziendale

Competenze relazionali

La formazione professionalizzante

Conoscenze e competenze tecniche per la lavorazione del marmo: livello base

"Operatore marmista"

Conoscere le principali caratteristiche ed il comportamento dei materiali lapidei.

Saper individuare i materiali più appropriati alle lavorazioni in base alle caratteristiche ed al comportamento dei materiali lapidei.

Saper leggere ed interpretare in autonomia il disegno tecnico.

Saper usare in sicurezza ed in modo autonomo i principali attrezzi, utensili a mano e macchine per le lavorazioni in cui è impegnato.

Saper individuare le principali innovazioni nel settore della lavorazione del marmo.

Saper utilizzare gli strumenti informatici.

Conoscere ed applicare le principali misure di sicurezza individuale e tutela ambientale nell'industria della lavorazione del marmo.

Utilizzare la terminologia specifica del settore per comunicare e sapersi coordinare con i colleghi di lavoro per eseguire in modo corretto le lavorazioni.

Identificare il proprio ruolo all'interno dell'azienda.

Impiegare in modo autonomo i principali strumenti e tecnologie per la lavorazione del marmo.

Operare in modo autonomo nelle attività fondamentali dell'addetto alla lavorazione dei materiali lapidei.

Organizzare i propri spazi e strumenti di lavoro.

Conoscenza dei processi di lavoro in ottica di qualità e sicurezza.

Applicare i principi della sicurezza e la normativa in materia di selezione e smaltimento rifiuti.

Conoscenza delle norme tecniche UNI.

Apprendistato professionalizzante

Figure professionali: Addetto all'amministrazione e ai servizi generali aziendali

Addetto

Obiettivi: al termine del percorso formativo l'apprendista sarà in grado di:

- raccogliere, selezionare ed elaborare semplici informazioni e dati, lavorare su procedure ordinarie predeterminate e applicativi specifici, anche automatizzati, al fine di predisporre e compilare la documentazione e la modulistica relativa; è in grado di produrre corrispondenza commerciale, comunicazioni telefoniche, comunicazioni interne con strumenti adeguati compresi quelli informatici e telematici, smistare documenti cartacei ed informatici, organizzare, accedere ed utilizzare archivi.

La formazione trasversale

Accoglienza e definizione del progetto formativo

L'apprendista e la disciplina del rapporto di lavoro

Igiene e sicurezza sul lavoro

Economia e organizzazione aziendale

Competenze relazionali

La formazione professionalizzante

Conoscenze e competenze professionali dell'addetto all'amministrazione e ai servizi generali aziendali

Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi, tecniche e metodi di lavoro tipici dell'estrazione e della lavorazione dei materiali lapidei.

Conoscere ed utilizzare le tecnologie informatiche e telematiche, al fine di gestire flussi e processi documentali (fatturazioni, pratiche, ordinativi, ecc.).

Conoscere i principali applicativi informatici per la gestione dei flussi e processi documentali: windows, word, excel, data base relazionali, uso di Internet e posta elettronica, back office e front office.

Utilizzare la terminologia specifica del settore per comunicare e sapersi coordinare con i colleghi di lavoro.

Identificare il proprio ruolo all'interno dell'azienda.

Operare in modo autonomo nelle attività fondamentali dell'addetto all'amministrazione e ai servizi generali aziendali.

Organizzare i propri spazi e strumenti di lavoro.

Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo e in materia di selezione e smaltimento dei rifiuti.

Conoscenza delle norme tecniche UNI.

Apprendistato professionalizzante

Figure professionali: Operatore addetto alle lavorazioni di finitura di manufatti lapidei

Obiettivi: al termine del percorso formativo l'apprendista sarà in grado di:

- eseguire manufatti lapidei dalla fase di disegno e progettazione, alla fase di realizzazione, finitura e posa in opera a regola d'arte;
- controllare l'applicazione delle norme in materia di sicurezza e in materia di selezione e smaltimento dei rifiuti;
- utilizzare il disegno tecnico come mezzo per comunicare informazioni per la costruzione di elementi in marmo o in altri materiali lapidei.

La formazione trasversale

Accoglienza e definizione del progetto formativo

L'apprendista e la disciplina del rapporto di lavoro

Igiene e sicurezza sul lavoro

Economia e organizzazione aziendale

Competenze relazionali

La formazione professionalizzante

Conoscenze e competenze tecniche per le lavorazioni di finitura di manufatti lapidei

Conoscere ed applicare soluzioni tecniche per la realizzazione e posa in opera a regola d'arte di materiali lapidei (opere di finitura in genere e di componenti edilizi in marmo).

Saper ricavare dalla documentazione tecnica e da rilievi sul posto le informazioni necessarie per l'esecuzione del lavoro.

Saper utilizzare gli strumenti informatici.

Conoscere le modalità per la posa in opera di manufatti in materiale lapideo monitorandone le eventuali anomalie.

Saper realizzare disegni a mano libera di elementi architettonici di arredo.

Conoscere l'applicazione delle tecniche e dei metodi di lavoro tipici dell'estrazione e della lavorazione dei materiali lapidei.

Saper ricavare e sviluppare casellari e sagome da progetti architettonici.

Saper individuare i materiali più appropriati alle lavorazioni in base alle caratteristiche e al comportamento dei materiali lapidei.

Leggere ed interpretare autonomamente il disegno tecnico del particolare, realizzare disegni tecnici di progetti e di manufatti lapidei utilizzando applicativi dedicati.

Saper individuare le principali innovazioni di prodotto, di processo e di contesto nell'ambito delle mansioni per la lavorazione del marmo.

Saper scegliere, preparare ed utilizzare gli attrezzi e gli strumenti necessari all'esecuzione dei manufatti.

Saper eseguire interventi di finitura.

Utilizzare la terminologia specifica del settore per comunicare e sapersi coordinare con i colleghi di lavoro per eseguire in modo corretto le lavorazioni.

Saper adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità e salvaguardia della salute e dell'ambiente.

Conoscenza delle norme tecniche UNI.

Apprendistato professionalizzante

Figure professionali: Addetto ai servizi logistici

Addetto

Obiettivi: al termine del percorso formativo l'apprendista sarà in grado di:

- collaborare nella gestione del flusso delle materie prime, dei semilavorati e del prodotto finito, anche attraverso sistemi informatici interni;
- provvedere alla gestione delle materie prime, dei semilavorati e del prodotto finito, ed alla loro movimentazione, attraverso sistemi automatizzati o con automezzi di diversa natura per lo spostamento ed il trasporto del materiale;
- eseguire la manutenzione ordinaria dei mezzi utilizzati;
- conoscere ed applicare le principali misure di sicurezza individuale e tutela ambientale nell'industria della lavorazione del marmo.

La formazione trasversale

Accoglienza e definizione del progetto formativo

L'apprendista e la disciplina del rapporto di lavoro

Igiene e sicurezza sul lavoro

Economia e organizzazione aziendale

Competenze relazionali

La formazione professionalizzante

Conoscenze e competenze professionali dell'addetto ai servizi logistici

Saper definire i magazzini: accettazione, semilavorati, finiti, materiali ausiliari alla produzione.

Saper scegliere i mezzi da utilizzare per movimentare ed immagazzinare i prodotti.

Saper curare lo spostamento dei materiali anche attraverso l'uso delle macchine.

Saper effettuare la manutenzione ordinaria dei mezzi utilizzati.

Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi, tecniche e metodi di lavoro tipici dell'estrazione e della lavorazione dei materiali lapidei.

Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria.

Utilizzare la terminologia specifica del settore per comunicare e sapersi coordinare con i colleghi di lavoro.

Identificare il proprio ruolo all'interno dell'azienda.

Organizzare i propri spazi e strumenti di lavoro.

Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo e in materia di selezione e smaltimento dei rifiuti.

Conoscenza delle norme tecniche UNI.

Allegato C Piano formativo individuale

PFI relativo all'assunzione del/la sig./ra:

1. Azienda

Ragione sociale

Sede (indirizzo)
CAP (comune)
Partita IVA Codice fiscale
Telefono Fax
E-mail
Legale rappresentante (nome e cognome)

2. Apprendista

Dati anagrafici

Cognome Nome

C.F.

Cittadinanza

Scadenza permesso soggiorno (nel caso di stranieri)

Nato a il

Residenza/Domicilio Prov.

Via

Telefono Fax

E-mail

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

.....

Esperienze lavorative

Periodi di apprendistato svolti dal al

Formazione extra scolastica, compresa quella svolta in apprendistato:

a)

b)

c)

Aspetti normativi

Data di assunzione

Qualifica da conseguire

Durata

Livello di inquadramento iniziale

Livello di inquadramento finale

3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra

C.F.

Livello di inquadramento

Anni di esperienza

4. Contenuti formativi

Aree tematiche trasversali

Competenze relazionali: ore

- valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
- comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
- analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

Organizzazione ed economia: ore

- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa;
- conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa: le condizioni ed i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia ed efficienza); il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, ecc.);
- saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente.

Disciplina del rapporto di lavoro: ore

- conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
- conoscere i diritti ed i doveri dei lavoratori;
- conoscere gli elementi che compongono la retribuzione ed il costo del lavoro.

Sicurezza sul lavoro: ore

- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
- conoscere i principali fattori di rischio;
- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

Area tematiche aziendali/professionali

Gli obiettivi formativi professionalizzanti di tipo tecnico-scientifico ed operativo sono differenziati in funzione delle singole figure professionali e coerenti con il relativo profilo formativo.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto.

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)
- 7)

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)

<i>Interna</i>	<i>Esterna</i>
() Aula	
() "On the job"	
() Affiancamento	
() "E-learning"	
() Seminari	
() Esercitazioni di gruppo	

() Testimonianze	
() "Action learning"	
() Visite aziendali	

Allegato D Dati apprendista/impresa

Apprendista

Nome e cognome

Codice fiscale

Luogo e data di nascita

Residente in

Via

Titolo di studio

Assunto in apprendistato professionalizzante

Dal al

Qualifica conseguita al termine del contratto di apprendistato

Impresa

Ragione sociale

Indirizzo

Telefono fax

E-mail

Nominativo del tutor

Ruolo del tutor in impresa

Allegato E Dichiarazione capacità formativa dell'impresa

Apprendistato professionalizzante

Art. 49, L. n. 30/2003 , D.Lgs. n. 276/2003

Con riferimento all'assunzione di

in qualità di apprendista, presso l'impresa

il sottoscritto

in qualità di

dichiara sotto la propria responsabilità che:

- l'impresa ha disponibilità di locali idonei e strumenti adeguati alla realizzazione di interventi di formazione teorica;

- è stato predisposto un percorso formativo, così come dettagliato nel piano formativo individuale;

- in azienda o in aziende collegate (barrare la/le casella/e di interesse):

() sono presenti lavoratori in grado di trasferire competenze;

() il trasferimento di competenze sarà curato da docenza esterna;

- (inserire nominativo tutor) in qualità di tutor aziendale.

Data, ...

Timbro e firma impresa

Capitolo III

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 4 (Classificazione del personale)

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

L'inquadramento nelle singole Aree verrà effettuato sulla base dei profili indicati di seguito, con esemplificazioni, e delle relative declaratorie.

La declaratoria definisce per ciascuna Area requisiti e caratteristiche di una determinata figura professionale.

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

I Area direzione:

- Livello 1° (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°

Declaratorie e profili

I Area professionale

Declaratorie

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

1° Livello

Profili

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

Nota a verbale

Ai lavoratori appartenenti a tale livello può essere riconosciuta la qualifica di quadro (L. n. 190/1985).

2° Livello

Profili

Lavoratori che, in attuazione delle disposizioni generali aziendali, svolgono funzioni che implicano la responsabilità, il controllo di unità organizzativa di notevole importanza nonché lavoratori con mansioni

specialistiche di alto livello per ampiezza e natura:

- responsabile dell'amministrazione;
- responsabile della produzione.

II Area professionale

Declaratorie

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

3° Livello

Profili

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

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

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

- capo impianto;
- capo reparto.

4° Livello

Profili

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

- traduttore simultaneo.

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

- responsabile di linea di produzione.

Lavoratori che, in piena autonomia, svolgono mansioni per le quali siano richieste una personale e rilevante competenza tecnico-pratica, una conoscenza specifica ed approfondita del lavoro, della tecnologia e del funzionamento 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. n. 128/1959);
- 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

Profili

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

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

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

IV Area professionale

Declaratorie

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

6° Livello

Profili

Lavoratori sia tecnici che amministrativi che svolgono mansioni esecutive:

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

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

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

V Area professionale

Declaratorie

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

7° Livello

Profili

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

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

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

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

8° Livello

Profili

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

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

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

Art. 5 (Regolamentazione per i quadri)

Qualifica di quadro

In ottemperanza al disposto della L. n. 190 del 13 maggio 1985 la qualifica di quadro potrà essere attribuita ai lavoratori inquadrati nel livello 1.

Periodo di prova

L'assunzione del quadro può avvenire con un periodo di prova non superiore a 6 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 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 dell'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:

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

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

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

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

Obbligo assicurativo

In applicazione della legge n. 190 del 13 maggio 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.

Art. 6 (Passaggi di qualifica)

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. 26.

Dichiarazione a verbale

Il riconoscimento di cui sopra avrà luogo soltanto per i passaggi alla qualifica impiegatizia che interverranno dopo il 1° gennaio 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 novembre 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.

Art. 7 (Distacco)

In materia di distacco si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003 ed alla circolare n. 3/2004 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 8 (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.

Art. 9 (Formazione professionale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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. Predisposizione di adeguati moduli formativi per il coinvolgimento dei giovani nel percorso propedeutico all'inserimento nel settore utilizzando anche forme di apprendimento attraverso l'apprendistato e alternanza scuola-lavoro;
- predisposizione di appositi progetti che si prefiggano di avvicinare la domanda e l'offerta sul mercato del lavoro anche con riferimento ai lavoratori stranieri;

- predisposizione di linee-guida che favoriscano l'intreccio fra le varie possibilità formative sia a domanda individuale sia quella derivante da piani formativi aziendali, attraverso la definizione del catalogo dell'offerta formativa di settore;

- riqualificazione del personale quale mezzo per contribuire al superamento di situazioni di difficoltà di mercato e al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale.

Le parti, riferendosi alle previsioni di legge e degli accordi interconfederali in materia di formazione professionale, intendono concordemente delineare le modalità di rapporto con Fondo FAPI per la formazione continua.

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

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

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 temperare l'utilizzazione di tutti gli strumenti legislativi e contrattuali a partire dai congedi formativi e ai permessi connessi al diritto allo studio.

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

N.d.R.:

L'accordo 10 novembre 2020 prevede quanto segue:

Formazione professionale FAPI- Unificato

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.

E' 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.

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

Unificato - Formazione e informazione dei lavoratori

(Omissis)

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, ~~assicura~~ potranno prevedere anche corsi obbligatori da effettuare entro tre mesi dall'assunzione e ~~fornirà~~ fornire documentazione informativa nella lingua di provenienza.

E' 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. 10 (Contratto a tempo determinato - Lavoro temporaneo)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Nel confermare che il contratto di lavoro subordinato è stipulato di norma a tempo indeterminato, le parti, hanno individuato le fattispecie per le quali in aggiunta a quanto stabilito dalla legge n. 274/2007, dal D.Lgs. n. 368/2001 e dall'art. 8 della legge n. 223/1991, dagli A.I. Confapi 13 maggio 1993 e 31 marzo 1995, è consentita la stipula di contratti a termine nonché, per i disposti della legge n. 196/1997, artt. 1-11 è possibile la stipula dei contratti di lavoro temporaneo o interinale:

- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;

- esigenze di attività amministrativa, tecnica e commerciale per le quali non siano presenti professionalità specifiche nell'organigramma aziendale;
- punte di più intensa attività derivanti da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per le quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per aspettative, ferie, congedi, corsi di formazione, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;
- sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;
- sperimentazione di nuovi moduli di orario di lavoro sia per esigenze tecnico-produttive sia come gestione di eventuali riduzioni dell'orario stesso;
- inserimento di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale, di cui si voglia sperimentare la necessità;
- assistenze specifiche nel campo della prevenzione, della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente;
- esigenze per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per la pubblicizzazione di prodotti o direct-marketing.

Le parti convengono che il numero dei lavoratori che possono essere contemporaneamente in servizio, per ogni unità produttiva, con contratto a termine e con contratto di lavoro temporaneo, rispetto al numero di lavoratori con contratto a tempo indeterminato, non possono essere superiori al:

- 20% per lo scaglione fino a 100 dipendenti; l'applicazione di tale percentuale non può determinare un numero di lavoratori assumibili inferiore alle 7 unità e comunque non superiore ai lavoratori a tempo indeterminato;
- 12% per lo scaglione oltre i 100 dipendenti.

Le frazioni saranno arrotondate all'unità superiore.

I lavoratori assunti a tempo determinato hanno diritto di precedenza all'assunzione, qualora l'azienda assuma a tempo indeterminato per la medesima qualifica.

Non possono essere stipulati contratti di lavoro temporaneo per le qualifiche inquadrare nel livello 8°, di esiguo contenuto professionale.

I contratti di lavoro temporaneo possono essere prorogati, con il consenso scritto del lavoratore temporaneo, entro i limiti previsti dalla legge o dagli accordi interconfederali.

In relazione al rinvio disposto dall'art. 4, comma 2 della legge 24 giugno 1997, n. 196, le parti hanno concordato che per i lavoratori assunti con contratto di lavoro temporaneo, il premio di risultato matura nella misura, con le modalità e criteri previsti dai contratti collettivi aziendali e/o provinciali, istitutivi o di rinnovo di tale premio.

Le parti convengono di procedere ad una verifica sulle modalità di utilizzo del contratto a tempo determinato dopo il primo biennio di applicazione della presente normativa.

La Direzione aziendale, in apposito incontro di norma annuale, informerà le R.S.U. dell'andamento delle assunzioni effettuate con contratto di lavoro temporaneo utilizzato nell'arco del periodo considerato.

Per quanto concerne l'utilizzo del lavoro temporaneo vengono confermate inoltre le procedure informative previste dall'art. 7, comma 4 della legge n. 196/1997 nonché della legge n. 247/2007.

N.d.R.:

L'accordo 5 ottobre 2010 prevede quanto segue:

Art. 10

(Contratto a tempo determinato)

(Aggiungere i seguenti commi)

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

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

E' comunque possibile proseguire con un nuovo contratto, della durata massima di 8 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro con l'assistenza di un rappresentante di un sindacato firmatario del presente contratto.

N.d.R.:

L'accordo 5 marzo 2014 prevede quanto segue:

Art. 10

(Contratto di lavoro a tempo determinato)

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro (art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 368/2001 così come modificato dall'art. 9, comma 1, L. n. 92/2012) e dal D.L. n. 76/2013.

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

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratti a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato, sia "causali" sia "acausali", è definito nella misura del 25% dei dipendenti occupati a tempo indeterminato nella singola azienda.

Restano esclusi dal precedente limite i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato di cui al comma 1-bis dell'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001 come modificato dalla Legge 28 giugno 2012, n. 92. Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali di cui sopra saranno sempre arrotondate all'unità superiore.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno tempestivamente di interventi formativi/informativi sia riguardo alla sicurezza sia con riferimento al processo lavorativo adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia di attività. Sono esclusi dal periodo di prova i lavoratori assunti dalla medesima azienda con più contratti a tempo determinato nelle stesse mansioni.

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

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, considerando anche eventuali periodi di missione in somministrazione di lavoro a tempo determinato, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate o alle mansioni aventi analoghe competenze professionali, in esecuzione dei rapporti a termine. Nel caso di una concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.

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

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

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

Art. 10 bis

(Contratto di somministrazione di lavoro)

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

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

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratti a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato, sia "causali" sia "acausali", è definito nella misura del 25% dei dipendenti occupati a tempo determinato nella singola azienda.

Restano esclusi dal precedente limite i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato di cui al comma 1-bis dell'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001 come modificato dalla Legge n. 92/2012.

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

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

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

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

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

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

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

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

Le parti concordano che i profili di esiguo contenuto professionale per i quali è vietata la stipula di contratti di somministrazione di lavoro, sono quelli previsti dalla categoria 8 della classificazione del personale del presente c.c.n.l.

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

Una volta l'anno, anche per il tramite dell'associazione territoriale aderente a CONFAPI alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce, agli stessi destinatari di cui al comma precedente, il

numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

I lavoratori impiegati con contratto di somministrazione di lavoro sono destinatari dell'informativa di cui all'art. 21 del D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni ed integrazioni, avendo riferimento all'esperienza lavorativa ed alla mansione svolta. L'utilizzatore osserva altresì nei confronti del lavoratore somministrato, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

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

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

N.d.R.:

L'accordo 10 novembre 2020 prevede quanto segue:

Lavoro a tempo determinato e somministrazione di lavoro a tempo determinato

A) LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Apposizione del termine

Le Parti stipulanti si richiamano all'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 come modificato dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, che prevede la possibilità di apporre un termine al contratto di lavoro subordinato.

Quindi, come previsto dal comma 1 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 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:

- 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. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 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'art. 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 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'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. n. 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 trentasei 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, secondo comma, del D.Lgs. n. 151/2001.

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro, la conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata ad un periodo massimo pari ad un quarto della durata del contratto e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto. 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, 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, oltre alle attività stagionali definite dal D.P.R. 7 ottobre 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 decreto legislativo n. 151/2001, 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, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.~~

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 decreto legislativo n. 81/2015 il riferimento si intende al testo vigente dopo le modifiche apportate dalla legge 9 agosto 2018, n. 96 (conversione in legge del c.d. Decreto Dignità).

Rapporto di lavoro a tempo parziale

Il rapporto a tempo parziale (part time) è disciplinato dal D.Lgs. n. 81/2015 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'articolo 8, commi 3 e 4 del D.Lgs. n. 81/2015, i lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa delle terapie salvavita, certificata secondo le 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'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

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

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.

N.d.R.:

L'accordo 12 gennaio 2021 - Modifiche all'accordo 10 novembre 2020 - Confapi prevede quanto segue:

Oggetto: Chiarimenti a verbale. Accordo del 10 novembre 2020 c.c.n.l. dei materiali da costruzione

- 27 febbraio 2019 per i dipendenti delle piccole e medie industrie di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei - CODICE CONTRATTO 096

- 24 gennaio 2017 per i dipendenti delle imprese esercenti la produzione del cemento, della calce e dei suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni, nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte - CODICE CONTRATTO 189

- 23 giugno 2017 per i dipendenti delle piccole e medie imprese produttrici di elementi e componenti in laterizio e prefabbricati in latero-cemento; manufatti in calcestruzzo armato e non, in cemento, in gesso e piastrelle - CODICE CONTRATTO 098

che assumono la denominazione di c.c.n.l. dei materiali da costruzione a seguito del loro accorpamento in un unico c.c.n.l.

Le parti convengono che i chiarimenti di seguito elencati saranno integrati nel testo contrattuale rinnovato il 10 novembre 2020 nell'ambito della stesura definitiva.

Apprendistato professionalizzante - Parte comune

Con riferimento all'inquadramento e al relativo trattamento economico per il settore laterizi, le Parti precisano quanto segue:

LATERIZI

<i>Categoria</i>	<i>Durata complessiva Mesi</i>	<i>Primo periodo Mesi</i>	<i>Secondo periodo Mesi</i>	<i>Terzo periodo Mesi</i>
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 Categoria E la retribuzione si riferirà alla Categoria F.

Le parti convengono che la nuova normativa prevista nell'accordo di rinnovo del 10 novembre 2020 si applica alle assunzioni avvenute successivamente alla data di stipula del suddetto accordo.

Lavoro a tempo determinato e somministrazione di lavoro a tempo determinato - Parte comune

A) LAVORO A TEMPO DETERMINATO

"In caso di malattia e infortunio non sul lavoro, la conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata ~~ad un periodo massimo pari ad un quarto della durata del contratto e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto~~ per a tutta la durata del periodo di malattia sino alla programmata scadenza del termine; lo stato morbosio, 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".

Lavoro straordinario

"... 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, ~~E.d.r.~~, eventuali aumenti periodici di anzianità ...".

Con riferimento alle percentuali di maggiorazione, le parti convengono che restano invariate le vigenti percentuali, fermo restando che è attribuito alla Commissione bilaterale dei materiali da costruzione il compito di uniformare la disciplina del lavoro straordinario, festivo e notturno, ivi inclusa l'unificazione delle percentuali di maggiorazione, con vigenza dal prossimo rinnovo.

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 OPERAI

Lavoro straordinario (oltre le 48 ore settimanali)	30%
Lavoro notturno in turni avvicendati	20%
Lavoro diurno in turni avvicendati (per il settore Laterizi)	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 (guardiani 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, carriolanti 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.

LATERIZI IMPIEGATI

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

Le percentuali di maggiorazione 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

<i>Straordinari (limiti e maggiorazioni)</i>		<i>Operai</i>	<i>Intermedi</i>	<i>Imp.</i>
	Maggiorazioni:			
	- 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%	-	-

- straordinario notturno	40%	60%	75%
- lavoro festivo	40%	50%	55%
- straordinario festivo	50%	60%	75%
- straordinario festivo notturno	50%	70%	100%
- lavoro festivo notturno	40%	60%	75%
Maggiorazioni per turni:			
- 42% (dal 1° gennaio 2018) lavoro notturno;			
- 5%, lavoro diurno (sia nel caso di 3 turni sia nel caso di 2 turni)			
- 40% lavoro diurno domenicale (dal 1° luglio 2018)			

Dichiarazione a verbale

Le Parti, nell'ambito del lavoro di semplificazione ed armonizzazione del presente c.c.n.l. unificato, attribuiscono alla Commissione bilaterale dei materiali da 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 a all'aggiornamento dell'istituto.

Riduzione orario di lavoro unificato

Con riferimento all'utilizzo della riduzione dell'orario di lavoro, le parti convengono sulle tabelle sotto riportate e stabiliscono che la nuova disciplina avrà decorrenza dal 1° gennaio 2021

<i>CEMENTO</i>	<i>LAPIDEI</i>	<i>LATERIZI</i>
60 per tutti i lavoratori	64 ore	64 ore
64 per i lavoratori ~~giornalieri~~ e su due turni	72 per lavoratori su 3 turni avvicendati per 5 o 6 gg	
80 per i lavoratori ~~turnisti~~ su tre turni	76 per lavoratori su 3 turni avvicendati per 7 gg	80 per i lavoratori turnisti su tre turni avvicendati
godimento di permessi individuali retribuiti a gruppi di 8 ore.	riduzione giornaliera pari a 10 minuti, che potrà essere elevata a 15, da collocarsi, di norma, all'inizio o alla fine del turno	
	riduzione settimanale pari a 60 minuti, collocata, di norma, al termine della settimana	
	gruppi di ore individuali e/o collettivi	

Art. 11 (Rapporto di lavoro a tempo parziale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

- "orizzontale", come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
- "verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- "misto", come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e "verticale".

In applicazione di quanto previsto dagli artt. 2 e 3 del D.Lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003, le parti interessate potranno prevedere, con specifico patto scritto, l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto a termine, di:

- clausole flessibili, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;
- clausole elastiche (nei part-time di tipo verticale o misto), relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

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

L'eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può farsi assistere da un componente della R.S.U. indicato dal lavoratore medesimo o in mancanza dalle OO.SS. territoriali firmatarie del c.c.n.l.

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.

L'effettuazione di prestazioni di lavoro eccedenti e straordinarie richiede in ogni caso il consenso del lavoratore interessato. L'eventuale rifiuto dello stesso non costituisce infrazione disciplinare, né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

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

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

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

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

E) Le aziende, previo accordo fra le parti, potranno attuare particolari modalità temporali di svolgimento delle prestazioni anche per reparti, uffici o gruppi di lavoratori, che permettano l'utilizzo nell'arco di periodi plurisettimanali e plurimensili anche con concentrazione in determinati periodi dell'anno.

F) Le modalità definite in fase di stipulazione o di successiva modifica del contratto individuale di lavoro, verranno comunicate all'Ispettorato del lavoro.

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

H) In caso di assunzione di personale a tempo pieno il diritto di precedenza si intende applicabile qualora l'assunzione avvenga per le medesime qualifiche e mansioni fungibili per le quali è in corso un rapporto di lavoro a tempo parziale.

I) Previo esame congiunto a livello aziendale, in considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore, è consentita la prestazione da parte dei lavoratori a tempo parziale di lavoro aggiunto rispetto all'orario ridotto.

N.d.R.:

L'accordo 5 marzo 2014 prevede quanto segue:

Art. 11

(Rapporto di lavoro a tempo parziale)

Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

- "orizzontale", come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
- "verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- "misto", come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e "verticale".

Il contratto di lavoro a tempo parziale, disciplinato dal D.Lgs. n. 61 del 25 febbraio 2000 e successive modificazioni (D.Lgs. n. 100 del 26 febbraio 2001, D.Lgs. n. 276/2003, L. n. 247/2007, L. n. 92/2012) comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad un orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente contratto:

- clausole flessibili, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;
- clausole elastiche (nei part-time di tipo verticale o misto), relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

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

L'eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

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

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.

L'effettuazione di prestazioni di lavoro eccedenti e straordinarie richiede in ogni caso il consenso del lavoratore interessato. L'eventuale rifiuto dello stesso non costituisce infrazione disciplinare, né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

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

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

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

D) Tutti gli istituti contrattuali e di legge di carattere economico e retributivo saranno applicati in proporzione all'orario stabilito. Anche gli istituti non di carattere economico e retributivo saranno riproporzionati. In particolare, il lavoratore a tempo parziale maturerà il periodo ferie ed i permessi retributivi relativi alle festività abolite per periodi di durata pari a quelli spettanti al lavoratore a tempo pieno, ma per essi verrà retribuito secondo l'orario di lavoro per lui stabilito. In ogni caso, anche gli altri istituti contrattuali, extra-contrattuali e di legge per i quali sia prevista una normativa che si riferisca alla temporalità

saranno riproporzionati solo per la parte economica e salariale, non per la durata. La prestazione part-time dovrà comunque confermarsi proporzionalmente all'effettuazione aziendale di lavoro flessibile.

E) Le aziende, previo accordo fra le parti, potranno attuare particolari modalità temporali di svolgimento delle prestazioni anche per reparti, uffici o gruppi di lavoratori, che permettano l'utilizzo nell'arco di periodi plurisettimanali e plurimensili anche con concentrazione in determinati periodi dell'anno.

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

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

H) In caso di assunzione di personale a tempo pieno il diritto di precedenza si intende applicabile nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale qualora l'assunzione avvenga per le medesime qualifiche e mansioni fungibili per le quali è in corso un rapporto di lavoro a tempo parziale.

I) Previo esame congiunto a livello aziendale, in considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore, è consentita la prestazione da parte dei lavoratori a tempo parziale di lavoro aggiuntivo rispetto all'orario ridotto.

L) Le aziende valuteranno, conformemente alle esigenze tecniche, organizzative e produttive, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, con clausola di reversibilità, motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua dei familiari per malattia.

M) Il datore di lavoro informerà le RSU aziendali sulle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare.

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

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

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

Art. 12 (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 costituiranno un gruppo di lavoro paritetico a livello nazionale che, verificati i presupposti di fattibilità, potrà predisporre schemi di progetti di azioni positive a favore del personale femminile con l'obiettivo di valorizzarne l'impiego.

Art. 13 (Qualifiche escluse dalla quota di riserva di cui all'art. 25, comma 2, legge 23 luglio 1991, n. 223)

In attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 25, legge 23 luglio 1991, n. 223, le parti convengono che al fine del calcolo della percentuale di cui al comma 1, dell'art. 25, legge citata, non si tiene conto dei lavoratori assunti nella 1ª, 2ª e 3ª area.

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 5° comma, dell'art. 25, legge n. 223/1991, 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.

Introduzione ed individuazione delle lavorazioni esenti come previste dalla L. n. 247/2007 sui lavoratori disabili.

Capitolo IV

ORARIO DI LAVORO - RIPOSI - FESTIVITA'

Art. 14 (Orario di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A) Norma generale

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

Ai sensi dell'art. 4, comma 4 del D.Lgs. n. 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.

B) Applicazione della riduzione dell'orario di lavoro

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

- 40 ore di riduzione concordate con il c.c.n.l. 1983;
- 16 ore di riduzione concordate con il c.c.n.l. 1987;
- 4 ore di riduzione concordate con il c.c.n.l. a decorrere dal 1° giugno 1991 e ulteriori 4 ore a decorrere dal 1° giugno 1992.

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

I regimi di cui sopra sono:

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

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

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

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.

C) Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

A fronte di esigenze aziendali comportanti variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda o di parti di essa o per corrispondere a specifiche esigenze produttive, l'orario normale di lavoro di cui al 2° comma del presente articolo può essere realizzato come media nell'arco temporale annuo.

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

Dichiarazione a verbale

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

Nota a verbale

In relazione alle caratteristiche tecniche dell'attività lavorativa e del materiale lavorato nelle segherie di granito e attività collegate potranno essere effettuate prestazioni lavorative a ciclo continuo di sette giorni settimanali a turni.

N.d.R.:

L'accordo 5 ottobre 2010 prevede quanto segue:

Art. 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. 234/2007 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. 234/2007.
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 R.S.U. o OO.SS. territoriali in caso di mancanza di R.S.U., 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.

N.d.R.:

L'accordo 10 novembre 2020 prevede quanto segue:

Riduzione Orario di lavoro Unificato

~~L'orario di lavoro è ridotto di ... ore in ragion d'anno.~~

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 plurisettemanali.

<i>CEMENTO</i>	<i>LAPIDEI</i>	<i>LATERIZI</i>
60 per tutti i lavoratori	64 ore	64 ore

64 per i lavoratori giornalieri e su due turni		
80 per i lavoratori turnisti su tre turni		80 per i lavoratori turnisti su tre turni
Godimento di permessi individuali retribuiti a gruppi di 8 ore.	Riduzione giornaliera pari a 10 minuti, che potrà essere elevata a 15, da collocarsi, di norma, all'inizio o alla fine del turno	
	Riduzione settimanale pari a 60 minuti, collocata, di norma, al termine della settimana	
	Gruppi di ore individuali e/o collettivi	

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.

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

N.d.R.:

L'accordo 12 gennaio 2021 - Modifiche all'accordo 10 novembre 2020 - Confapi prevede quanto segue:

Oggetto: Chiarimenti a verbale. Accordo del 10 novembre 2020 c.c.n.l. dei materiali da costruzione

- 27 febbraio 2019 per i dipendenti delle piccole e medie industrie di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei - CODICE CONTRATTO 096

- 24 gennaio 2017 per i dipendenti delle imprese esercenti la produzione del cemento, della calce e dei suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni, nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte - CODICE CONTRATTO 189

- 23 giugno 2017 per i dipendenti delle piccole e medie imprese produttrici di elementi e componenti in laterizio e prefabbricati in latero-cemento; manufatti in calcestruzzo armato e non, in cemento, in gesso e piastrelle - CODICE CONTRATTO 098

che assumono la denominazione di c.c.n.l. dei materiali da costruzione a seguito del loro accorpamento in un unico c.c.n.l.

Le parti convengono che i chiarimenti di seguito elencati saranno integrati nel testo contrattuale rinnovato il 10 novembre 2020 nell'ambito della stesura definitiva.

Apprendistato professionalizzante - Parte comune

Con riferimento all'inquadramento e al relativo trattamento economico per il settore laterizi, le Parti precisano quanto segue:

LATERIZI

<i>Categoria</i>	<i>Durata complessiva Mesi</i>	<i>Primo periodo Mesi</i>	<i>Secondo periodo Mesi</i>	<i>Terzo periodo Mesi</i>
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 Categoria E la retribuzione si riferirà alla Categoria F.

Le parti convengono che la nuova normativa prevista nell'accordo di rinnovo del 10 novembre 2020 si applica alle assunzioni avvenute successivamente alla data di stipula del suddetto accordo.

Lavoro a tempo determinato e somministrazione di lavoro a tempo determinato - Parte comune

A) LAVORO A TEMPO DETERMINATO

"In caso di malattia e infortunio non sul lavoro, la conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata ~~ad un periodo massimo pari ad un quarto della durata del contratto e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto~~ per 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".

Lavoro straordinario

"... 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, ~~E.d.r.~~, eventuali aumenti periodici di anzianità ...".

Con riferimento alle percentuali di maggiorazione, le parti convengono che restano invariate le vigenti percentuali, fermo restando che è attribuito alla Commissione bilaterale dei materiali da costruzione il compito di uniformare la disciplina del lavoro straordinario, festivo e notturno, ivi inclusa l'unificazione delle percentuali di maggiorazione, con vigenza dal prossimo rinnovo.

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 OPERAI

Lavoro straordinario (oltre le 48 ore settimanali)	30%
--	-----

Lavoro notturno in turni avvicendati	20%
Lavoro diurno in turni avvicendati (per il settore Laterizi)	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 (guardiani 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, carriolanti 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.

LATERIZI IMPIEGATI

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

Le percentuali di maggiorazione 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

<i>Straordinari (limiti e maggiorazioni)</i>		<i>Operai</i>	<i>Intermedi</i>	<i>Imp.</i>
	Maggiorazioni:			
	- 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%	-	-
	- straordinario notturno	40%	60%	75%
	- lavoro festivo	40%	50%	55%
	- straordinario festivo	50%	60%	75%
	- straordinario festivo notturno	50%	70%	100%
	- lavoro festivo notturno	40%	60%	75%
	Maggiorazioni per turni:			
	- 42% (dal 1° gennaio 2018) lavoro notturno;			
	- 5%, lavoro diurno (sia nel caso di 3 turni sia nel caso di 2 turni)			
	- 40% lavoro diurno domenicale (dal 1° luglio 2018)			

Dichiarazione a verbale

Le Parti, nell'ambito del lavoro di semplificazione ed armonizzazione del presente c.c.n.l. unificato, attribuiscono alla Commissione bilaterale dei materiali da 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 a all'aggiornamento dell'istituto.

Riduzione orario di lavoro unificato

Con riferimento all'utilizzo della riduzione dell'orario di lavoro, le parti convengono sulle tabelle sotto riportate e stabiliscono che la nuova disciplina avrà decorrenza dal 1° gennaio 2021

<i>CEMENTO</i>	<i>LAPIDEI</i>	<i>LATERIZI</i>
60 per tutti i lavoratori	64 ore	64 ore

64 per i lavoratori ~~giornalieri~~ e su due turni	72 per lavoratori su 3 turni avvicendati per 5 o 6 gg	
80 per i lavoratori ~~turnisti~~ su tre turni	76 per lavoratori su 3 turni avvicendati per 7 gg	80 per i lavoratori turnisti su tre turni avvicendati
godimento di permessi individuali retribuiti a gruppi di 8 ore.	riduzione giornaliera pari a 10 minuti, che potrà essere elevata a 15, da collocarsi, di norma, all'inizio o alla fine del turno	
	riduzione settimanale pari a 60 minuti, collocata, di norma, al termine della settimana	
	gruppi di ore individuali e/o collettivi	

Art. 15 (Banca ore)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ferma restando l'operatività della clausola contrattuale relativa al godimento delle 64 ore dei permessi per riduzione dell'orario di lavoro, di cui al punto B) dell'art. 14 del c.c.n.l. 10 novembre 1994, si conviene la istituzione di un banca ore individuale operante dal 1° gennaio 2000 in cui confluiscono, al 1° gennaio di ogni anno:

- a) i permessi di ROL 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.

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.

N.d.R.:

L'accordo 5 ottobre 2010 prevede quanto segue:

Art. 15

(Banca ore)

Ferma restando l'operatività della clausola contrattuale relativa al godimento delle 64 ore dei permessi per riduzione dell'orario di lavoro, di cui al punto B) dell'art. 14 del c.c.n.l. 10 novembre 1994, si conviene la istituzione di una banca ore individuale operante dal 1° gennaio 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, S.S. 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. Su richiesta del singolo lavoratore le predette ore potranno essere fruiti 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.

N.d.R.:

L'accordo 10 novembre 2020 prevede quanto segue:

Unificato - Banca ore

Si conviene la istituzione di una Banca ore individuale operante dal 1° gennaio 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);
- ~~c) eventuali ore di prestazioni straordinarie.~~

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 fruiti 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. 16 (Lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai fini della corresponsione delle maggiorazioni contrattuali è considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 8 ore giornaliere, salvo le deroghe ed eccezioni previste dalla legge.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore derivanti da eventuali consuetudini o accordi locali. E' considerato lavoro notturno, 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, 2° comma, 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 febbraio 1992, n. 104, e successive.

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

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

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

L'azienda comunicherà periodicamente (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.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo, è compensato con la retribuzione oraria di fatto maggiorata secondo le percentuali seguenti da calcolarsi su paga base, eventualmente superminimi, contingenza,

eventuale terzo elemento ed eventuale minimo di cottimo:

- 1) lavoro straordinario: 30%;
- 2) lavoro straordinario effettuato nel 6° giorno: 40%;
- 3) lavoro festivo, lavoro straordinario festivo: 50%;
- 4) lavoro notturno in turni avvicendati: 25%;
- 5) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati: 50%;
- 6) lavoro straordinario notturno: 50%;
- 7) lavoro festivo con riposo compensativo: 12%.

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

La retribuzione oraria si determina secondo il disposto art. 25.

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

Nota a verbale

I riferimenti nei diversi articoli contrattuali alla qualificazione della prestazione oltre le 8 ore giornaliere come straordinario sono mantenuti in contratto solo ai fini della corresponsione delle relative maggiorazioni.

N.d.R.:

L'accordo 10 novembre 2020 prevede quanto segue:

Lavoro straordinario

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 e le ore 5 alle condizioni richiamate dal decreto stesso, ferme restando le esclusioni indicate dall'art. 11, 2° comma, 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 febbraio 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, E.d.r., 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. ...

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

	<i>CEMENTO</i>	<i>LAPIDEI</i>	<i>LATERIZI</i>
Lavoro straordinario diurno: (oltre le 40 ore settimanali)	23%	30%	30%
Lavoro notturno non compreso in turni avvicendati:	30%	50%	35%
Lavoro notturno a carattere continuativo (guardiania, custodia, pulizia locali) non compreso in turni avvicendati:	25%	-	-
Lavoro notturno in turni avvicendati:	-	25%	20%
Lavoro straordinario notturno:	40%	50%	50%
Lavoro ordinario in giorni festivi: Lavoro festivo	40%	50%	45%
Lavoro straordinario festivo:	50%	50%	50%
Lavoro straordinario festivo notturno:	50%	-	60%
Lavoro festivo ordinario notturno:	40%	-	-
Lavoro straordinario effettuato nel 6° giorno:	-	40%	-
Festivo con riposo compensativo:	-	12%	-
Diurno in turni avvicendati:	-	-	4%
Lavoro festivo notturno non in turni:	-	-	50%
Lavoro notturno per addetti a lavoro notturno:	-	-	6%
Straordinario fino a 48 ore settimanali:	-	-	27%
Straordinario festivo fino a 48 ore settimanali:	-	-	47%

CEMENTO

Per i lavoratori discontinui, il lavoro effettuato oltre l'orario giornaliero assegnato nonché il lavoro supplementare di cui alla tabella dell'art. ... 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 alle 6).

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

LATERIZI

Operai

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

Impiegati

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

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

- 1) lavoro straordinario: 30%;
- 2) lavoro notturno in turni avvicendati: 20%;
- 3) lavoro diurno in turni avvicendati: 4%;
- 4) lavoro notturno non in turni: 35%;
- 5) lavoro notturno straordinario: 50%;
- 6) lavoro festivo: 50%;
- 7) lavoro festivo straordinario: 55%;
- 8) lavoro festivo notturno non a turni: 67%;
- 9) lavoro festivo notturno straordinario: 75%;
- 10) lavoro supplementare: 27%;
- 11) lavoro supplementare festivo: 52%;
- 12) lavoro supplementare notturno: 47%;
- 13) lavoro supplementare festivo notturno: 72%;
- 14) lavoro domenicale con riposo compensativo: 23%.

Dichiarazione a verbale

Le Parti, nell'ambito del lavoro di semplificazione ed armonizzazione del presente c.c.n.l. unificato, attribuiscono alla Commissione bilaterale dei materiali da costruzione il compito di uniformare la disciplina del lavoro straordinario, festivo e notturno, ivi inclusa l'unificazione delle percentuali di maggiorazione.

N.d.R.:

L'accordo 12 gennaio 2021 - Modifiche all'accordo 10 novembre 2020 - Confapi prevede quanto segue:

Oggetto: Chiarimenti a verbale. Accordo del 10 novembre 2020 c.c.n.l. dei materiali da costruzione

- 27 febbraio 2019 per i dipendenti delle piccole e medie industrie di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei - CODICE CONTRATTO 096

- 24 gennaio 2017 per i dipendenti delle imprese esercenti la produzione del cemento, della calce e dei suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni, nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte - CODICE CONTRATTO 189

- 23 giugno 2017 per i dipendenti delle piccole e medie imprese produttrici di elementi e componenti in laterizio e prefabbricati in latero-cemento; manufatti in calcestruzzo armato e non, in cemento, in gesso e piastrelle - CODICE CONTRATTO 098

che assumono la denominazione di c.c.n.l. dei materiali da costruzione a seguito del loro accorpamento in un unico c.c.n.l.

Le parti convengono che i chiarimenti di seguito elencati saranno integrati nel testo contrattuale rinnovato il 10 novembre 2020 nell'ambito della stesura definitiva.

Apprendistato professionalizzante - Parte comune

Con riferimento all'inquadramento e al relativo trattamento economico per il settore laterizi, le Parti precisano quanto segue:

LATERIZI

<i>Categoria</i>	<i>Durata complessiva Mesi</i>	<i>Primo periodo Mesi</i>	<i>Secondo periodo Mesi</i>	<i>Terzo periodo Mesi</i>
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 Categoria E la retribuzione si riferirà alla Categoria F.

Le parti convengono che la nuova normativa prevista nell'accordo di rinnovo del 10 novembre 2020 si applica alle assunzioni avvenute successivamente alla data di stipula del suddetto accordo.

Lavoro a tempo determinato e somministrazione di lavoro a tempo determinato - Parte comune

A) LAVORO A TEMPO DETERMINATO

"In caso di malattia e infortunio non sul lavoro, la conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata ~~ad un periodo massimo pari ad un quarto della durata del contratto e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto~~ per 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".

Lavoro straordinario

"... 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, ~~E.d.r.~~, eventuali aumenti periodici di anzianità ...".

Con riferimento alle percentuali di maggiorazione, le parti convengono che restano invariate le vigenti percentuali, fermo restando che è attribuito alla Commissione bilaterale dei materiali da costruzione il compito di uniformare la disciplina del lavoro straordinario, festivo e notturno, ivi inclusa l'unificazione delle percentuali di maggiorazione, con vigenza dal prossimo rinnovo.

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 OPERAI

Lavoro straordinario (oltre le 48 ore settimanali)	30%
Lavoro notturno in turni avvicendati	20%
Lavoro diurno in turni avvicendati (per il settore Laterizi)	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 (guardiani 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, carriolanti 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.

LATERIZI IMPIEGATI

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

Le percentuali di maggiorazione 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

<i>Straordinari (limiti e maggiorazioni)</i>		<i>Operai</i>	<i>Intermedi</i>	<i>Imp.</i>
	Maggiorazioni:			
	- 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%	-	-
	- straordinario notturno	40%	60%	75%
	- lavoro festivo	40%	50%	55%
	- straordinario festivo	50%	60%	75%
	- straordinario festivo notturno	50%	70%	100%
	- lavoro festivo notturno	40%	60%	75%
	Maggiorazioni per turni:			
	- 42% (dal 1° gennaio 2018) lavoro notturno;			

- 5%, lavoro diurno (sia nel caso di 3 turni sia nel caso di 2 turni)

- 40% lavoro diurno domenicale (dal 1° luglio 2018)

Dichiarazione a verbale

Le Parti, nell'ambito del lavoro di semplificazione ed armonizzazione del presente c.c.n.l. unificato, attribuiscono alla Commissione bilaterale dei materiali da 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.

Riduzione orario di lavoro unificato

Con riferimento all'utilizzo della riduzione dell'orario di lavoro, le parti convengono sulle tabelle sotto riportate e stabiliscono che la nuova disciplina avrà decorrenza dal 1° gennaio 2021

CEMENTO	LAPIDEI	LATERIZI
60 per tutti i lavoratori	64 ore	64 ore
64 per i lavoratori ~~giornalieri~~ e su due turni	72 per lavoratori su 3 turni avvicendati per 5 o 6 gg	
80 per i lavoratori ~~turnisti~~ su tre turni	76 per lavoratori su 3 turni avvicendati per 7 gg	80 per i lavoratori turnisti su tre turni avvicendati
godimento di permessi individuali retribuiti a gruppi di 8 ore.	riduzione giornaliera pari a 10 minuti, che potrà essere elevata a 15, da collocarsi, di norma, all'inizio o alla fine del turno	
	riduzione settimanale pari a 60 minuti, collocata, di norma, al termine della settimana	
	gruppi di ore individuali e/o collettivi	

Art. 17 (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. 18 (Giorni festivi)

Sono considerati giorni festivi:

- a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;
- b) le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno;
- c) le seguenti festività:
 - 1° giorno dell'anno (Capodanno);
 - Epifania (6 gennaio);

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

d) il giorno del S. Patrono del luogo ove il lavoratore presta normalmente servizio.

Qualora una delle festività indicate alle lettere b), c) e d) cada di domenica o nel giorno di riposo compensativo ai sensi dell'art. 17, al lavoratore deve essere corrisposto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione globale di fatto, pari ad 1/25 della retribuzione mensile.

Trattamento festività soppresse/abolite

In sostituzione delle 4 festività infrasettimanali abolite dalla legge n. 54/1977 (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, S.S. Pietro e Paolo) spettano a tutti i lavoratori 4 gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuito.

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

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

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

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al 1° comma del presente punto per ogni mese intero di anzianità. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata a questo effetto come mese intero.

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

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

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

Art. 19 (Riduzione orario di lavoro turnisti)

Per i lavoratori che prestano la propria opera in turni avvicendati, in aggiunta alla riduzione in atto dell'orario di lavoro annuo, saranno riconosciute, in misura proporzionale al periodo lavorato nell'anno, le seguenti ulteriori misure, computabili e godibili secondo le modalità di cui al punto B) dell'art. 14 del c.c.n.l.

Lavoratori che operano su tre turni avvicendati per 5 o 6 giorni settimanali:

- h 4 dal 1° gennaio 2001;
- h 4 dal 1° gennaio 2002.

Lavoratori che operano su tre turni avvicendati per 7 giorni:

- h 4 dal 1° gennaio 2001;
- h 4 dal 1° gennaio 2002;
- h 4 dal 1° luglio 2003.

Tali ulteriori riduzioni di orario, se non fruite entro l'anno con le modalità di cui al menzionato art. 14, punto B), del contratto, confluiscono nella banca ore individuale alle condizioni previste dall'art. 15 (Banca ore).

Le riduzioni di cui sopra saranno assorbite da eventuali riduzioni definite da accordi aziendali in atto.

Art. 20 (Ferie)

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

- quattro settimane per anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti;
- oltre 10 anni di servizio e fino a 18 anni compiuti ad un giorno aggiuntivo di ferie oltre le quattro settimane;
- oltre i 18 anni di servizio ad una settimana di ferie aggiuntiva alle quattro settimane.

Non è ammessa la rinuncia, sia tacita che esplicita, al godimento delle ferie; tuttavia, se per inderogabili esigenze aziendali il lavoratore non potesse fruire in parte del periodo feriale, avrà diritto di usufruirne nell'anno immediatamente successivo alla maturazione delle ferie non godute.

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

Le ferie saranno di norma comunicate per iscritto conformemente al programma prestabilito dall'azienda.

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

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

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata il lavoratore non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

I lavoratori che senza giustificato motivo non rientrano dalle ferie programmate e godute alla data prevista, saranno passibili dei provvedimenti disciplinari previsti dall'art. 70 del presente c.c.n.l.

Norma transitoria

A) Ai lavoratori già operai e già intermedi sarà riconosciuta ai fini della maturazione dei requisiti di cui al presente articolo, un'anzianità pari al 50% dell'anzianità di servizio già maturata al 31 dicembre 2007.

B) I lavoratori della categoria impiegatizia in forza alla data del 31 dicembre 2007 continuano a maturare il diritto alle ferie conformemente alla vecchia normativa.

Dichiarazione comune

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori stranieri le aziende accoglieranno, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie e dei permessi retribuiti previsti dal vigente contratto.

Capitolo V TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 21 (Corresponsione della retribuzione)

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

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

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

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

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

Art. 22 (Minimi contrattuali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Gli importi e le tranches di aumento retributivo fissato alla data del 1° maggio 2008 e del 1° giugno 2009 sono riportati nelle tabelle seguenti:

Tabella A
Aumenti retributivi

<i>Livelli</i>	<i>Dall'1.5.2008 Euro/mese</i>	<i>1.6.2009 Euro/mese</i>	<i>Totale aumenti Euro/mese</i>
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

<i>Livelli</i>	<i>Dall'1.5.2008 Euro/mese</i>	<i>1.6.2009 Euro/mese</i>
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
----------	--------	--------

Tabella C

Nuovi minimi contrattuali (comprensivi dell'indennità di contingenza di cui all'art. 24)

<i>Livelli</i>	<i>Parametri</i>	<i>Contingenza</i>	<i>Minimi all'1.10.2007</i>
1°	210	531,45	1.239,36
2°	189	528,25	1.130,27
3°	154	521,53	923,89
4°	146	518,48	860,10
5°	136	518,39	827,96
6°	128	516,77	779,48
7°	118	514,82	718,56
8°[(*)]	100	512,39	609,22

<i>Livelli</i>	<i>Minimi all'1.10.2007 + contingenza</i>	<i>Dall'1.5.2008 Nuovi minimi + contingenza</i>	<i>1.6.2009 Nuovi minimi + contingenza</i>
1°	1.770,81	1.848,75	1.922,28
2°	1.658,52	1.732,19	1.801,67
3°	1.445,42	1.505,45	1.562,06
4°	1.378,58	1.435,49	1.489,16
5°	1.346,35	1.399,35	1.449,35
6°	1.296,25	1.346,13	1.393,19
7°	1.233,38	1.279,37	1.322,75
8°[(*)]	1.121,61	1.160,59	1.197,35

N.d.R.:

L'accordo 5 ottobre 2010 prevede quanto segue:

Art. 22

(Minimi contrattuali)

Gli importi e le tranches di aumento retributivo fissato alla data del 1° gennaio 2010, 1° maggio 2011, 1° marzo 2012 e 1° gennaio 2013 sono riportate nelle tabelle allegate.

<i>Livelli</i>	<i>Parametri</i>	<i>01.10.2010 Euro/mese</i>	<i>01.05.2011 Euro/mese</i>	<i>01.03.2012 Euro/mese</i>	<i>01.01.2013 Euro/mese</i>	<i>Totale aumenti Euro/mese</i>
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

N.d.R.:

L'accordo 5 marzo 2014 prevede quanto segue:

Art. 22

(Minimi contrattuali)

Gli importi e le tranches di aumento retributivo fissati alla data del 1° marzo 2014, del 1° luglio 2014 e del 1° luglio 2015 sono riportati nelle tabelle seguenti:

<i>Livelli</i>	<i>Parametri</i>	<i>01.03.2014 Euro/mese</i>	<i>01.07.2014 Euro/mese</i>	<i>01.07.2015 Euro/mese</i>	<i>Totale aumenti Euro/mese</i>
1°	210	86,47	67,94	46,32	200,73
2°	189	77,82	61,15	41,69	180,66
3°	154	63,41	49,82	33,97	147,20
4°	146	60,12	47,24	32,21	139,56
5°	136	56,00	44,00	30,00	130,00
6°	128	52,71	41,41	28,24	122,36
7°	118	48,59	38,18	26,03	112,80
8°	100	41,18	32,35	22,05	95,58

Gli aumenti retributivi relativi alle mensilità da aprile 2013 a febbraio 2014 verranno corrisposti con le seguenti modalità:

- con la retribuzione di marzo 2014 gli aumenti previsti per i mesi di gennaio e febbraio 2014;
- con le retribuzioni di maggio 2014 gli aumenti previsti per i mesi di aprile, maggio e giugno 2013;
- con le retribuzioni di agosto 2014 gli aumenti previsti per i mesi di luglio, agosto e settembre 2013;

- con le retribuzioni di ottobre 2014 gli aumenti previsti per i mesi ottobre, novembre, dicembre 2013 e rateo di 13^a.

Ai lavoratori in forza al 28 febbraio 2014, nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro entro il 31 ottobre 2014 verrà riconosciuto per intero il pagamento dei ratei mensili previsti a copertura del periodo 1° aprile 2013/28 febbraio 2014 (arretrati).

<i>Livelli</i>	<i>Parametri</i>	<i>01.04.2013-01.12.2014 Euro/mese</i>
1°	210	86,47
2°	189	77,82
3°	154	63,41
4°	146	60,12
5°	136	56,00
6°	128	52,71
7°	118	48,59
8°	100	41,18

N.d.R.:

L'accordo 25 settembre 2018 prevede quanto segue:

Art. 22

(Aumenti retributivi)

Premesso che le parti convengono all'estensione della vigenza del presente c.c.n.l. fino al 30 giugno 2019, i minimi tabellari mensili vigenti vengono incrementati nelle seguenti misure e decorrenze:

<i>Livelli</i>	<i>Parametri</i>	<i>1° settembre 2018 Euro/mese</i>	<i>1° dicembre 2018 Euro/mese</i>	<i>1° aprile 2019 Euro/mese</i>	<i>Totale</i>
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.

N.d.R.:

L'accordo 27 febbraio 2019 prevede quanto segue:

Art. 22

(Aumenti retributivi)

Premesso che le parti convengono all'estensione della vigenza del presente c.c.n.l. fino al 30 giugno 2019, i minimi tabellari mensili vigenti vengono incrementati nelle seguenti misure e decorrenze:

<i>Livelli</i>	<i>Parametri</i>	<i>1° settembre 2018 Euro/mese</i>	<i>1° dicembre 2018 Euro/mese</i>	<i>1° aprile 2019 Euro/mese</i>	<i>Totale</i>
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	€ 26,64	€ 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 € 200, suddivisibile in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo dal 1° settembre 2018 al 31 marzo 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 dal 1° settembre 2018 al 27 febbraio 2019.

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 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.

N.d.R.: L'importo del liv. 4 dal 1° dicembre 2018, originariamente stabilito dall'accordo 27 febbraio 2019 in € 26,64 è stato successivamente rettificato dalle parti in € 26,84.

N.d.R.:

L'accordo 10 novembre 2020 prevede quanto segue:

Aumenti retributivi

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.

	<i>Par. Medio</i>
Lapidei	94,50
Cemento	88,90
Laterizi	72,50

Decorrenze e ratei

LAPIDEI

<i>Liv.</i>	<i>Par.</i>	<i>01/09/2020</i>	<i>01/02/2021</i>	<i>01/01/2022</i>	<i>Totale Euro</i>
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

<i>Liv.</i>	<i>Par.</i>	<i>01/09/2020</i>	<i>01/02/2021</i>	<i>01/01/2022</i>	<i>Totale Euro</i>
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	20,22	53,31

Salvo errori o omissioni.

CEMENTO

<i>Area profes.</i>	<i>Livelli</i>	<i>Parametri</i>	<i>01/09/2020</i>	<i>01/02/2021</i>	<i>01/01/2022</i>	<i>Totale Euro</i>
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.

N.d.R.:

L'accordo 25 gennaio 2024 - CONFAPI prevede quanto segue:

Si è convenuto in data odierna il seguente verbale di accordo per la definizione della parte economica del c.c.n.l. materiali da costruzione scaduto il 30 giugno 2022.

Secondo le decorrenze indicate nelle tabelle allegate, vengono modificati i minimi retributivi in relazione al comparto di riferimento.

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 TFR, del valore di € 600,00 lordi.

La suddetta somma una tantum verrà erogata in tre tranches con le seguenti decorrenze:

- febbraio 2024 € 300 lordi;
- aprile 2024 € 150 lordi;
- settembre 2024 € 150 lordi.

Per i lavoratori assunti dal 1° maggio al 31 dicembre 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 giugno 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 inflattivo.

Le parti si impegnano a continuare nel processo di rinnovo del c.c.n.l. che si concentrerà sulla parte normativa.

MINIMI TABELLARI ALLEGATI AL VERBALE DI ACCORDO DEL 25/1/2024
LAPIDEI

<i>Livelli</i>	<i>Minimi al 31/12/2023</i> €	<i>01/01/2024</i> €	<i>01/01/2025</i> €	<i>Aumenti a regime</i> €	<i>Minimi al 1° gennaio 2025</i> €
8°	1.540,78	63,31	27,13	90,44	1.631,22
7°	1.717,02	74,70	32,02	106,72	1.823,74
6°	1.819,99	81,03	34,73	115,76	1.935,75
5°	1.902,18	86,10	36,90	123,00	2.025,18
4°	1.974,54	92,43	39,61	132,04	2.106,58
3°	2.073,45	97,49	41,78	139,28	2.212,73
2°	2.426,94	119,65	51,28	170,93	2.597,87
1°	2.615,87	132,95	56,98	189,92	2.805,79

LATERIZI

<i>Livelli</i>	<i>Par.</i>	<i>Minimi al 31/12/2023</i> €	<i>01/01/2024</i> €	<i>01/01/2025</i> €	<i>Aumenti a regime</i> €	<i>Minimi al 1° gennaio 2025</i> €
AS	220	2.626,69	118,09	43,68	161,77	2.788,46
A	185	2.288,70	99,30	36,73	136,03	2.424,73
B	151	1.960,41	81,05	29,98	111,03	2.071,44
CS	140	1.879,33	76,76	28,39	105,15	1.984,48
C	134	1.813,58	73,00	27,00	100,00	1.913,58
D	125	1.721,55	67,63	25,01	92,65	1.814,20

E	116	1.632,33	62,80	23,23	86,03	1.718,36	
F	100	1.470,12	53,68	19,85	73,53	1.543,65	
CEMENTO							
<i>Area professionale</i>	<i>Par.</i>	<i>Livelli</i>	<i>Minimi al 31/12/2023 €</i>	<i>01/01/2024 €</i>	<i>01/01/2025 €</i>	<i>Aumenti a regime €</i>	<i>Minimi al 1° gennaio 2025 €</i>
Area direttiva	210	3°	2.631,34	124,95	53,55	178,50	2.809,84
	188	2°	2.409,31	111,86	47,49	159,80	2.569,11
	172	1°	2.243,83	102,34	43,86	146,20	2.390,03
Area concettuale	163	3°	2.154,09	96,99	41,57	138,55	2.292,64
	157	2°	2.094,59	93,42	40,04	133,45	2.228,04
	149	1°	2.011,36	88,66	38,00	126,65	2.138,01
Area specialistica	140	3°	1.92,51	83,30	35,70	119,00	2.040,51
	134	2°	1.861,20	79,73	34,17	113,90	1.975,10
	129	1°	1.810,78	76,76	32,90	109,65	1.920,43
Area qualificata	121	2°	1.727,95	72,00	30,86	102,85	1.830,80
	116	1°	1.678,52	69,02	29,58	98,60	1.777,12
Area esecutiva	100	1°	1.526,25	59,50	25,50	85,00	1.611,25

Note:

[(*)] Per gli appartenenti al livello 8° dovranno essere corrisposti € 7,75 mensili lordi da valere a tutti gli effetti contrattuali come paga base, a titolo di superminimo collettivo di categoria.

Art. 23 ("Una tantum")

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai lavoratori in forza alla data del 1° maggio 2008 è corrisposto un importo forfettario di € 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 cod. civ., 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 C.i.g., 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.

N.d.R.:

L'accordo 25 gennaio 2024 - CONFAPI prevede quanto segue:

Si è convenuto in data odierna il seguente verbale di accordo per la definizione della parte economica del c.c.n.l. materiali da costruzione scaduto il 30 giugno 2022.

Secondo le decorrenze indicate nelle tabelle allegate, vengono modificati i minimi retributivi in relazione al comparto di riferimento.

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 TFR, del valore di € 600,00 lordi.

La suddetta somma una tantum verrà erogata in tre tranches con le seguenti decorrenze:

- febbraio 2024 € 300 lordi;
- aprile 2024 € 150 lordi;
- settembre 2024 € 150 lordi.

Per i lavoratori assunti dal 1° maggio al 31 dicembre 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 giugno 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 inflattivo.

Le parti si impegnano a continuare nel processo di rinnovo del c.c.n.l. che si concentrerà sulla parte normativa.

MINIMI TABELLARI ALLEGATI AL VERBALE DI ACCORDO DEL 25/1/2024
LAPIDEI

Livelli	Minimi al 31/12/2023 €	01/01/2024 €	01/01/2025 €	Aumenti a regime €	Minimi al 1° gennaio 2025 €
---------	------------------------------	-----------------	-----------------	--------------------------	-----------------------------------

8°	1.540,78	63,31	27,13	90,44	1.631,22
7°	1.717,02	74,70	32,02	106,72	1.823,74
6°	1.819,99	81,03	34,73	115,76	1.935,75
5°	1.902,18	86,10	36,90	123,00	2.025,18
4°	1.974,54	92,43	39,61	132,04	2.106,58
3°	2.073,45	97,49	41,78	139,28	2.212,73
2°	2.426,94	119,65	51,28	170,93	2.597,87
1°	2.615,87	132,95	56,98	189,92	2.805,79

LATERIZI

<i>Livelli</i>	<i>Par.</i>	<i>Minimi al 31/12/2023 €</i>	<i>01/01/2024 €</i>	<i>01/01/2025 €</i>	<i>Aumenti a regime €</i>	<i>Minimi al 1° gennaio 2025 €</i>
AS	220	2.626,69	118,09	43,68	161,77	2.788,46
A	185	2.288,70	99,30	36,73	136,03	2.424,73
B	151	1.960,41	81,05	29,98	111,03	2.071,44
CS	140	1.879,33	76,76	28,39	105,15	1.984,48
C	134	1.813,58	73,00	27,00	100,00	1.913,58
D	125	1.721,55	67,63	25,01	92,65	1.814,20
E	116	1.632,33	62,80	23,23	86,03	1.718,36
F	100	1.470,12	53,68	19,85	73,53	1.543,65

CEMENTO

<i>Area professionale</i>	<i>Par.</i>	<i>Livelli</i>	<i>Minimi al 31/12/2023 €</i>	<i>01/01/2024 €</i>	<i>01/01/2025 €</i>	<i>Aumenti a regime €</i>	<i>Minimi al 1° gennaio 2025 €</i>
Area direttiva	210	3°	2.631,34	124,95	53,55	178,50	2.809,84
	188	2°	2.409,31	111,86	47,49	159,80	2.569,11
	172	1°	2.243,83	102,34	43,86	146,20	2.390,03

Area concettuale	163	3°	2.154,09	96,99	41,57	138,55	2.292,64
	157	2°	2.094,59	93,42	40,04	133,45	2.228,04
	149	1°	2.011,36	88,66	38,00	126,65	2.138,01
Area specialistica	140	3°	1.92,51	83,30	35,70	119,00	2.040,51
	134	2°	1.861,20	79,73	34,17	113,90	1.975,10
	129	1°	1.810,78	76,76	32,90	109,65	1.920,43
Area qualificata	121	2°	1.727,95	72,00	30,86	102,85	1.830,80
	116	1°	1.678,52	69,02	29,58	98,60	1.777,12
Area esecutiva	100	1°	1.526,25	59,50	25,50	85,00	1.611,25

Art. 24 (Indennità di contingenza)

L'indennità di contingenza, già conglobata nei minimi previsti alla Tabella C dell'art. 22, rimane congelata nelle seguenti misure:

<i>Livelli</i>	<i>Contingenza</i>	<i>Protocollo d'intesa Governo/OO.SS.: 31.07.1992</i>	<i>Accordo interconfederale 25.01.1975</i>
1°	531,45	10,33	-
2°	528,25	10,33	2,07
3°	521,53	10,33	11,62
4°	518,48	10,33	8,52
5°	518,39	10,33	8,52
6°	516,77	10,33	5,73
7°	514,82	10,33	3,10
8°	512,39	10,33	-

Art. 25 (Retribuzione oraria)

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:

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

Art. 26 (Aumenti periodici)

Tutti i lavoratori, esclusi gli apprendisti, 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:

- 1° livello: euro 12,76;
- 2° livello: euro 11,83;
- 3° livello: euro 10,14;
- 4° livello: euro 9,60;
- 5° livello: euro 8,99;
- 6° livello: euro 8,31;
- 7° livello: euro 7,57;
- 8° livello: euro 6,76.

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.

Per gli impiegati e gli intermedi restano in vigore gli scatti biennali di anzianità previsti dal c.c.n.l. 3 maggio 1976 fino alla percentuale massima del 70% calcolata su paga base + contingenza maturata al 31 dicembre 1979.

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

L'importo degli aumenti periodici di anzianità maturati dopo 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 provenienza (operai o intermedi) verranno riportati in cifra fissa, fino al raggiungimento della percentuale massima del 70% di cui al 3° comma.

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

Art. 27 (Premio di risultato)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le strutture territoriali aderenti all'ANIEM-Confapi delle Organizzazioni sindacali e delle Associazioni imprenditoriali nonché le aziende stipulanti esamineranno preventivamente, in un incontro in sede aziendale, le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio di risultato saranno definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale, in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma precedente, assumendo quali criteri di riferimento uno o più di uno tra quelli indicati al 1° 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 1° comma, di variabilità in funzione dei risultati conseguiti ed avverrà secondo criteri e modalità aziendali definiti dalle parti.

Ove l'erogazione del premio avente le caratteristiche di cui sopra sia concordabile a livello territoriale, fermo restando quanto sopra premesso, gli obiettivi e i programmi di cui al primo capoverso, gli importi, i parametri ed i meccanismi di cui al terzo capoverso, i criteri e le modalità di cui al quinto capoverso saranno individuati a livello territoriale tra le Organizzazioni sindacali e le Associazioni imprenditoriali 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 quale parametro di definizione per individuarne l'ammontare.

Dall'entrata in vigore del presente c.c.n.l. non trova più applicazione la disciplina per l'istituzione del "premio di produzione" di cui all'art. 17 del c.c.n.l. 19 novembre 1990 e l'indennità sostitutiva ivi citata resta definitivamente fissata negli importi in essere al 31 agosto 1994 ai fini della retribuzione dei lavoratori.

I premi di produzione di cui sopra, gli altri premi ed istituti retributivi di analoga natura comunque denominati, eventualmente già presenti in azienda o territorialmente, non saranno più oggetto di successiva contrattazione; in riferimento ai loro importi già concordati e consolidati alla data del 31 agosto 1994 le parti, all'atto dell'istituzione del premio di risultato di cui al presente articolo, procederanno alla loro armonizzazione, fermo restando che da tale operazione non dovranno derivare né oneri per le aziende né perdite per i lavoratori.

Nelle imprese che non abbiano in passato erogato premi di produzione contrattati, è in facoltà dell'azienda di sostituire il premio di risultato con il premio di cui alla tabella allegata al presente contratto.

Nota a verbale

1. Le parti prendono atto che, in ragione della funzione specifica ed innovativa degli istituti della contrattazione di II livello e dei vantaggi che da essi possono derivare all'intero sistema produttivo attraverso il miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione, ne saranno definite le caratteristiche ed il regime contributivo-previdenziale mediante un apposito provvedimento legislativo promosso dal Governo, tenuto conto dei vincoli di finanza pubblica e della salvaguardia della prestazione previdenziale dei lavoratori. Le parti auspicano una rapida emanazione di tale provvedimento e si impegnano ad agire affinché le rispettive Confederazioni intervengano in tal senso nei confronti del Governo e degli Organi istituzionali.

Le parti altresì convengono che qualora detta normativa dovesse essere emanata successivamente alla istituzione del premio le parti contraenti in sede aziendale o territoriale si incontreranno per adattare l'accordo al modificato contesto normativo garantendo l'invarianza dell'importo lordo del premio spettante al lavoratore nel passaggio dalla vecchia alla nuova normativa.

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

2. Il presente contratto definisce le procedure della contrattazione con caratteristiche innovative rispondenti allo spirito del Protocollo del 23 luglio 1993.

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

<i>Livello</i>	<i>Importi congelati</i>	<i>Decorrenza 01.05.2008 euro mensili</i>	<i>Decorrenza 01.06.2009 euro mensili</i>
1°	13,34	27,34	28,54
2°	12,27	25,15	26,25
3°	10,00	20,50	21,40
4°	9,50	19,58	20,44
5°	8,94	18,88	19,38
6°	8,40	17,36	18,13
7°	7,74	16,00	16,71
8°	6,67	13,97	14,27

N.d.R.:

L'accordo 5 ottobre 2010 prevede quanto segue:

Art. 27

(Premio di risultato)

Nelle aziende e nei territori di cui al "Sistema di relazioni sindacali e contrattuali" la contrattazione di 2° livello con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un premio di norma annuale calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, gli Organismi territoriali aderenti all'ANIEM e alle Organizzazioni sindacali esamineranno preventivamente, in un incontro in sede aziendale, le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio di risultato saranno definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale, in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma precedente, assumendo quali criteri di riferimento uno o più di uno tra quelli indicati al 1° comma.

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

L'erogazione del premio avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori e, a seconda dell'assunzione di uno o più criteri di riferimento di cui al 1° 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 gli Organismi territoriali riconosciuti dall'ANIEM; 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 conseguito è assunto dalle parti quale parametro di definizione per individuarne l'ammontare.

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

Dall'entrata in vigore del C.C.N.L. 10 novembre 1994 non trova più applicazione la disciplina per l'istituzione del "premio di produzione" di cui all'art. 17 del C.C.N.L. 19 novembre 1990 e l'indennità sostitutiva ivi citata resta definitivamente fissata negli importi in essere al 31 agosto 1994 ai fini della retribuzione dei lavoratori.

I premi di produzione di cui sopra, gli altri premi ed istituti retributivi di analoga natura comunque denominati, eventualmente già presenti in azienda o territorialmente, non saranno più oggetto di successiva contrattazione; in riferimento ai loro importi già concordati e consolidati alla data del 31 agosto 1994 le parti, all'atto dell'istituzione del premio di risultato di cui al presente articolo, procederanno alla loro armonizzazione, fermo restando che da tale operazione non dovranno derivare né oneri per le aziende né perdite per i lavoratori.

N.d.R.:

L'accordo 5 marzo 2014 prevede quanto segue:

Art. 27

(Premio di risultato)

(Omissis)

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.

(Omissis)

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.

(Omissis)

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".

Art. 28 (13^a mensilità)

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile percepita dal lavoratore; la corresponsione di tale mensilità avverrà alla vigilia di Natale. A tale effetto la retribuzione mensile sarà costituita da: minimo di paga (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 prestati presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero. Il periodo di prova seguito da conferma, è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 29 (Lavoro a cottimo)

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

interessati e nell'osservanza delle seguenti norme.

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

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

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

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

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

Eventuali contestazioni circa la valutazione delle cause di cui al comma precedente saranno esaminate dalla Direzione aziendale e dalle R.S.U. Nel caso di variazione delle tariffe di cottimo comportanti modifiche tecniche od organizzative nelle condizioni di esecuzione del lavoro, la Direzione osserverà la procedura sopra richiamata. Anche in questo caso la variazione della tariffa diverrà definitiva, una volta superato il periodo di assestamento sopra richiamato.

Art. 30 (Lavoro a turni)

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.

La mezza 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 esclusivamente nelle ore notturne.

Retribuzione lavoro a turno

20% per le ore lavorate di notte;

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

20% per le ore lavorate nei giorni festivi.

Art. 31 (Lavori speciali e disagiati)

Lavori speciali

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

Lavori disagiati

Ai lavoratori richiesti di prestazioni di lavoro disagiato quali, ad es., i lavori sotto la pioggia o la neve, in presenza di condizioni di disagio continuo o con i piedi nell'acqua anche per spurgo di canali e pozzi di scolo

delle acque delle lavorazioni, sarà corrisposto per tutto il tempo della prestazione nelle condizioni predette un compenso la cui misura verrà determinata con accordi territoriali o in mancanza aziendali.

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

Art. 32 (Indennità speciale cavatori)

Agli operai addetti alle cave, in considerazione del fatto che gli stessi nel ciclo annuale sono soggetti a perdite di giornate lavorative in conseguenza di condizioni meteorologiche, verrà corrisposta una speciale indennità pari al 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 nel computo della tredicesima mensilità.

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

Nota a verbale

Le parti precisano che per operai addetti alle cave, ai quali si applica la suddetta indennità, si intendono i lavoratori - cavatori, filisti, filisti armatori, palisti, escavatoristi, ruspasti, che prestano la propria opera in cava in modo continuativo.

Si precisa, inoltre che la suddetta indennità spetta limitatamente ai periodi di lavoro effettivamente prestati nelle cave stesse.

Art. 32 bis (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.

Art. 33 (Indennità di cassa)

Agli impiegati che hanno normalmente maneggio di denaro con responsabilità, verrà corrisposta un'indennità del 10 per cento da calcolarsi sul minimo di stipendio (comprensivo dell'ex indennità di contingenza) della categoria alla quale sono assegnati.

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.

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 maggio 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 celibe, una diaria commisurata a mezza mensilità di retribuzione, se capo di famiglia una diaria commisurata ad una mensilità di retribuzione.

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

Il 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 2° comma del presente articolo.

Art. 36 (Missioni temporanee e trasferte)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il lavoratore può essere inviato in missione temporanea, per esigenza di servizio; la comunicazione dell'invio in missione gli sarà recapitata con un anticipo di almeno 7 giorni.

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

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.

Al lavoratore in missione spetta:

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

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

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

Al lavoratore in missione, qualora questa superi le 24 ore, deve essere corrisposta una indennità pari al 20% della retribuzione giornaliera per tutto il periodo 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 delle maggiorazioni di cui all'art. 16.

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

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

N.d.R.:

L'accordo 10 novembre 2020 prevede quanto segue:

Unificato - Trasferta

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 congruaglio, 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.

INDENNITA' SPECIFICHE

LATERIZI - 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. 26 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).

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. (N. ... ARTICOLO SU BANCA ORE).

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 pie' 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.

E' 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 (Previdenza complementare)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'ANIEM e la FENEAL-UIL, la FILCA-CISL e la FILLEA-CGIL, con accordo sottoscritto in data 17 aprile 2007 (Allegato B), 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:

- 1,3% a decorrere dal 1° maggio 2008.

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:

- 1,3% a decorrere dal 1° maggio 2008.

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 t.f.r.

A partire dalla data del 1° maggio 2008 per i lavoratori di prima occupazione antecedente alla data del 28 aprile 1993, la quota del t.f.r. 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 aprile 1993 e privi di qualsiasi anzianità contributiva a forme pensionistiche obbligatorie a tale data, la quota di t.f.r. 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.

N.d.R.:

L'accordo 5 ottobre 2010 prevede quanto segue:

Art. 37

(Previdenza complementare)

L'ANIAM e la FENEAL-UIL, la FILCA-CISL e la FILLEA-CGIL, 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:

- 1,3% decorrere dal 1° maggio 2008.

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:

- 1,3% a decorrere dal 1° maggio 2008.

A partire dal 1° gennaio 2011, le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore iscritto a FONDAPI sono fissate in ragione dell'1,40% ragguagliata al valore del minimo tabellare, contingenza, E.d.r. (paga FONDAPI).

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 t.f.r.

A partire dalla data del 1° maggio 2008 per i lavoratori di prima occupazione antecedente alla data del 28 aprile 1993, la quota del t.f.r. 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 aprile 1993 e privi di qualsiasi anzianità contributiva a forme pensionistiche obbligatorie a tale data, la quota di t.f.r. 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.

N.d.R.:

L'accordo 5 marzo 2014 prevede quanto segue:

Art. 37

(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 dal 1° maggio 2008;
- 1,40% a decorrere dal 1° gennaio 2011.

L'aliquota del contributo al FONDAPI sarà esclusivamente incrementata a carico delle aziende dello 0,50 suddiviso:

- a partire dal 1° gennaio 2015 la contribuzione viene fissata nella misura dell'1,70% (incremento 0,30%);
- a partire dal 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:

- 1,30% a decorrere dal 1° maggio 2008;
- 1,40% a decorrere dal 1° gennaio 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.

(Omissis)

N.d.R.:

L'accordo 25 settembre 2018 prevede quanto segue:

Art. 37

(Previdenza complementare)

Le parti concordano che, fermo restando le contribuzioni vigenti a carico di azienda e lavoratori, a partire dal 1° gennaio 2019 la base di calcolo sarà la retribuzione utile al calcolo del t.f.r.

N.d.R.:

L'accordo 27 febbraio 2019 prevede quanto segue:

Art. 37

(Previdenza complementare)

Le parti concordano che, fermo restando le contribuzioni vigenti a carico di azienda e lavoratori, a partire dal 1° gennaio 2019 la base di calcolo sarà la retribuzione utile al calcolo del t.f.r.

Le parti concordano di avviare un percorso contrattuale, già a partire dal presente c.c.n.l. lapidei, 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, che dovrà essere compatibile con i costi di gestione del Fondo e con i risultati tangibili per gli addetti del settore.

Al riguardo, è stabilito per tutti i lavoratori dipendenti un versamento straordinario contrattuale a FONDAPI di € 150 ("una tantum"), come incentivo alla promozione delle adesioni al Fondo, secondo le modalità che saranno concordate tra le parti e di intesa con FONDAPI entro il 31 marzo 2019.

N.d.R.:

L'accordo 10 aprile 2019 prevede quanto segue:

Art. 37

(Previdenza complementare)

Facendo seguito al verbale di accordo del 27 febbraio 2019, le parti si sono nuovamente riunite in data 10 aprile 2019 per definire congiuntamente le modalità di versamento e corretta attuazione del contributo di cui all'art. 37, comma 3 del suddetto verbale di accordo concordando quanto segue.

Il contributo straordinario contrattuale di € 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 aprile 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 aprile 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 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 € dovrà essere effettuato a FONDAPI entro il 20 luglio 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 maggio 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 "Registrazione on-line 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. lapidei 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.

N.d.R.:

L'accordo 10 novembre 2020 prevede quanto segue:

Previdenza complementare

Le Parti concordano di istituire a partire dal 1° gennaio 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 del 1° gennaio 2022. Per i lavoratori iscritti al Fondapi al 1° gennaio 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.

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% dal 1° giugno 2021 e +0,25% dal 1° gennaio 2022 (tot. 2,40%);
- Cemento: - (tot. 1,90%);
- Laterizi: + 0,10% dal 1° giugno 2021 (tot. 1,80%).

Art. 37 bis (Assistenza sanitaria integrativa)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti convengono di istituire una Commissione tecnica paritetica ai fini di approfondire le tematiche relative alla costituzione e/o adesione ad un Fondo 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 iniziative confederali finalizzate alla costituzione di un fondo generale avente gli stessi scopi.

La Commissione consegnerà alle parti stipulanti una dettagliata relazione entro il 31 dicembre 2009 per la successiva applicazione che dovrà avvenire entro il prossimo rinnovo contrattuale.

Le parti definiscono fin d'ora che il contributo a carico delle imprese potrà arrivare fino ad un importo massimo di 5 euro mensili per ogni dipendente che aderirà al predetto fondo dopo la sua costituzione a condizione che sia stata concordata la soluzione da adottare per i dipendenti del settore in tema di assistenza sanitaria integrativa.

N.d.R.:

L'accordo 5 ottobre 2010 prevede quanto segue:

Art. 37 bis

(Assistenza sanitaria integrativa)

Le parti convengono di istituire, nell'ambito del CPN, una Commissione tecnica paritetica al fine di approfondire le tematiche relative alla costituzione e ~~ad~~ 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 così ripartita:

- a carico dell'impresa 6 euro mensili per dodici mensilità per ogni lavoratore iscritto;
- a carico del singolo lavoratore 2 euro mensili per dodici mensilità.

La decorrenza della suddetta contribuzione è 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 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 di una dettagliata relazione entro il 31 dicembre 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.

N.d.R.:

L'accordo 5 marzo 2014 prevede quanto segue:

Art. 37 bis

(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 settembre 1997, n. 314 e successive modifiche.

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° marzo 2014, 5 euro mensili per ogni dipendente in forza.
- A decorrere dal 1° gennaio 2015, 8 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.

N.d.R.:

L'accordo 25 settembre 2018 prevede quanto segue:

Art. 37 bis

(Assistenza sanitaria integrativa)

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.

N.d.R.:

L'accordo 27 febbraio 2019 prevede quanto segue:

Art. 37 bis

(Assistenza sanitaria integrativa)

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.

N.d.R.:

L'accordo 10 aprile 2019 prevede quanto segue:

Facendo seguito al verbale di accordo del 27 febbraio 2019, le parti si sono nuovamente riunite in data 10 aprile 2019 per definire congiuntamente le modalità di versamento e corretta attuazione del contributo di cui all'art. 37, comma 3 del suddetto verbale di accordo concordando quanto segue.

Il contributo straordinario contrattuale di € 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 aprile 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 aprile 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 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 € dovrà essere effettuato a FONDAPI entro il 20 luglio 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 maggio 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 "Registrazione on-line 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. lapidei 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.

N.d.R.:

L'accordo 10 novembre 2020 prevede quanto segue:

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:

- Lapidai: + 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.

Capitolo VI

DISPOSIZIONI PER PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI

Art. 38 (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. 39 (Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia)

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

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 decreto legislativo 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.

Art. 40 (Tutela dei tossicodipendenti e loro familiari)

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

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

I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono, a loro volta, essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità. Gli interessati dovranno avanzare la relativa richiesta alla Direzione aziendale almeno 15 giorni prima dell'inizio

dell'aspettativa, fornendo adeguata documentazione circa lo stato di tossicodipendenza del familiare, il programma cui questi partecipa, nonché l'attestazione di cui sopra.

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

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

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

Art. 41 (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 (n. 492/1968) e l'inserimento dei disabili (n. 104/1992).

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. 42 (Lavoratori immigrati)

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

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

Art. 43 (Lavoro delle donne e dei minori)

L'ammissione e le condizioni di lavoro delle donne e dei minori sono regolate dalle disposizioni di legge vigenti.

Art. 44 (Volontariato)

Le imprese consentiranno, compatibilmente con le esigenze organizzative, ai lavoratori che facciano parte di Organizzazioni iscritte ai registri di cui all'art. 6 della legge 11 agosto 1991, n. 266 e svolgano documentata attività di volontariato in Italia di usufruire delle forme di flessibilità di orario e delle eventuali turnazioni concordate ed attuate nelle rispettive imprese.

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

Art. 45 (Diritto allo studio)

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione, primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di 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 maggio 1970, n. 300, si conviene:

a) Lavoratori studenti universitari

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

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

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

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

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.

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.

Capitolo VII

INTERRUZIONI - SOSPENSIONI - RIDUZIONE DEL LAVORO

Art. 46 (Interruzione e sospensione di lavoro)

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

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

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

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

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

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

Art. 47 (Permessi di entrata e di uscita)

Durante il lavoro nessun operaio può allontanarsi dal proprio posto di lavoro senza giustificato motivo, e non può lasciare lo stabilimento o cava se non debitamente autorizzato. Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare nello stabilimento o cava. Salvo speciale permesso del proprio superiore, non è consentito all'operaio sia di entrare, sia di trattenersi nello stabilimento o cava in ore fuori dal suo turno. Il permesso di uscita deve essere richiesto dall'operaio al proprio superiore diretto nella prima ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

Art. 48 (Permessi)

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

Art. 49 (Congedi)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A) Permessi per eventi e cause particolari

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

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

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

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

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

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore 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 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Al lavoratore, in occasione della nascita di un figlio, sarà riconosciuto 1 giorno di permesso retribuito aggiuntivo.

B) Congedi per gravi motivi familiari

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

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

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

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

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

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta del 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 lett. B) può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 1, D.M. 21 luglio 2000, n. 278, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni. Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

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

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

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

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

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva a questo titolo non dovranno superare l'1% del totale della forza occupata. I valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale pari o superiore a 0,50 saranno arrotondati all'unità superiore.

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

Dichiarazioni comuni

1) Le parti si danno reciprocamente atto che le disposizioni contrattuali di cui alle lett. A), B) e C) del presente articolo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale ferme restando, ove esistenti, condizioni di miglior favore.

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

N.d.R.:

L'accordo 5 ottobre 2010 prevede quanto segue:

Art. 49

(Congedi)

(Omissis)

Nuovo D) - Riposi e permessi per i figli con handicap grave

In applicazione di quanto previsto dall'art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con gravi handicap, in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, la lavoratrice madre ovvero il lavoratore padre può 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 con handicap in situazione di gravità, il diritto di fruire dei permessi di cui all'art. 33, comma 3 della legge n. 104/1992 e successive modificazioni (tre giorni di permesso retribuito al mese, con trattamento a carico INPS coperti da contribuzione figurativa), è 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. n. 151/2001 e successive modificazioni.

Dichiarazione comune

1) Le parti si danno reciprocamente atto che le disposizioni contrattuali di cui alle lett. A), B), C) e D) del presente articolo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale ferme restando, ove esistenti, condizioni di miglior favore.

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

3) In riferimento al presente articolo, la fruizione dei suddetti permessi sarà, comunque, garantita in modo da consentire la minima programmazione aziendale e nel rispetto dei diritti dei singoli lavoratori.

N.d.R.:

L'accordo 5 marzo 2014 prevede quanto segue:

Art. 49

(Congedi)

A) Permessi per eventi e cause particolari

(Omissis)

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.

(Omissis)

N.d.R.:

L'accordo 27 febbraio 2019 prevede quanto segue:

Art. 49

(Congedi)

C) Congedi per la formazione

(Omissis)

Nelle aziende fino a 100 dipendenti, nel caso in cui la percentuale di cui sopra non superi lo 0,50%, la possibilità di congedo potrà comunque riguardare almeno una unità.

D) Riposi e permessi per i figli con handicap grave

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

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità, il diritto di fruire dei permessi di cui all'art. 33, comma 3 della legge n. 104/1992 e successive modificazioni è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

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

N.d.R.:

L'accordo 10 novembre 2020 prevede quanto segue:

Congedi - Unificato

A) Permessi per eventi e cause particolari

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

Il diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno di cui al 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 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

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

Ai sensi di quanto previsto dalla legge n. 160/2019 ("Legge di bilancio 2020"), il lavoratore padre, entro il quinto mese di vita del bambino, o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni o affidamenti nazionali/internazionali, fruirà di sette giorni di congedo obbligatorio 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. 53/2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, il lavoratore ha diritto

ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433, cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei 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 luglio 2000, n. 278, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni. Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

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

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

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

L'azienda valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di diniego o differimento del congedo informerà l'interessato dei motivi che hanno determinato la decisione. Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva a questo titolo non dovranno superare l'1,5% 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.

D) Riposi e permessi per i figli in condizione di grave disabilità

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 disabilità, in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, la lavoratrice madre ovvero il lavoratore padre può 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 disabilità, il diritto di fruire dei permessi di cui all'art. 33, comma 3 della legge n. 104/1992 e successive modificazioni (tre giorni di permesso retribuito al mese, con trattamento a carico INPS coperti da contribuzione figurativa), è 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. n. 151/2001 e successive modificazioni.

E) Congedi per le donne lavoratrici vittime di violenza

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

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.

~~La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto a tempo pieno.~~

Dichiarazione comune

1. Le parti si danno reciprocamente atto che le disposizioni contrattuali di cui alle lettere A), B), C), D) ed E) del presente articolo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale ferme restando, ove esistenti, condizioni di miglior favore.

2. 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'adequatezza anche alla luce dei Fondi pubblici per il rafforzamento della formazione e delle nuove competenze.

Art. 50 (Assenze)

Le assenze devono essere giustificate dall'operaio alla Direzione della cava o dello stabilimento entro il mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

Art. 51 (Recuperi)

E' ammesso il recupero, a regime normale, di ore perdute per la sospensione di lavoro, purché concordato tra l'azienda e la R.S.U. o tra le Organizzazioni sindacali competenti e purché sia contenuto nel limite di un'ora

al giorno oltre le 8 ore e si effettui entro 15 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 52 (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.

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

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

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

Ove richiesto saranno erogati proporzionali acconti.

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

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

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

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

I ratei della tredicesima mensilità corrisposti dall'istituto assicuratore saranno considerati utili ai fini del raggiungimento delle misure del trattamento economico di cui al presente articolo. Pertanto, dalla tredicesima mensilità, di cui all'art. 28, non saranno effettuate detrazioni per i periodi di assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale.

Art. 53 (Malattia)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'assenza per malattia, anche se dovuta ad infortunio non sul lavoro, deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza, salvo i casi di giustificato impedimento. Inoltre, il lavoratore deve inviare all'azienda stessa, entro tre giorni dall'inizio e dalla data di prosecuzione dell'assenza, il certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante incapacità lavorativa, redatto dal medico delle competenti strutture sanitarie su specifico modulo.

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

1) Il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00 di ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, per consentire l'effettuazione di eventuali visite di controllo.

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

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

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

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

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

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

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

a) Operai ed intermedi

Al lavoratore, non in prova, assente per malattia o infortunio non sul lavoro, sarà corrisposta 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.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro corrisponderà al lavoratore, oltre al trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso.

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

Ove superato il periodo di conservazione del posto il rapporto non sia risolto, né ad iniziativa dell'azienda né ad iniziativa del lavoratore, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso a tutti gli effetti. Nel caso di preavviso di licenziamento o di dimissioni, il lavoratore usufruirà del trattamento economico a carico dell'azienda per i casi di malattia fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

N.d.R.:

L'accordo 5 marzo 2014 prevede quanto segue:

Art. 53

(Malattia)

Le parti recepiscono integralmente l'Accordo Interconfederale sottoscritto in data 26 luglio 2011 tra CONFAPI e CGIL, CISL e UIL in materia di certificazione della malattia.

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

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

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

(Omissis)

N.d.R.:

L'accordo 10 novembre 2020 prevede quanto segue:

Unificato - Malattia

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

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

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

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

comma precedente deve consegnare o far pervenire all'Azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia e infortunio non sul lavoro indicata nel certificato medico precedente.

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

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

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

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

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

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

4) Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di cui ai paragrafi precedenti costituisce inadempienza contrattuale a tutti gli effetti, decadendo inoltre il diritto al trattamento economico contrattuale nelle misure del 100% per i primi 10 giorni e del 50% per l'ulteriore periodo, esclusi i periodi di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo, ed il fatto costituisce inadempimento grave degli obblighi contrattuali sanzionabile ai sensi dell'art. 66.

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

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

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

Conservazione del posto di lavoro

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.

Art. 54 (Maternità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ferme restando le disposizioni di cui alle norme contenute nel T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e alle norme di cui alla L. 30 dicembre 1971, n. 1204, sul trattamento retributivo delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda erogherà, integrando il trattamento corrisposto dall'istituto, fino al 100% della retribuzione di fatto per i primi cinque mesi di astensione dal lavoro. Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali integrazioni aziendali vigenti, pertanto è in loro facoltà di assorbire fino a concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

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

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

N.d.R.:

L'accordo 10 novembre 2020 prevede quanto segue:

Unificato - Tutela della maternità e paternità

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 che dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice.

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

Art. 55 (Congedo matrimoniale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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

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

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

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

N.d.R.:

L'accordo 10 novembre 2020 prevede quanto segue:

Unificato - Congedo matrimoniale

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

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

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

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

Per gli operai e gli intermedi il trattamento di cui sopra assorbe quello previsto dal contratto collettivo per l'industria del 31 maggio 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. 56 (Chiamata e richiamo alle armi - Cooperazione internazionale)

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

Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'indennità di anzianità, per il lavoratore che abbia un'anzianità di 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 febbraio 1979, sia riconosciuta la qualifica di volontari in servizio civile, spetta la conservazione del proprio posto di lavoro, secondo le disposizioni del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 303, e successive norme integrative qualora beneficiano del rinvio del servizio militare di leva, ai sensi dell'art. 40 della citata L. n. 38/1979.

Nota a verbale

Le parti si incontreranno per adeguare il presente articolo alle nuove disposizioni legislative.

Capitolo VIII

AMBIENTE DI LAVORO, IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Art. 57 (Ambiente di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 del Comitato paritetico nazionale (CPN) previsto dal vigente c.c.n.l., le proposte di legge e le iniziative di carattere normativo di interesse per il settore lapideo che venissero avanzate in Italia e nell'ambito della UE.

Ciò con particolare riguardo alla possibilità di individuare linee di indirizzo comune che servano da orientamento per gli Organismi legislativi o amministrativi, sia per l'attività di escavazione sia per quella di lavorazione dei materiali lapidei. Analoghe linee di indirizzo comune saranno ricercate nei confronti degli enti locali (regioni, province, ecc.).

Il Comitato paritetico nazionale 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.

Il Comitato 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., 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. che ai lavoratori neo assunti 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 del settore 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;
- implementazione delle procedure di pronto soccorso;
- raccolta 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.

Il CPN 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.

Il CPN avrà anche il compito di raccogliere ed esaminare dati sull'andamento 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).

Il CPN 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 al Comitato paritetico nazionale, 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. 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., verranno realizzate delle azioni formative integrative alla formazione del singolo R.L.S. 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.

Il Comitato sarà composto pariteticamente da rappresentanti delle Organizzazioni sindacali contraenti e da rappresentanti designati dalle Associazioni territoriali aderenti a ANIEM-Confapi; la partecipazione al Comitato è gratuita.

Le parti, a livello territoriale, effettueranno confronti periodici al fine di analizzare e monitorare la presenza di R.L.S. nelle singole unità produttive con l'obiettivo della loro diffusione.

N.d.R.:

L'accordo 10 novembre 2020 prevede quanto segue:

Unificato - Ambiente

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 ~~del Comitato paritetico nazionale (C.P.N.)~~ 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 per ~~il settore lapideo~~ i settori oggetto del presente contratto che venissero avanzate in Italia e nell'ambito della UE.

Ciò con particolare riguardo alla possibilità di individuare linee di indirizzo comune che servano da orientamento per gli organismi legislativi o amministrativi per tutte le attività oggetto del presente contratto; ~~sia per l'attività di escavazione sia per quella di lavorazione dei materiali lapidei~~. Analoghe linee di indirizzo comune saranno ricercate nei confronti degli Enti locali (Regioni, Province, ecc.).

~~Il Comitato paritetico nazionale~~ La CMBC 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.

~~Il Comitato~~ 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 neo assunti 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.

~~H-CPN~~-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.

~~H-CPN~~-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).

~~H-CPN~~-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 ~~al Comitato paritetico nazionale~~ 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 ai Comitati 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. 58 (Visite mediche)

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

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.

Per quanto non espressamente previsto si fa riferimento alle leggi in materia.

Art. 59 (Rappresentante lavoratori alla sicurezza)

In applicazione del decreto legislativo n. 626 del 19 settembre 1994, e considerato quanto previsto dall'accordo interconfederale 27 ottobre 1995 stipulato tra Confapi e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori CGIL, CISL, UIL, si disciplina:

1) Organismi paritetici provinciali

Laddove a livello provinciale, ovvero a livello territoriale definito di comune accordo, siano stati costituiti e siano operanti gli Organismi paritetici provinciali, le parti concordano di fare riferimento agli stessi per le problematiche e gli adempimenti previsti dal D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

2) Coordinamento tra CP e OPP

Nei territori in cui siano stati costituiti e siano operanti i Comitati paritetici di cui al 13° comma dell'art. 57 del vigente c.c.n.l., i compiti propri dell'OPP saranno svolti da tali Organismi.

Le parti effettueranno a livello territoriale confronti periodici al fine di analizzare e monitorare la presenza di R.L.S. nelle singole unità produttive con l'obiettivo della loro diffusione. A tale proposito le aziende, all'atto della nomina, comunicheranno i nominativi degli R.L.S. ai Comitati paritetici territoriali di carattere intersettoriale o di settore, i quali, a seguito del relativo censimento, si attiveranno al fine di cercare di favorire la nomina nelle unità carenti. La predetta comunicazione verrà inviata anche alla segreteria del CPN.

Al riguardo resta inteso che all'OPP si farà riferimento, quale seconda istanza di composizione delle controversie, in tutti i casi in cui all'interno dei CP, insorgano difficoltà nella definizione di situazioni di competenza che, anche a giudizio di una sola parte, rivestano rilevanza generale.

3) Rappresentanti dei lavoratori: aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti

Ai fini dell'applicazione delle classi dimensionali previste dai punti 3 e 4 del presente accordo, sono conteggiati tutti i lavoratori dipendenti iscritti a libro matricola che prestano la loro attività nelle sedi aziendali; i lavoratori part-time vengono conteggiati pro-quota.

Il Rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19, del D.Lgs. n. 626/1994, al Rappresentante vengono concessi permessi retribuiti pari a 12 ore all'anno per dipendente nelle aziende o unità produttive fino a 5 dipendenti a 30 ore all'anno nelle aziende o unità produttive da 6 a 15 dipendenti.

L'utilizzo dei permessi deve essere comunicato alla Direzione aziendale con almeno 48 ore di anticipo, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttive-organizzative dell'azienda; sono fatti salvi i casi di forza maggiore.

Non vengono imputati ai permessi suddetti le ore utilizzate per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19, D.Lgs. n. 626/1994, punti b), c), d), g), i), l).

4) Rappresentante dei lavoratori: aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti

Il numero minimo dei Rappresentanti è quello previsto dal comma 6, dell'art. 18, del D.Lgs. n. 626/1994;

- 1 Rappresentante nelle unità produttive fino a 200 dipendenti;
- 2 Rappresentanti nelle unità produttive da 201 a 1.000 dipendenti.

L'individuazione del Rappresentante per la sicurezza avviene con le modalità di seguito indicate:

- nelle aziende in cui siano elette le R.S.U. (Rappresentanze sindacali unitarie) il Rappresentante verrà designato dalle stesse al proprio interno e proposto ai lavoratori in apposita assemblea da tenersi entro 15 giorni da tale designazione, per la ratifica; l'assemblea sarà valida purché voti la maggioranza degli aventi diritto presenti in azienda;

- nelle aziende in cui le R.S.U non siano state ancora costituite, pur essendo prevista dai cc.cc.nn.l., il Rappresentante è eletto nell'ambito delle stesse in occasione della loro elezione e con le medesime modalità di elezione;

- nelle aziende in cui esistano Rappresentanze sindacali diverse dalle Rappresentanze sindacali unitarie e nelle aziende in cui non esista alcuna Rappresentanza sindacale, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno con le modalità e le procedure previste per le aziende fino a 15 dipendenti, di norma su iniziativa delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19, del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, ad ogni Rappresentante per la sicurezza vengono concessi permessi retribuiti pari a 40 ore per anno.

L'utilizzo dei permessi deve essere comunicato alla Direzione aziendale con almeno 48 ore di anticipo, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttive-organizzative dell'azienda; sono fatti salvi i casi di forza maggiore.

Non vengono imputate a tale monte ore le ore autorizzate per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19, del D.Lgs. n. 626/1994, lettere b), c), d), g), i), l).

5) Elezioni

Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori dipendenti a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori a domicilio.

Modalità elettorali

L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto, a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Le elezioni si svolgeranno in orario di lavoro con tempo predeterminato con la Direzione aziendale.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice dei lavoratori dipendenti a libro matricola che prestano la loro attività nelle sedi aziendali, conteggiandosi pro-quota i lavoratori a tempo parziale.

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 di elezione.

Copia del verbale sarà immediatamente consegnata alla Direzione aziendale ed inviata all'Organismo paritetico provinciale.

Durata dell'incarico

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza resta in carica per 3 anni ovvero sino alla durata in carica della Rappresentanza sindacale unitaria e comunque non oltre la elezione della Rappresentanza sindacale unitaria stessa; il Rappresentante è rieleggibile.

Nel caso di dimissioni, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni.

In tal caso al Rappresentante spettano le ore di permesso per l'esercizio della sua funzione per la quota relativa al periodo di durata nelle funzioni.

Su iniziativa dei lavoratori, il Rappresentante per la sicurezza può essere revocato con una maggioranza del 50% + 1 degli aventi diritto al voto, risultante da atto scritto da consegnare alla Direzione aziendale.

In entrambi i casi, nei 30 giorni successivi, saranno indette nuove elezioni con le modalità sopra descritte in quanto applicabili.

Al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono comunque applicabili in conformità al punto 4, dell'art. 19, del D.Lgs. n. 626/1994 le tutele previste dalla legge n. 300/1970.

Strumenti e modalità per l'espletamento dell'incarico

In applicazione dell'art. 19, comma 1, lettere e) ed f) del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 al Rappresentante verranno fornite, anche su sua richiesta, le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il Rappresentante può consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2 custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 4, comma 3.

Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga a conoscenza, il Rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto industriale.

Il datore di lavoro consulta il Rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

La consultazione preventiva di cui all'art. 19, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 verrà effettuata dall'azienda in modo da consentire al Rappresentante di fornire il proprio contributo anche attraverso la consulenza di esperti, qualora questa sia comunemente valutata necessaria tra la Direzione aziendale e il Rappresentante.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal Rappresentante per la sicurezza.

Il Rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

Riunioni periodiche

Le riunioni periodiche di cui all'art. 11, del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 saranno convocate con un anticipo di almeno 5 giorni lavorativi, su ordine del giorno scritto predisposto dall'azienda.

Il Rappresentante potrà richiederne un'integrazione purché riferita agli argomenti previsti dallo stesso art. 11.

Nelle aziende ovvero unità produttive che occupano più di 15 dipendenti 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 dipendenti, nelle stesse ipotesi del presente comma, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può richiedere la convocazione di una apposita riunione. Della riunione viene redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dal Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e dal Rappresentante della Direzione aziendale.

6) Rappresentante dei lavoratori: formazione

Il Rappresentante riceve, con oneri a carico del datore di lavoro, la formazione prevista dall'art. 22, comma 4, del D.Lgs. n. 626, sempreché non l'abbia già ricevuta.

Il tutto in sintonia con quanto disposto dagli OPP laddove costituiti e funzionanti.

Tale formazione sarà svolta con un programma di 32 ore, con l'utilizzo di permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti nel presente accordo e riguarderà:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa;
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

7) Addetti al pronto soccorso e prevenzione incendi

I lavoratori addetti all'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e comunque, di gestione dell'emergenza riceveranno una formazione ed informazione specifica in sintonia con le disposizioni di legge.

8) Abrogazioni

L'introduzione del D.Lgs. n. 626/1994 ha determinato nuove modalità comportamentali e di approccio alle tematiche della sicurezza e salute negli ambienti di lavoro: le parti pertanto convengono di abrogare le disposizioni contenute nel c.c.n.l. laddove queste non siano più attuali o comunque superati dalla legislazione.

9) *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.

10. *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.

Art. 60 (Formazione e informazione dei lavoratori)

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

Le parti hanno definito dei percorsi formativi in relazione alle varie tipologie e casistiche presenti nelle aziende, secondo lo schema allegato.

L'informazione può essere completata ai lavoratori anche con l'ausilio di opuscoli, eventualmente monografici e mirati.

<i>Tipologia</i>	<i>Lavoratori in forza da almeno un anno</i>	<i>Lavoratori in forza da meno di un anno</i>	<i>Trasf. Reparto cambio mansione</i>	<i>Introduzione nuove tecnologie nuove sostanze</i>
<i>Informazione per i lavoratori</i>				
<i>Oggetto</i>	(Norma transitoria; vale in fase di prima applicazione a regime) a) Sintesi delle principali disposizioni legislative sulla materia. B) Contenuti art. 21 con specifico riferimento ai rischi a cui il lavoratore è esposto ed alla mansione e funzione aziendale da questo ricoperta.	a) Sintesi delle principali disposizioni legislative sulla materia. B) Contenuti art. 21 con specifico riferimento ai rischi a cui il lavoratore è esposto ed alla mansione e funzione aziendale da questo ricoperta.	a) Sintesi delle principali disposizioni legislative sulla materia: cenni. B) Contenuti art. 21 con specifico riferimento ai rischi a cui il lavoratore è esposto ed alla mansione e funzione aziendale da questo ricoperta: richiami. C) Indicazioni ed elementi relativi ai rischi ed alle problematiche concernenti il nuovo o la nuova mansione.	a) Sintesi delle principali disposizioni legislative sulla materia: cenni. B) Contenuti art. 21 con riferimento ai rischi a cui il lavoratore è esposto ed alla mansione e funzione aziendale da questo ricoperta: richiami. C) Indicazioni ed elementi relativi ai rischi ed alle problematiche connessi alle nuove sostanze introdotte ed alle nuove tecnologie.
<i>Formazione per i lavoratori</i>				

<i>Criteri di aggregazione dei lavoratori</i>	1) Gruppi di rischio 2) Mansioni omogenee 3) Mansioni particolari	1) Gruppi di rischio 2) Mansioni omogenee 3) Mansioni particolari	1) Gruppi di rischio 2) Mansioni omogenee 3) Mansioni particolari	1) Gruppi di rischio 2) Mansioni omogenee 3) Mansioni particolari
<i>Contenuti</i>	Richiami sui comportamenti da tenere: a) in relazione a rischi specifici e particolari; b) in caso di eventi anomali.	Comportamenti da tenere: a) normalmente; b) in relazione ai rischi specifici e particolari; c) in caso di eventi anomali.	Comportamenti da tenere con specifico riferimento alla fattispecie di interesse: a) normalmente; b) in relazione ai rischi specifici e particolari; c) in caso di eventi anomali.	Comportamenti da tenere con specifico riferimento alle fattispecie di interesse: a) normalmente; b) in relazione ai rischi specifici e particolari; c) in caso di eventi anomali.
<i>Durata complessiva Informazione-formazione</i>	4 ore	4 ore	2 ore	4 ore

Art. 61 (Prevenzione infortuni - Mezzi protettivi)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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, zoccoli, maschere, occhiali, grembiuli) osservando tutte le precauzioni igieniche.

Il lavoratore dovrà utilizzare sulla base delle disposizioni aziendali, curandone altresì la conservazione, i mezzi protettivi consegnatigli.

N.d.R.:

L'accordo 10 novembre 2020 prevede quanto segue:

Unificato - Prevenzione infortuni - Mezzi protettivi

(Omissis)

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

Art. 62 (Indumenti di lavoro)

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

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

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

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

Capitolo IX

NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 63 (Inizio e fine lavori)

L'inizio dei lavori potrà essere regolato come segue:

- a) il primo segnale è dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro e significherà l'apertura dell'accesso allo stabilimento;
- b) il secondo segnale è dato 5 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;
- c) il terzo segnale è dato all'ora precisa dell'inizio del lavoro ed in tale momento il lavoratore deve trovarsi al suo posto di lavoro.

La cessazione del lavoro è annunciata da un unico segnale.

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

Art. 64 (Rapporti in azienda)

- 1) L'azienda impronerà i rapporti con i dipendenti ai sensi di educazione e di rispetto della dignità personale del lavoratore.
- 2) Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti l'esplicazione delle mansioni affidategli mantenendo rapporti di educazione sia verso i compagni di lavoro che nei confronti dei superiori e dei subordinati.

Devono fra l'altro essere evitati:

- a) qualsiasi discriminazione in relazione ad orientamenti che, rientrando nella propria sfera personale, risultino pregiudizievoli dell'attività lavorativa e della convivenza nei luoghi di lavoro;
- b) comportamenti offensivi a connotazione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di disagio della persona cui essi sono rivolti e possano influenzare, esplicitamente o implicitamente, decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale;
- 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 dipende dai rispettivi superiori come previsto dall'organizzazione interna che l'azienda avrà cura di illustrare al dipendente.

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

- 1) osservare le disposizioni del presente contratto e delle regole aziendali nonché quelle impartite dai superiori;
- 2) osservare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 3) dedicare attività diligente al disbrigo delle mansioni assegnate;

- 4) non prestare attività presso altre aziende direttamente concorrenti, anche al di fuori dell'orario di lavoro;
- 5) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzature, utensili, strumenti e quanto altro a lui affidato;
- 6) osservare le disposizioni aziendali e contrattuali sulla prevenzione degli infortuni;
- 7) comunicare tempestivamente ogni variazione del proprio domicilio;
- 8) non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale.

Art. 65 (Conservazione degli utensili)

L'operaio deve conservare in buono stato macchine, attrezzi, arnesi e tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione, se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dai diretti superiori.

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

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

Art. 66 (Danni alla lavorazione)

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

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

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

Art. 67 (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 previste dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 68 (Provvedimenti disciplinari)

Le infrazioni disciplinari dell'operaio 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 dal 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 maggio 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 5 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. 69 (Multe e sospensioni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 lo sospenda 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 (art. 59, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 81/2008);
- 10) che si rifiuti di adempiere a disposizioni contrattuali previste o che commetta mancanze che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene.

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

L'importo delle multe disciplinari sarà versato al CPN.

N.d.R.:

L'accordo 10 novembre 2020 prevede quanto segue:

Unificato - Multe e sospensioni

In via esemplificativa incorre nei provvedimenti di multa il dipendente:

- 1) che abbandoni il proprio posto di lavoro senza autorizzazione del superiore o senza giustificato motivo;
- 2) che non esegua il proprio lavoro secondo le istruzioni ricevute;
- 3) che rechi guasti al materiale e non avverta subito il suo superiore diretto degli evidenti guasti agli apparecchi o di evidenti irregolarità nel funzionamento nell'andamento del lavoro;
- 4) che contravvenga al divieto di fumare o introduca sul luogo di lavoro cibi e bevande alcoliche, senza il permesso dell'azienda;
- 5) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;
- 6) che sia trovato addormentato durante le ore di lavoro;
- 7) che ritardi nell'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- 8) che dia corso a molestie verbali, quali epiteti sessisti, razzisti, volgari, violenti, ecc.;
- 9) che si ponga, per propria volontà, in stato di pericolosità per sé, per gli altri, per gli impianti o comunque per l'attività lavorativa;

Art. 70 (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 e le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti ai festivi o alle ferie;
- 2) insubordinazione ai superiori;
- 3) condanna ad una pena detentiva, comminata all'operaio con sentenza passata in giudicato, per azione commessa in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro o che pregiudichi l'immagine aziendale;
- 4) gravi guasti provocati da negligenza al materiale aziendale;
- 5) recidiva in qualunque delle infrazioni contemplate nell'art. 61 quando sia già intervenuta la sospensione nei 12 mesi precedenti e sempre quando da tale recidiva derivi grave nocumento della disciplina, all'igiene, alla morale;
- 6) esecuzione di lavoro per conto proprio nei locali dell'azienda;
- 7) atti che pregiudicano la sicurezza della cava o dello stabilimento, anche se nella mancanza non si riscontri il dolo (art. 59, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008);
- 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. 71 (Divieti)

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

Art. 72 (Regolamento aziendale)

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

Capitolo X

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 73 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti in assenza di specifica comunicazione scritta.

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	Livv. 1°, 2°	Livv. 3°, 4°, 5°	Livv. 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.

E' facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso, l'azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto (decreto interministeriale 21 gennaio 2008).

N.d.R.:

L'accordo 5 marzo 2014 prevede quanto segue:

Art. 73

(Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

(Omissis)

La convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali deve essere effettuata secondo le disposizioni previste dall'Accordo Interconfederale 18 settembre 2012 e in attuazione di quanto previsto dalla legge (art. 4, comma 17, legge 28 giugno 2012, n. 92).

Art. 74 (T.f.r.)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda dovrà corrispondere al lavoratore un t.f.r. da calcolarsi sulla retribuzione annua.

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

La retribuzione annua da prendere in considerazione ai sensi del 2° 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 aziendalmente;
- eventuale percentuale di maggiorazione per lavoro a turno non avente natura occasionale;
- indennità speciale cavitatori 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 3° comma dell'art. 2120 cod. civ.

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

a) Operai:

- a) per l'anzianità maturata al 31 dicembre 1980 verranno corrisposti 14/30;
- b) per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1981 verranno corrisposti 22/30;
- c) per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1986 verranno corrisposti 27/30;
- d) per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1987 verranno corrisposti 30/30.

La quota annua ottenuta dividendo per 13,5 i surriportati elementi retributivi corrisposti nell'anno al lavoratore, sarà computata al 1° gennaio 1987 sulla base di 30/30.

Per i periodi antecedenti il 1° gennaio 1987 e per il calcolo dell'indennità di anzianità per i lavoratori in forza al 31 maggio 1982 si fa ricorso alla normativa precedentemente in vigore come richiamata dall'art. 70 del c.c.n.l. 15 giugno 1983.

b) Intermedi:

- a) per ciascuno degli anni dal primo fino al quindicesimo compreso i 25/30;
- b) per ciascuno degli anni successivi al quindicesimo i 30/30;
- c) per gli anni maturati successivamente al 1° gennaio 1986 il computo di cui al precedente comma a) sarà di 27/30;
- d) per gli anni maturati successivamente al 1° gennaio 1988 il computo di cui al precedente comma a) sarà di 30/30.

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

c) Impiegati:

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

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

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo o che siano di ammontare determinato, nonché l'indennità di contingenza. Nell'indennità di anzianità si terrà conto anche della 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 esecuzione 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 intermedia alla qualifica impiegatizia che interverranno successivamente al 1° gennaio 1973 si applicheranno le disposizioni seguenti:

a) per il passaggio da intermedio a impiegato l'anzianità maturata nella qualifica di provenienza sarà considerata utile agli effetti di quanto stabilito al 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. 68 commisurata alla retribuzione in atto alla data della risoluzione del rapporto.

Art. 75 (Certificato di lavoro)

Fermo restando le annotazioni prescritte dalla legge sul libretto di lavoro, in caso di licenziamento o di dimissioni, per qualsiasi causa, l'azienda ha l'obbligo di mettere a disposizione del lavoratore, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore ha svolto la sua attività nell'azienda, della qualifica professionale di assegnazione e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Art. 76 (Indennità in caso di morte)

In caso di morte del lavoratore, il t.f.r. e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposte secondo le norme di legge.

Art. 77 (Gestione delle crisi occupazionali)

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

A tal fine, nell'ambito degli incontri previsti dalle procedure di legge per affrontare le situazioni di cui sopra, le parti esamineranno, nel rispetto delle esigenze tecniche-organizzative delle singole imprese, la possibilità di utilizzare in modo collettivo le riduzioni di orario annuo di cui all'art. 14 del c.c.n.l. nonché i permessi per ex festività di cui all'art. 17 ed i residui delle giornate di ferie.

In sede di rinnovo del presente contratto di lavoro le parti procederanno alla valutazione dei risultati del suddetto esperimento, il grado di diffusione e le conseguenze che ne saranno derivate, per apprezzare l'opportunità di un suo consolidamento con il successivo contratto collettivo di categoria.

Art. 78 (Cessione, trasformazione e fallimento dell'azienda)

La cessione e il trasferimento di una 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.

Capitolo XI

ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

Art. 79 (Accordo per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie)

Tra ANIEM e FENEAL/UIL - FILCA/CISL - FILLEA/CGIL è stato stipulato il presente accordo per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie nelle aziende aderenti a ANIEM-Confapi, che disciplina la materia relativa alle Rappresentanze sindacali unitarie, contenuta nel Protocollo sottoscritto da Governo e parti sociali il 23 luglio 1993.

A) Modalità di costituzione e di funzionamento

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

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

Hanno potere di iniziativa anche le Associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 5, Parte II del Protocollo 23 luglio 1993, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale ai contenuti del Protocollo stesso e del presente c.c.n.l.

L'iniziativa di cui al 1° 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 Rappresentanza sindacale unitaria e dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

2. Composizione

Alla costituzione della Rappresentanza sindacale unitaria si procede, per due terzi dei seggi, mediante elezioni a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il rimanente terzo viene assegnato alle liste presentate dalle Associazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro; alla copertura del terzo di cui sopra si procede mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le Associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, intermedi, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 cod. civ., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale sull'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

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

3. Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo 23 luglio 1993, sotto il titolo Rappresentanze sindacali unitarie, al punto B), il numero dei componenti le Rappresentanze sindacali unitarie sarà pari a:

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

4. Compiti, funzioni e permessi

La R.S.U. sostituisce il Consiglio di fabbrica di cui all'art. 39 del c.c.n.l. 19 novembre 1990 e i suoi componenti subentrano alle R.S.A. e ai dirigenti della R.S.A. di cui alla legge n. 300/1970 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal vigente contratto e dal Protocollo del 23 luglio 1993.

A detti componenti sono riconosciute le tutele previste dalla legge n. 300/1970 per i dirigenti R.S.A.

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

Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni la R.S.U. disporrà di un numero di ore pari a quelle spettanti ai dirigenti delle R.S.A. a norma dell'art. 23, legge n. 300/1970.

FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL, titolari delle ore di permessi retribuite aggiuntive rispetto a quanto previsto dal citato art. 23, trasferiscono alla R.S.U. una quota dei predetti permessi aggiuntivi pari al 70%.

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

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

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

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

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

5. Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della Rappresentanza sindacale unitaria restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

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

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

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

6. Revoca della Rappresentanza sindacale unitaria

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

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

7. Clausola di salvaguardia

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

B) Disciplina delle elezioni della Rappresentanza sindacale unitaria

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della Rappresentanza sindacale unitaria le Associazioni sindacali di cui alla lettera A), "Modalità di costituzione e di funzionamento", congiuntamente o disgiuntamente, o la Rappresentanza sindacale unitaria uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere negli spazi di cui all'art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e da inviare altresì alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alle ore 24 del quindicesimo giorno lavorativo.

2. "Quorum" per la validità delle elezioni

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente c.c.n.l. favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto "quorum" non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Elettorato attivo e passivo

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

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

4. Presentazione delle liste

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

- a) Associazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l.;
- b) Associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio Statuto ed atto costitutivo a condizione che:
 - 1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione nonché il presente c.c.n.l.;
 - 2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

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

5. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni Organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dalla presente regolamentazione;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui alla presente regolamentazione;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le Associazioni sindacali presentatrici di liste.

7. Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nello spazio di cui al precedente punto 1, almeno otto giorni di calendario prima della data fissata per le elezioni.

8. Scrutatori

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata nelle 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né 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 del Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero segnando il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda. L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero 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 nello spazio esistente presso le aziende, almeno 8 giorni di calendario prima del giorno fissato per le votazioni.

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

13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 5 del presente accordo e da un Presidente nominato dalla Commissione elettorale.

14. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al punto 14, "Attrezzature del seggio elettorale", del punto B), "Disciplina della elezione della Rappresentanza unitaria", la firma accanto al suo nominativo.

17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della Rappresentanza sindacale unitaria sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da 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 due terzi dei componenti della Rappresentanza sindacale unitaria, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti. Il rimanente terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della Rappresentanza sindacale unitaria previsto nel comma 1, punto 2 "Composizione", lettera A), "Modalità di costituzione e di funzionamento".

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

19. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni di calendario dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al 1° comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Direzione aziendale ed alla Associazione piccole e medie industrie - A.P.I. - alla quale aderisce l'azienda.

20. Comitati dei garanti

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

Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'Associazione

piccole e medie industrie territoriale alla quale aderisce l'azienda, ed è presieduto dal Direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e massima occupazione o da un suo delegato.

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

21. Comunicazione della nomina dei componenti della Rappresentanza sindacale unitaria

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della Rappresentanza sindacale unitaria, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale ed alla locale Organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle Organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22. Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento di tutte le operazioni elettorali.

23. Norma generale

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

Deroghe per aziende fino a 15 dipendenti

In considerazione di quanto previsto dal c.c.n.l. 19 novembre 1990, ad iniziativa congiunta della CSL FENEAL - FILCA - FILLEA nelle unità produttive con meno di 15 dipendenti potrà essere designata, anche mediante elezione, una Rappresentanza sindacale per i compiti di rappresentanza e tutela dei lavoratori delle predette unità produttive.

Per l'espletamento dei propri compiti la Rappresentanza sindacale può disporre di permessi retribuiti per un monte annuo di:

- 30 ore per aziende che occupano fino a 10 dipendenti;
- 45 ore per aziende da 11 a 15 dipendenti.

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

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

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che la disciplina delle Rappresentanze sindacali nelle unità produttive con meno di 16 dipendenti è stata concordata in relazione alla specificità del sistema produttivo del settore ed in conseguenza della precedente normativa contrattuale.

Art. 80 (Assemblea sindacale)

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

Tali assemblee saranno tenute fuori dell'orario di lavoro, 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 dei 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 della esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

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

Art. 81 (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 saranno retribuiti, fino ad un massimo di otto ore mensili, cumulabili trimestralmente.

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

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.

Art. 82 (Aspettativa per cariche pubbliche o sindacali)

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

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

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

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

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

Art. 83 (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 pubblicazioni non dovrà risultare lesivo del prestigio dell'imprenditore o delle categorie imprenditoriali.

Art. 84 (Patronati)

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

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

Qualora per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un dipendente dell'azienda per l'espletamento 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 generale attinenti alle proprie funzioni.

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

Art. 85 (Versamento di contributi sindacali)

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

La delega dovrà contenere l'indicazione precisa dell'ammontare in cifra o in percentuale del contributo mensile che l'azienda stessa è autorizzata a trattenere e l'Organizzazione sindacale cui l'azienda dovrà versarlo. L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta all'Organizzazione di spettanza mediante versamento ad un istituto bancario sul conto corrente indicato dalla stessa Organizzazione.

Capitolo XII

CLAUSOLE RIGUARDANTI IL CONTRATTO DI LAVORO

Art. 86 (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. 87 (Composizione delle controversie)

Alle parti firmatarie del presente contratto è data facoltà di istituire, nelle relative province, 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, del codice procedura civile, così come modificato dall'art. 36 del decreto legislativo n. 80 del 31 marzo 1998.

La Commissione sindacale di conciliazione, che avrà sede presso le A.P.I. o i Collegi edili provinciali, 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 le Organizzazioni 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, cod. civ., artt. 410 e 411 cod. proc. civ..

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 stilare 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 il 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 agosto 1973, n. 533 e successive modificazioni ed integrazioni.

Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412-quater del codice procedura civile.

Dichiarazione a verbale

Le procedure di cui al presente articolo sono sperimentali e pertanto si potrà procedere ad eventuali riformulazioni su richiesta di ognuna delle parti.

Art. 88 (Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore)

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

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

Art. 89 (Estensioni di contratti stipulati con altre Organizzazioni)

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

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

Art. 90 (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.

Qualora l'azienda intendesse procedere ad appalti, fornirà 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, le aziende appaltanti si assicureranno che le aziende appaltatrici

siano regolarmente costituite come tali e regolarmente iscritte agli Enti previdenziali ed assicurativi obbligatori per legge.

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

Art. 91 (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. 92 (Accordi interconfederali)

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

Art. 93 (Decorrenza e durata)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto decorre dal 1° maggio 2008 ed avrà vigore fino a tutto il 31 marzo 2012; per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 31 marzo 2010.

Esso si intenderà automaticamente prorogato di anno in anno se non verrà disdetto tre mesi prima della scadenza, con lettera raccomandata A.R.

N.d.R.:

L'accordo 5 ottobre 2010 prevede quanto segue:

Decorrenza e durata

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto, che ha valenza per un triennio, decorre dal 1° aprile 2010 ed avrà vigore fino a tutto il 31 marzo 2013.

Il contratto s'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.

N.d.R.:

L'accordo 5 marzo 2014 prevede quanto segue:

Art. 93

(Decorrenza e durata)

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente c.c.n.l. decorre dal 1° aprile 2013 ed avrà vigore fino a tutto il 31 marzo 2016. Il contratto s'intenderà rinnovato se non disdetto almeno sei mesi prima della scadenza con raccomandata con avviso di ricevimento. In caso di disdetta il presente c.c.n.l. 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.

N.d.R.:

L'accordo 27 febbraio 2019 prevede quanto segue:

Art. 93

(Decorrenza e durata)

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto decorre dal 1° aprile 2016 ed avrà vigore fino al 30 giugno 2019.

Il contratto s'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.

N.d.R.:

L'accordo 10 novembre 2020 prevede quanto segue:

Decorrenza e durata

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto decorre dal 1 luglio 2019 e scadrà al 30 giugno 2022.

Il contratto s'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.

Allegato A

Sulla base di quanto previsto all'art. 27 - Premio di risultato - del vigente c.c.n.l. a supporto della sua determinazione si utilizzerà, in particolare, la seguente griglia di indici e parametri di:

- produttività;
- redditività;
- sicurezza;
- qualità;
- addetti e ore di lavoro prestate.

Naturalmente questa "griglia" può essere adottata, attraverso una regola basata su dati comunemente accettati, sia per il premio di risultato aziendale che territoriale, da definire in sede di contrattazione di secondo livello come segue:

1) produttività:

- tonnellate di prodotto (marmo, ecc.) esportate nel mondo;
- tonnellate di prodotto (marmo, ecc.) escavato e/o lavorato esportato nel mondo o venduto "in loco";

2) redditività:

- valore delle esportazioni in Euro/valuta;
- valore del venduto "in loco";

3) sicurezza:

- rapporto sulla media degli infortuni o sul loro numero e per la loro gravità;

4) qualità:

- rapporto percentuale tra i vari tipi di prodotto venduti e la loro redditività;

5) addetti e ore di lavoro prestate:

- rapporto tra gli addetti e le ore di lavoro prestate negli anni in relazione alla produttività.

Allegato B Verbale di accordo

Ad integrazione dell'accordo sottoscritto il 28 aprile 2006 l'ANIEM-Confapi e la FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL, al fine di assicurare la previdenza complementare - così come prevista dal D.Lgs. n. 124/1993 e successive modifiche ed integrazioni - a tutti i lavoratori dipendenti compresi nella sfera di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti delle piccole e medie industrie di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei 26 maggio 2004;

Convengono:

- di aderire al Fondo di previdenza complementare Fondapi (Fondo pensione complementare per i dipendenti delle aziende associate a Confapi);

- di aver preso visione dello Statuto del Fondo e di accettarlo integralmente;

A norma dell'art. 37 del suddetto c.c.n.l. 26 maggio 2004 la contribuzione dovuta al Fondo è così articolata:

- 1,2% riferito alla retribuzione utile ai fini del calcolo del t.f.r., a carico dell'impresa;

- 1,2% riferito alla retribuzione utile ai fini del calcolo del t.f.r., a carico del lavoratore;

- 100% dell'accantonamento t.f.r. maturato nell'anno, per i lavoratori di prima occupazione assunti successivamente al 28 aprile 1993;

- 40% dell'accantonamento t.f.r. maturato nell'anno, per gli altri lavoratori.

L'adesione al Fondo decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della domanda di iscrizione.

All'atto dell'adesione al Fondo è dovuta una quota "una tantum", non utile ai fini pensionistici, pari a euro 11,36 di cui euro 5,68 a carico del lavoratore ed euro 5,68 a carico del datore di lavoro.

Le trattenute da parte dell'azienda sulla busta paga del lavoratore avverranno con cadenza mensile.

E' data, inoltre, facoltà ai lavoratori associati di effettuare versamenti più elevati di quelli previsti dalle fonti istitutive, sulla base delle disposizioni delle leggi vigenti.

Appendice Legge 20 maggio 1970, n. 300

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento (1)(2)(3)

(Omissis)