

MINIERE - Aziende industriali (B282)

Contratto collettivo nazionale di lavoro per le attività minerarie

Codice contratto: B282

CCNL in vigore | 13/07/2022

Decorrenza: 1° aprile 2022 - Scadenza: 31 marzo 2025

Sommario

Epigrafe

Contratto collettivo nazionale di lavoro per le attività minerarie

Parti Stipulanti

Testo del c.c.n.l.

Premessa

Campo di applicazione

Relazioni industriali

RAPPORTI SINDACALI

Art. 1 (Rappresentanza sindacale unitaria)

Art. 2 (Assemblea)

Art. 3 (Affissioni)

Art. 4 (Permessi e aspettativa per cariche pubbliche o sindacali)

Art. 4 bis

Art. 5 (Patronati)

Art. 6 (Versamento dei contributi sindacali)

Art. 7 (Relazioni aziendali e conflittualità)

Art. 8 (Salvaguardia degli impianti)

Art. 9 (Contrattazione aziendale)

Art. 10 (Assunzione)

Art. 10 bis (Periodo di prova)

Art. 11 (Organizzazione del lavoro)

Art. 11 bis (Intese temporanee modificative)

Art. 12 (Classificazione professionale)

Art. 13 (Salvaguardia inquadramenti unici aziendali)

Art. 14 (Lavoratori ad alto contenuto professionale)

Art. 15 (Quadri)

Art. 16 (Passaggi di qualifica)
Art. 16 bis (Cumulo e mutamento di mansioni)
Art. 17 (Minimi di retribuzione)
Art. 17 bis (Tredicesima mensilità)
Art. 17 ter (Corresponsione della retribuzione)
Art. 18 (Elemento retributivo specifico per lavoratori di 1° e 2° livello)
Art. 19 (Indennità di contingenza - E.d.r.)
Art. 20 (Scatti di anzianità)
Art. 21 (Passaggi di livello)
Art. 22 (Orario di lavoro)
Art. 23 (Dichiarazione programmatica delle parti stipulanti)
Art. 23 bis (Retribuzione oraria e giornaliera)
Art. 24 (Lavoro straordinario, notturno, festivo e a turno)
Art. 25 (Mercato del lavoro)
Art. 26 (Festività)
Art. 27 (Chiamate fuori orario)
Art. 28 (Pause)
Art. 29 (Riposo settimanale)
Art. 29 bis (Ferie)
Art. 30 (Congedo matrimoniale o per unione civile)
Art. 31 (Assenze, permessi e brevi congedi)
Art. 31 bis (Aspettativa)
Art. 32 (Visite di inventario e visite personali)
Art. 33 (Diritto allo studio)
Art. 34 (Lavori compiuti in condizioni di particolare disagio)
Art. 35 (Trasferimenti)
Art. 35 bis (Trasferte)
Art. 36 (Indumenti)
Art. 37 (Mezzi protettivi)
Art. 38 (Maternità e paternità)
Art. 39 (Lavoratori portatori di handicap)
Art. 39 bis (Azioni sociali)
Art. 40 (Trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro)
Art. 41 (Infortunio sul lavoro e malattie professionali)
Art. 42 (Indennità di sottosuolo)
Art. 42 bis (Indennità di cassa)
Art. 43 (Premio fedeli alla miniera)
Art. 44 (Provvidenze varie)
Art. 45 (Ambiente di lavoro)
Art. 45 bis (Doveri del dipendente)

Art. 46 (Disposizioni speciali e regolamento aziendale)
Art. 47 (Reclami e controversie)
Art. 48 (Procedura per i provvedimenti disciplinari)
Art. 48 bis (Provvedimenti disciplinari)
Art. 48 ter (Ammonizioni scritte - multe - sospensioni)
Art. 48 quater (Licenziamento per mancanze)
Art. 49 (Accordi interconfederali)
Art. 50 (Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore)
Art. 50 bis (Preavviso di licenziamento o dimissioni)
Art. 51 (Trattamento di fine rapporto)
Art. 52 (Distribuzione contratto)
Art. 53 (Decorrenza e durata)
Allegato 1 Testo unico dei contratti riguardanti il premio fedeli alla miniera

Parti Stipulanti

11 aprile 2019[*]

Decorrenza: 1° aprile 2019 Scadenza: 31 marzo 2022

rinnovato

13 LUGLIO 2022

(Decorrenza: 1° aprile 2022 - Scadenza: 31 marzo 2025)

ASSORISORSE (già ASSOMINERARIA)

e

FILCTEM-CGIL

FEMCA-CISL

UILTEC-UIL

Note:

[*]Integrato dall'accordo 31 ottobre 2019 sull'assistenza e previdenza integrativa.

Testo del c.c.n.l.

Premessa

Le parti confermano la necessità del c.c.n.l. per le attività minerarie, la sua specificità e non assimilabilità ad altri settori, in considerazione della particolare natura dell'industria estrattiva, della riconosciuta capacità delle maestranze, della loro localizzazione territoriale, della specificità della loro attività, dell'alto grado di specializzazione raggiunto dalle aziende, della necessità per il Paese di una produzione nazionale di materie prime, e dichiarano le volontà di un impegno comune teso a riaffermare una nuova cultura di settore, attivandosi per l'adozione di un nuovo corso di politica industriale, anche in considerazione dell'appartenenza alla UE.

Le parti convengono sulla necessità di avviare una iniziativa congiunta finalizzata a valorizzare in tutte le sue componenti l'insieme delle attività produttive oggetto di regolamentazione del presente contratto.

Per fare ciò Assomineraria e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL daranno vita, a partire dalla data di stipula del rinnovo del c.c.n.l., in sede di Osservatorio nazionale, ad una ricerca riguardante l'individuazione dell'applicazione dell'area contrattuale delle specifiche attività merceologiche, la loro

dislocazione, la dimensione occupazionale, le caratteristiche tecnologiche e di mercato, e le modalità di utilizzo dei contratti di lavoro in funzione delle flessibilità in esso contenute.

Tale ricerca dovrà esaurirsi entro il secondo anno di vigenza del contratto. Inoltre, al termine della ricerca, le parti si incontreranno per valutare eventuali nuove prospettive riferite all'area contrattuale e le iniziative da attuare anche nei confronti del territorio e delle istituzioni sia locali che nazionali.

Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo si applica ai lavoratori addetti alle miniere, cave e saline, agli impianti minerallurgici ed agli impianti metallurgici per la produzione dei metalli e dei metalloidi (piombo, zinco, mercurio, antimonio, zolfo, ecc.) di tutto il territorio nazionale.

Si applica altresì ai lavoratori addetti alle attività di dismissione, bonifica e recupero di miniere, cave e saline, ivi inclusa la gestione residuale connessa a detti siti, nonché alla gestione delle attività di ricerca tecnologica e sviluppo produttivo connesse a siti minerari.

La presente regolamentazione non si applica ai lavoratori dipendenti da aziende esercenti l'estrazione di metano e petrolio e le cave di materiali da costruzione (marmi, graniti e altre pietre da taglio, pietre in rottami, pietrisco, ghiaia e sabbia).

Relazioni industriali

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Assomineraria e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL ritengono che un sistema di relazioni industriali più efficace e partecipativo sia necessario per qualificare e realizzare i processi di trasformazione e di digitalizzazione nella manifattura e nei servizi innovativi, tecnologici e di supporto all'industria.

Le parti sono convinte che avere relazioni industriali autorevoli, dinamiche e qualificate costituisca un fattore di sviluppo, capace di incidere positivamente su un sistema economico-produttivo che deve essere in grado di vincere le sfide poste dai mercati sempre più globalizzati, dalla tecnologia e dai conseguenti cambiamenti del lavoro.

I cambiamenti economici, produttivi e tecnologici che stanno interessando il nostro sistema industriale e manifatturiero richiedono coinvolgimento e partecipazione e determinano una diversa relazione tra impresa e lavoratrici e lavoratori. Si vanno diffondendo, peraltro, in particolare nelle imprese collocate nelle filiere produttive più dinamiche ed innovative, modalità di partecipazione più efficaci ed incisive rispetto al passato con particolare riferimento agli aspetti di natura organizzativa.

Questi processi, a giudizio di Assomineraria e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL, vanno sostenuti con un sistema di relazioni industriali più flessibile che incoraggi, soprattutto, attraverso l'estensione della contrattazione di secondo livello, quei processi di cambiamento culturale capaci di accrescere nelle imprese le forme e gli strumenti della partecipazione organizzativa. In questo quadro, con particolare riferimento ai processi 4.0, si configurano le condizioni ideali anche per percorsi di sperimentazione.

Osservatorio nazionale

Nell'ambito delle valutazioni di cui in premessa le parti, al fine di realizzare un valido monitoraggio dell'andamento evolutivo del settore decidono di costituire a livello nazionale un Osservatorio. L'Osservatorio - ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori - analizzerà e valuterà, con la periodicità richiesta dai problemi in discussione, le questioni suscettibili di avere incidenza sulla situazione complessiva del settore, al fine di individuare con il massimo anticipo possibile le occasioni di sviluppo e di realizzare le condizioni per favorirlo nonché di individuare i punti di debolezza, per verificarne le possibilità di superamento.

Gli studi e le analisi svolti dalle parti all'Osservatorio nazionale potranno essere preparatori e propedeutici anche all'attività negoziale delle parti.

Viene istituita l'anagrafe degli R.L.S. ed una banca dati di ordine statistico riguardante incidenti e infortuni di settore.

In particolare a livello nazionale e territoriale sarà oggetto di esame congiunto delle parti quanto segue:

- monitoraggio dell'andamento evolutivo generale del settore estrattivo;
- analisi del contesto delle norme nazionali, compresi gli aspetti fiscali e procedurali, formulando proposte di carattere generale;
- analisi del contesto produttivo nazionale ed il conseguente fabbisogno di materie prime, in relazione alla possibilità di sviluppo delle imprese italiane all'estero, formulando proposte da sottoporre alle autorità competenti;
- analisi dei dati produttivi, qualitativi e quantitativi, utilizzo degli impianti, appalti, investimenti in ricerca e sviluppo, andamento dell'occupazione, realizzazione di margini di competitività e produttività;
- evoluzione complessiva del c.c.n.l. e la sua adeguatezza alle modificazioni del sistema produttivo e del quadro legislativo, proponendo soluzioni innovative che potranno anche essere adottate in vigore contrattuale;
- valutazione dell'andamento delle politiche degli orari di lavoro, della formazione e della salvaguardia della sicurezza adottate negli altri Paesi UE, con particolare riferimento al settore estrattivo;
- valutazione di iniziative per l'orientamento della contrattazione del premio di risultato secondo lo spirito originario del Protocollo 23 luglio 1993, proponendo al riguardo iniziative congiunte;
- analisi delle innovazioni tecnologiche e delle sinergie produttive intervenute nel sistema estrattivo nazionale, anche con particolare riferimento all'occupazione complessiva nel settore;
- approfondimento delle tematiche della sicurezza e dell'ambiente in riferimento all'evoluzione delle normative nazionali e comunitarie;
- approfondimento delle opportunità operative finanziabili nel settore della ricerca mineraria, nel convincimento che la ricerca costituisce la premessa imprescindibile per lo sviluppo del settore.

Tale Osservatorio sarà costituito in forma paritetica da rappresentanti nominati da ASSOMINERARIA e dalla FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL nazionale; per particolari argomenti potranno partecipare esperti di riconosciuta capacità ed esperienza e rappresentanti dell'amministrazione. Le riunioni si dovranno tenere con cadenza almeno annuale, salvo eventi di eccezionale rilevanza.

Nell'ambito dell'Osservatorio saranno previste sezioni specifiche che tratteranno di:

Prevenzione, salute, sicurezza, ambiente

Inteso che la sede locale è la più appropriata per trattare le questioni legate ad ambiente e sicurezza, viene comunque riconfermato il comune forte impegno per la massima sicurezza sul lavoro e la compatibilità ambientale. Gli approfondimenti richiesti dai temi in esame perseguiranno, tra gli altri, i seguenti obiettivi:

- promuovere, presso le autorità competenti, iniziative finalizzate a superare i vincoli amministrativi non giustificati e a favorire lo sviluppo sostenibile;
- individuare, in materia di procedure amministrative concernenti l'ambiente e la sicurezza nonché in materia di infortuni sul lavoro e malattie, elementi e proposte da fornire alle rispettive Confederazioni con riferimento all'esigenza di sostituire approcci di natura burocratica con criteri di obiettiva responsabilizzazione;
- migliorare ed intensificare l'azione di orientamento delle imprese, dei R.L.S., delle R.S.U. e dei lavoratori verso criteri di gestione delle problematiche ambientali e della sicurezza sul lavoro improntati alla partecipazione;
- predisporre congiuntamente linee-guida e moduli formativi adeguati alle peculiarità settoriali ed alle necessità aziendali; in particolare sugli obblighi previsti nella definizione del DSS (e/o DSS coordinato) di cui al D.Lgs. n. 624/1996 e D.Lgs. n. 81/2008;
- analizzare il rispetto delle normative per la tutela dell'ambiente e della sicurezza da parte delle imprese estrattive, al fine di promuovere iniziative congiunte nei confronti delle Istituzioni competenti.

La realizzazione degli obiettivi indicati viene attuata mediante lo svolgimento delle seguenti attività:

- confrontare i reciproci orientamenti a fronte dell'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria sull'ambiente e la sicurezza, individuando eventuali proposte da sottoporre alle autorità competenti; in particolare, nel caso di problematiche attinenti siti produttivi caratterizzati dalla presenza di imprese di

appalto, di concerto con le strutture sindacali e imprenditoriali interessate, a livello territoriale saranno ricercati adeguati livelli di coordinamento per l'attuazione di misure di prevenzione, sicurezza e protezione comuni;

- realizzare la mutua informazione e valutazione delle iniziative delle parti in materia di ambiente e sicurezza;
- seguire l'evoluzione delle condizioni ambientali e della sicurezza del settore; con particolare riguardo per le problematiche connesse ad eventuali programmi di risanamento, delocalizzazione, ristrutturazione e trasformazione e dismissione di impianti e miniere che assumano particolare rilevanza;
- individuare proposte comuni per facilitare la gestione degli adempimenti richiesti dalla legge;
- aggiornare, alla luce dell'esperienza realizzata dalle innovazioni normative intervenute, di specifiche esigenze emerse per le attività che presentano rischio di incidenti rilevanti, le linee-guida per la formazione dei R.L.S.;
- monitorare le iniziative di formazione in materia di ambiente e sicurezza realizzate dalle imprese, sia con riferimento ai R.L.S., sia con riferimento ai lavoratori, al fine di valutarne la congruità e la corrispondenza con le linee-guida predisposte dall'Osservatorio. A tal fine potrà essere ricercata la collaborazione delle strutture imprenditoriali e sindacali territoriali.

Formazione

A valle di quanto sarà concordemente definito a livello nazionale, le articolazioni locali dell'Osservatorio, per la vicinanza con le strutture operative, potranno meglio verificare l'attuazione dell'aspetto formativo, del quale vengono concordemente considerate:

- l'importanza strategica della valorizzazione professionale delle risorse umane;
- l'opportunità di iniziative formative finalizzate all'aggiornamento professionale dei lavoratori e delle loro rappresentanze nonché allo sviluppo della cultura di impresa;
- l'opportunità di porre i lavoratori, con particolare riferimento a quelli per i quali il rischio di inadeguatezza professionale è più alto in relazione all'attività svolta e alla fascia di età, in condizione di rispondere più efficacemente alle esigenze poste dall'innovazione tecnologica e organizzativa in atto nelle imprese e dal mercato;
- l'opportunità di implementare attività formative che favoriscano un rapporto qualificato e dinamico con il mercato del lavoro;
- l'opportunità di facilitare il reinserimento delle/dei lavoratrici/lavoratori dopo eventuali periodi di assenza per maternità e assistenza di familiari a carico, nel rispetto della compatibilità economica derivante dalla singola dimensione aziendale.

Il livello locale si pone quindi i seguenti obiettivi:

- verificare e analizzare, alla luce delle esperienze realizzate a livello aziendale, le esigenze formative del settore e proporre linee-guida di orientamento;
- promuovere progetti formativi innovativi a livello nazionale da realizzarsi a seguito di un Protocollo che le parti si impegnano a definire entro 6 mesi dalla data di rinnovo del presente c.c.n.l.;
- promuovere progetti formativi innovativi congiunti a livello nazionale;
- fornire alle aziende indirizzi formativi in materia di:
 - aggiornamento professionale dei lavoratori connesso con lo sviluppo della cultura aziendale;
 - opportunità di porre i lavoratori in condizione di rispondere più efficacemente alle esigenze imposte dall'innovazione tecnologica ed organizzativa, dagli obiettivi di qualità e dal mercato;
 - svolgimento di attività di monitoraggio ed incentivazione delle iniziative formative;
 - realizzazione di sinergie con l'Organismo bilaterale nazionale e con gli Organismi bilaterali operanti a livello territoriale;
 - promozione presso i Ministeri responsabili, le deputate strutture comunitarie e, attraverso le competenti strutture territoriali, presso le regioni, le esigenze del settore rispetto agli indirizzi delle normative e degli incentivi disponibili;

- promozione sessioni dell'Osservatorio e/o gruppi di lavoro a livello territoriale, di concerto con le strutture sindacali e imprenditoriali interessate, per sviluppare iniziative formative in realtà specifiche;
- proponimento alle parti stipulanti il contratto l'eventuale necessità di aggiornamento delle normative contrattuali in materia di formazione;
- collaborazione, particolarmente nei confronti delle piccole e medie imprese, nella definizione di programmi formativi aziendali.

Per il finanziamento degli interventi formativi di cui trattasi si ricercherà l'attivazione di:

- risorse concordemente rese disponibili da ciascuna delle parti a livello aziendale;
- capitoli di spesa previsti dalla legislazione UE;
- capitoli di spesa previsti dalla legislazione nazionale;
- capitoli di spesa previsti dalla legislazione regionale.

Mercato del lavoro

Le parti, premesso quanto previsto dagli accordi interconfederali e dalla legislazione vigente in materia di mercato del lavoro, e in considerazione delle profonde modifiche intervenute nella situazione occupazionale del settore, e nella consapevolezza dei profondi ulteriori sviluppi che sono attesi, indicano l'ambito territoriale, il più appropriato all'esame continuo dell'andamento e della funzionalità effettiva del mercato del lavoro.

In particolare l'articolazione territoriale dell'Osservatorio dovrà:

- monitorare, al fine di valutarne il grado e le modalità di applicazione, il ricorso ai rapporti di lavoro speciali con particolare riferimento ai contratti a termine, ai contratti di fornitura e di lavoro temporaneo, all'apprendistato, ai contratti di inserimento lavorativo e di formazione e lavoro, ai contratti a tempo parziale. Con riferimento al nuovo strumento rappresentato dal contratto di fornitura di lavoro temporaneo, le parti ritengono allo stato che la sua utilizzazione possa risultare particolarmente funzionale alla copertura di esigenze di breve durata;
- sostenere e sviluppare l'utilizzo degli "stages" attraverso opportune azioni tese a diffondere la conoscenza e la concreta praticabilità di questa innovativa opportunità di rapporto con il mondo del lavoro.

Pari opportunità e diversity management

Nel rispetto delle disposizioni contenute nella legge 9 dicembre 1977, n. 903, relativa alla parità uomo-donna; nell'intento di sviluppare iniziative nell'ambito delle previsioni e delle possibilità offerte dalla legge n. 125/1991 sulle azioni positive, in armonia con le ultime raccomandazioni UE a tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, le parti convengono di promuovere azioni finalizzate ad individuare e rimuovere eventuali situazioni di ingiustificato ostacolo soggettive e oggettive che non consentano una effettiva parità di opportunità per l'accesso al lavoro e nel lavoro per uomini e donne.

A tal fine, e in affermazione della legge n. 125/1991, con funzione di studio e di proposta nei confronti delle parti stipulanti, in raccordo con l'Osservatorio di settore costituito nell'ambito delle relazioni industriali, viene costituita la Commissione paritetica nazionale sul tema della condizione del lavoro femminile e della realizzazione delle pari opportunità.

Detta Commissione nazionale, che è composta da 6 membri designati dalle segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l., e da 4 membri designati dalle parti datoriali stipulanti del contratto, di cui uno con funzioni di coordinamento, ha il compito di:

- a) promuovere ed effettuare iniziative di studio e di ricerca in generale sulla situazione del lavoro femminile all'interno delle aziende;
- b) promuovere, anche sulla base dei rapporti biennali di cui alla legge n. 125/1991, la rilevazione statistica periodica, a fini conoscitivi, sulla situazione nelle aziende del personale femminile nelle diverse posizioni di lavoro nonché il monitoraggio sui relativi percorsi formativi, e di carriera;
- c) stimolare le aziende al varo di progetti di azioni positive;
- d) svolgere azioni di monitoraggio sui progetti di cui al precedente punto c) attuati in sede aziendale e su altri argomenti di volta in volta individuati nell'ambito della propria attività.

Rientra nelle competenze della Commissione nazionale per le pari opportunità la promozione di iniziative rivolte a creare effettiva pari dignità delle persone, in particolare, per prevenire fenomeni di molestie sessuali e lesioni della libertà personale del singolo lavoratore/lavoratrice, nonché l'eventuale elaborazione di un codice di condotta sulla tutela delle persone nel mondo del lavoro valevole per tutte le aziende.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia di permessi o aspettative legati agli eventi di maternità e all'assistenza per comprovate necessità familiari, le aziende promuoveranno le necessarie attività di formazione per favorire il reinserimento delle lavoratrici al loro rientro in servizio al termine del periodo di astensione facoltativa per maternità, ove necessario in relazione ad eventuali cambiamenti di ruoli anche per ristrutturazione aziendale.

In linea con la normativa nazionale ed internazionale vigente le parti convengono sulla necessità di promuovere la sperimentazione a livello aziendale, fatti salvi i protocolli e le normative aziendali già presenti nelle singole aziende alla data di entrata in vigore del presente contratto, di iniziative di studio e di ricerca nonché di progetti di diversity management.

Osservatorio - Articolazioni locali

Nella consapevolezza dell'esistenza di importanti aspetti particolari e di interesse locale che saranno esaminati nell'Osservatorio, potranno essere attivate sub-articolazioni decentrate; la sub-articolazione territoriale approfondirà i temi toccati a livello nazionale e ne seguirà le linee-guida di dibattito. Per particolari aspetti di interesse locale ma di rilevanza nazionale saranno tenute sedute comuni dell'Osservatorio nazionale e della sua sub-articolazione locale.

Viene istituito un Osservatorio paritetico per la regione Sardegna.

2-bis) Tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro

Le parti nel considerare quanto previsto dalla raccomandazione della Unione europea n. 31 del 27 febbraio 1991 e la risoluzione del Parlamento europeo dell'11 febbraio 1994 in materia di molestie sessuali, promuoveranno azioni intese a prevenire comportamenti che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro.

Le parti si impegnano ad attuare una politica di prevenzione ed informazione nei confronti di ogni forma di discriminazione e molestia sessuale, affermando il diritto di tutti i lavoratori e lavoratrici a vivere in un ambiente di lavoro sicuro e favorevole alle relazioni umane nel rispetto della dignità di ciascuna donna e di ciascun uomo nell'espletamento dei propri compiti.

Gruppi integrati

Per i gruppi integrati si intendono quei complessi industriali di particolare valenza in ambito nazionale, articolati in unità produttive verticalizzate e di importanza strategica. Ciascun gruppo industriale, annualmente, in apposito incontro convocato dall'Associazione imprenditoriale di categoria, con gli opportuni riferimenti alle indicazioni della programmazione nazionale settoriale, porterà a conoscenza delle Segreterie nazionali FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL:

- le previsioni degli investimenti per nuovi insediamenti industriali, consistenti ampliamenti o trasformazione di quelli esistenti e miglioramento delle condizioni ambientali-ecologiche;
- in riferimento agli investimenti complessivi, l'entità globale dei contributi a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo Stato e dalle regioni nel quadro di apposite leggi nonché dei finanziamenti per la formazione professionale erogati dall'UE;
- le spese complessive di ricerca realizzate e previste, la loro incidenza sul totale degli investimenti, le indicazioni sulle principali finalizzazioni della stessa, nonché il numero degli addetti;
- le prospettive produttive, anche in relazione al mercato e alle sue implicazioni con riferimento, se del caso, alle necessità di utilizzo dell'orario di lavoro;
- le problematiche anche occupazionali connesse alle esigenze di costruzione di primo impianto e di ristrutturazione produttiva;
- gli effetti sull'organizzazione del lavoro e le conseguenti problematiche occupazionali poste dall'introduzione di nuove produzioni e di innovazioni tecnologiche con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati;
- il numero degli addetti e la distinzione dell'occupazione per sesso e per classi di età;

- le tematiche relative all'area dei quadri;
- l'andamento e le tematiche dell'occupazione femminile, e particolarmente l'andamento dell'occupazione alla luce anche delle risultanze emerse dal rapporto di cui all'art. 9 della legge n. 125/1991; nonché le eventuali specifiche problematiche emerse in tema di organizzazione del lavoro, mobilità, flessibilità e valorizzazione professionale;
- il numero e la finalizzazione dei contratti di lavoro speciali;
- gli interventi formativi inerenti all'attività svolta dai lavoratori, la loro eventuale riqualificazione nonché l'ambiente e la sicurezza;
- iniziative assunte con riferimento ad eventuali problematiche connesse con la prestazione lavorativa dei lavoratori disabili;
- gli effetti per i lavoratori interessati a progetti di inserimento mirato per lavoratori disabili e di altre categorie dello svantaggio sociale, individuati a livello di Osservatorio territoriale.

Miniere e stabilimenti

Le aziende, congiuntamente alle Associazioni datoriali e fatte salve le esigenze di riservatezza, porteranno annualmente a conoscenza delle O.S.L. e delle R.S.U.:

- le previsioni degli investimenti per nuovi insediamenti industriali, consistenti ampliamenti o trasformazioni di quelli esistenti e miglioramento delle condizioni ambientali-ecologiche;
- in riferimento agli investimenti complessivi, l'entità globale dei contributi a fondo perduto e dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo Stato e dalle regioni nel quadro di apposite leggi;
- le spese complessive di ricerca realizzate e previste, la loro incidenza sul totale degli investimenti, le indicazioni sulle principali finalizzazioni della stessa, nonché il numero degli addetti;
- il numero degli addetti e la distinzione per sesso e per classi di età;
- le problematiche anche occupazionali connesse alle esigenze di costruzione di primo impianto e di ristrutturazione produttiva;
- gli effetti sull'organizzazione del lavoro e le conseguenti problematiche occupazionali poste dall'introduzione di nuove produzioni e di innovazioni tecnologiche con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati;
- l'andamento e le tematiche dell'occupazione femminile, e particolarmente l'andamento dell'occupazione alla luce anche delle risultanze emerse dal rapporto di cui all'art. 9 della legge n. 125/1991; nonché le eventuali specifiche problematiche emerse in tema di organizzazione del lavoro, mobilità, flessibilità e valorizzazione professionale;
- il numero e la finalizzazione dei contratti di lavoro speciali;
- gli interventi formativi inerenti all'attività svolta dai lavoratori, la loro eventuale riqualificazione nonché l'ambiente e la sicurezza;
- iniziative assunte con riferimento ad eventuali problematiche connesse con la prestazione lavorativa dei lavoratori disabili;
- gli effetti per i lavoratori interessati a progetti di inserimento mirato per lavoratori disabili e di altre categorie dello svantaggio sociale, individuati a livello di Osservatorio territoriale;
- iniziative formative determinate da eventuali esigenze di aggiornamento professionale connesse con il reinserimento, dopo l'aspettativa per maternità, delle lavoratrici.

Valorizzazione delle risorse

Le parti firmatarie valorizzano in ambito locale la prestazione lavorativa e le risorse tecnologiche ai fini della piena utilizzazione degli impianti e della efficienza produttiva.

In quella sede saranno formulate proposte da avanzare alla sede dell'Osservatorio nazionale per eventuali modifiche alle normative dello sfruttamento degli impianti e della prestazione lavorativa. Le modifiche potranno essere direttamente adottate, previo accordo nazionale ed aziendale, in via sperimentale in sede locale o aziendale.

Appalti

Le specifiche e dirette attività di coltivazione in sottosuolo non possono essere oggetto di appalto, salvo esigenze straordinarie e previo confronto con la R.S.U., né possono esservi adibiti lavoratori con contratto di somministrazione.

Le sub-articolazioni locali potranno analizzare gli aspetti legati alla materia di sicurezza e di igiene, previsti dalle vigenti norme di polizia delle miniere e cave (D.P.R. 9 aprile 1959, n. 128 e D.Lgs. n. 624/1996 e D.Lgs. n. 81/2008).

Le aziende informeranno periodicamente le R.S.U. sulla natura delle attività conferite in appalto, nonché su eventuali casi di scorporo di attività del proprio ciclo produttivo che abbiano riflessi sull'occupazione complessiva; ciò allo scopo di consentire alle stesse la conoscenza delle conseguenze sui livelli occupazionali nel territorio. Gli eventuali problemi occupazionali derivanti dalla contrazione del ricorso all'appalto saranno oggetto di esame a livello sindacale aziendale.

Allo scopo di consentire una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di prestazione di lavoro, le aziende inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi derivanti dalle norme di legge: assicurative, previdenziali, d'igiene e sicurezza del lavoro nonché dai rispettivi contratti di lavoro, e nel conferire lavori all'esterno non prenderanno in considerazione le aziende appaltatrici presso le quali si sono verificati gravi e ripetuti incidenti nei tre anni precedenti.

Le aziende appaltanti si dichiarano disponibili a facilitare, per quanto possibile, la realizzazione delle condizioni di agibilità previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, a carico delle aziende appaltatrici.

In linea eccezionale, per le attività manutentive ordinarie e straordinarie degli impianti di produzione, che presentino una sostanziale omogeneità e affinità tecnologica con le attività dello stabilimento, le aziende concorderanno con la R.S.U. possibili soluzioni sostitutive degli appalti da realizzare gradualmente con l'impiego di personale dipendente dalle aziende stesse, anche proponendo, se del caso, soluzioni innovative in materia di flessibilità e sfruttamento delle macchine. Fermo restando che la manutenzione è finalizzata alla sicurezza, all'efficienza e alla migliore utilizzazione degli impianti, per la ricerca delle soluzioni sostitutive degli appalti si dovrà tenere conto delle caratteristiche di programmabilità delle attività stesse, della piena utilizzazione delle attrezzature, del carattere di continuità del lavoro, anche in impianti diversi, nonché delle esigenze che le attività di manutenzione oggettivamente richiedono di impegnare la forza-lavoro in orari e luoghi di intervento opportunamente diversificati nel corso dell'anno, secondo specifici accordi.

Previdenza complementare

Le parti convengono di istituire una previdenza complementare integrativa su base volontaria, a far data dal 1° gennaio 2002 con le seguenti modalità:

- dal 1° luglio 2018 la quota a carico del lavoratore è pari all'1,2% (unovirgoladueper cento) della retribuzione annua utile ai fini del t.f.r.; quella a carico delle Aziende è pari all'1,8% (unovirgolaottoper cento) della retribuzione annua utile ai fini del t.f.r. comprensiva della quota dello 0,20% (zerovirgoladueper cento) che ha come destinazione obbligata la copertura del rischio di premorienza; tale quota a copertura del rischio di premorienza sarà trasferita su altri fondi di assistenza, previo confronto tra le Parti istitutive, qualora venga convenuto di aderire a questi.

A far data dal 1° gennaio 2020 la quota a carico aziendale è aumentata al 2%, comprensivo dello 0,2% dell'indennità di premorienza.

- 100% della quota del t.f.r. maturata nell'anno per i lavoratori assunti successivamente al 28 aprile 1993;
- 50% della quota t.f.r. maturata nell'anno per tutti gli altri lavoratori;
- condivisione di eventuali quote di iscrizione.

Assistenza sanitaria complementare

In relazione alla determinazione delle fonti istitutive del Faschim, necessaria per l'efficacia del punto "Assistenza complementare" dell'accordo tra Assomineraria e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILCEM-UIL del 19 luglio 2006, le parti convengono di istituire la forma di assistenza sanitaria complementare aderendo al Faschim, normando l'adesione dei lavoratori come segue:

- i lavoratori saranno iscritti col sistema del silenzio-assenso a partire dal 1° luglio 2007;
- a far data dal 1° gennaio 2014 la quota mensile a carico aziendale è di € 17,00 (diciassette/00), quella a carico del lavoratore è di € 7,00 (sette/00).

Commissione su assistenza integrativa e previdenza integrativa del settore

Le parti costituiscono una Commissione paritetica formata da sei membri totali per valutare il nuovo assetto del welfare contrattuale del Settore dell'energia, con particolare riferimento all'evoluzione in atto del FASIE e di Fondenergia, nell'ottica di una adesione a questi. Le parti valuteranno le misure più opportune per incrementare l'adesione dei lavoratori ai Fondi.

La Commissione terminerà i lavori entro sei mesi dalla stipula del presente c.c.n.l., e sottoporrà i propri risultati alle parti firmatarie del presente c.c.n.l. per l'eventuale ratifica.

N.d.R.:

L'accordo 31 ottobre 2019 prevede quanto segue:

Premesso

che allo stato attuale i Fondi di riferimento del c.c.n.l. attività minerarie sono FASCHIM per quanto riguarda la parte assistenziale e FONCHIM per quanto riguarda la parte previdenziale,

Preso atto

del contenuto della lettera del FASCHIM del 24 luglio 2019 (in Allegato 1) alle convenute Associazioni, nella quale si informava che i dipendenti del c.c.n.l. attività minerarie sarebbero rimasti senza copertura assistenziale dal 1° gennaio 2020 nel caso non si fosse provveduto all'accettazione della richiesta unilaterale avanzata dal FASCHIM di aumento della quota di euro 30 annuali,

Valutate:

- la non opportunità di modificare il costo del lavoro, anche alla luce del rinnovo del c.c.n.l. attività minerarie avvenuto l'11 aprile 2019;
- la necessità di individuare un altro Fondo sanitario di categoria;
- la non opportunità che il settore possa aderire contemporaneamente a Fondi assistenziale e previdenziale facenti riferimento a due aree contrattuali diverse e non omogenee;
- la conseguente necessità di individuare un altro Fondo di previdenza complementare di categoria,

Hanno definito quanto segue:

1) Fondo assistenziale di categoria: a far data dal 1° gennaio 2020 il Fondo assistenziale di riferimento della categoria è il FASIE, piazzale Luigi Sturzo, 31, 00144 - Roma, secondo le condizioni di costo previste dal c.c.n.l. attività minerarie 11 aprile 2019, e con le prestazioni garantite di cui all'Allegato 2.

2) Fondo previdenziale di categoria: a far data dal 1° aprile 2020 il fondo previdenziale di riferimento della categoria è il Fondenergia, via Giorgione, 67, 00147 - Roma. Le modalità di contribuzione a Fondenergia rimarranno quelle di cui al c.c.n.l. attività minerarie 11 aprile 2019. Per il personale già iscritto al Fondo FONCHIM, in conformità alle disposizioni di cui all'art. 14, comma 2 e ss. del D.Lgs. n. 252/2005 è previsto che la posizione esistente potrà in alternativa, su scelta del lavoratore, essere:

- trasferita a Fondenergia, senza tassazione, conservando la data di iscrizione alla previdenza complementare risultante a FONCHIM;
- riscattata, al netto della tassazione;
- mantenuta aperta, senza la possibilità di far confluire nuovi versamenti tramite il rispettivo datore di lavoro.

Le parti si attiveranno per effettuare le comunicazioni di rito a FASCHIM e FONCHIM; garantiranno inoltre adeguata e completa informazione ai dipendenti interessati ai passaggi.

N.d.R.:

L'accordo 13 luglio 2022 prevede quanto segue:

Contesto

Il rinnovo contrattuale si colloca in un contesto economico-industriale di complessiva ripresa, stimolato dalle recenti disposizioni comunitarie in tema di strategicità delle materie prime, in particolare di quelle fossili e minerali.

Bisognerà saper indirizzare le scelte e le strategie più complessive mantenendo sempre al centro il fatto che i processi di transizione saranno lunghi e che il sistema industriale del Paese avrà ancora per lungo tempo bisogno delle fonti fossili estratte.

Il presente contratto dovrà estendere la sua applicazione anche alle fonti di energia rinnovabile e dello stoccaggio energetico connessi ai siti minerari.

Sarà infatti la sola forte interazione fra le Organizzazioni Sindacali di FILCTEM, FEMCA e UILTEC e le imprese rappresentate da ASSORISORSE che potrà costruire una linea di proposta che il governo del Paese dovrà utilizzare per gestire una fase di cambiamento che inesorabilmente porterà alla transizione, ma che non potrà vedere sacrificato il nostro sistema industriale con perdite sociali ed occupazionali.

Serviranno impegno professionale, capacità progettuale, forte valorizzazione degli strumenti formativi, condivisione degli obiettivi e grande capacità di relazione per sostenerne i percorsi necessari e quindi per questo si riconferma la necessità di uno strumento regolatorio come il c.c.n.l. che indirizzi la capacità negoziale che le Parti hanno da sempre privilegiato.

Modello contrattuale

Il modello contrattuale deve trovare conferma nell'articolazione dei due livelli di contrattazione, quello nazionale e quello integrativo aziendale, così come definito negli accordi interconfederali.

Il rinnovo questo contratto pone la necessità di consolidare ed estenderne il campo di applicazione ed implementare la contrattazione di secondo livello nell'indirizzo di una partecipazione bilaterale sulle strategie delle imprese, in uno scenario in continua e rapida evoluzione, su materie nello specifico, quali quelle riferite agli indirizzi industriali, all'evoluzione dei modelli organizzativi, per un governo condiviso della transizione energetica, attraverso la definizione di protocolli sempre avanzati nella direzione di un maggiore coinvolgimento e di una bilateralità fra le parti.

In questo contesto il ruolo delle relazioni industriali riveste una grande importanza ed assume un carattere decisivo per la realizzazione ed il successo del cambiamento energetico, in una fase complessa e complicata come quella della transizione, che dovrà vedere le parti impegnate in un dialogo costante per lo sviluppo di nuove produzioni sostenibili, nell'indirizzo dell'efficienza organizzativa, della sostenibilità ambientale e per una ripresa occupazionale. Condizione questa che pone alle parti la necessità di definire, a livello aziendale, un nuovo modello di partecipazione e bilateralità più avanzata.

Vanno pertanto potenziati gli ambiti degli Osservatori contrattuali al fine di rendere continuativo il confronto anche durante il periodo di vigenza contrattuale; sempre più i contenuti delle norme contrattuali avranno bisogno di spazi di adattamento alle evoluzioni organizzative e digitali che insorgeranno e occorrerà quindi saper apportare gli opportuni adattamenti, soprattutto in materia di reskilling ed upskilling, anche nelle more della durata contrattuale stessa.

Occupazione

Per l'occupazione e il mercato del lavoro, anche alla luce della ripresa industriale che si sta realizzando dopo la crisi pandemica, dovrà essere data priorità all'occupazione ed in particolare a quella giovanile.

Deve essere combattuta con forza la precarietà, inserendo vincoli stretti agli strumenti flessibili tali da ridurre l'utilizzo. Vanno perciò concordati interventi, volti a favorire la stabilizzazione, evitando la cumulabilità degli strumenti plurimi in caso di assunzione, privilegiando in maniera decisa lo strumento dell'apprendistato professionalizzante.

I livelli occupazionali dovranno essere incrementati in ragione dello sviluppo delle attività, della modifica e dell'implementazione dei modelli organizzativi volti anche alla reinternalizzazione di attività distinte assegnate all'appalto e riducendo il ricorso anormale alle attività in lavoro straordinario.

Gli interventi finalizzati all'incremento occupazionale, dovranno essere diretti nella gestione degli orari, con la loro rimodulazione in una gestione diretta con le rappresentanze sindacali unitarie.

Formazione

La formazione è quell'elemento strategico per la crescita e lo sviluppo delle risorse umane, per dare continuità alla competitività dell'impresa e alla sua abitudine al cambiamento. È necessario sottolineare come secondo le nuove esigenze poste dalla transizione energetica, la formazione si confermi il principale metodo di accompagnamento e strumento che permette l'evoluzione delle competenze delle skills

professionali a sostegno di una maggiore produttività e competitività del canale e allo stesso tempo possa valorizzare e ampliare l'occupabilità dei lavoratori nel settore.

Nel proseguire la buona pratica, già sperimentata dalla commissione paritetica sulla formazione, sarà necessario calare nelle realtà aziendali un più ampio coinvolgimento della rappresentanza dei lavoratori per la definizione dei programmi di formazione continua, privilegiando tutte quelle forme dirette allo sviluppo ed all'accrescimento delle conoscenze in una organizzazione del lavoro in continua evoluzione, per la ricollocazione dei lavoratori nei nuovi mestieri, e per una ricerca di tutte quelle forme che consentano, attraverso la conoscenza, lo sviluppo professionale.

Va istituito il libretto individuale che certifichi le tappe formative e che possa far parte integrante del bagaglio formativo di ogni singolo lavoratore. Va costituita a livello aziendale, una commissione paritetica fra azienda e la rappresentanza dei lavoratori, dedicata specificatamente alla definizione dei progetti formativi.

Andrà superata la logica dell'erogazione della formazione come vincolo e non come necessità e quindi renderla più aderente ai veri bisogni di chi la riceve estendendo il principio della formazione non solo teorica ma anche pratica. Svincolare qualsiasi onere a carico dei lavoratori sia economico che di tempo. Prevedere un ambito di formazione da collegare ai processi di transizione ambientale e digitale. Prevedere una sovrapposizione formativa per attività pratiche e non solo teoriche in processi di turnover.

Prevenzione - Salute - Sicurezza - Ambiente

Nell'ambito delle attività di monitoraggio demandate all'Osservatorio nazionale, ferma l'autonomia dell'attività imprenditoriale e dei distinti ruoli e responsabilità, saranno oggetto di studio, esame congiunto e revisione le tematiche contrattuali dell'art. 45, sia in riferimento all'evoluzione delle normative nazionali e comunitarie sia alla comune volontà di rafforzare il diffondersi della cultura della prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro e della compatibilità ambientale.

Gli approfondimenti dei temi in esame perseguiranno, oltre a quelli già definiti, i seguenti obiettivi:

- Predisporre linee guida e moduli formativi adeguati riguardanti i sistemi di gestione integrata salute-sicurezza-ambiente;
- Facilitare l'implementazione delle attività formative e di addestramento disposte con le modifiche apportate ai commi 2 e 7 dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, con particolare riguardo a quelle previste per il datore di lavoro nell'equiparazione dello stesso ai dirigenti e ai preposti per l'obbligo di ricevere una formazione adeguata;
- Facilitare la corretta individuazione della figura del preposto, così come definito nella Legge di conversione del D.L. n. 146/2021 agli artt. 18 e 19 del D.Lgs. n. 81/2008, stabilendo la misura dell'emolumento spettante per lo svolgimento delle attività di vigilanza affidate, comprese le attività svolte in regime di appalto o sub appalto, definendo altresì uno strumento comune di gestione di regole e diritti per impedire che le gare siano improntate alla logica del massimo ribasso, a scapito di professionalità e sicurezza.

Le buone prassi consolidate nel settore ci forniscono dati confortanti nell'ambito della salute, sicurezza e ambiente di lavoro. Pur registrando questi positivi indicatori, dobbiamo continuare la nostra azione tesa al miglioramento continuo e allo sviluppo sostenibile, rafforzando la cultura della sicurezza e dell'ambiente. Quindi riteniamo importante:

- la diffusione dell'adozione da parte delle Aziende dei Sistemi Integrati di Gestione Salute Sicurezza approvati da INAIL, basati su una logica di miglioramento continuo e di coinvolgimento nella definizione degli obiettivi;
- la semplificazione delle norme e degli strumenti in una logica di miglioramento della loro conoscenza, comprensione e del loro utilizzo, tesa alla massima diffusione della cultura della sicurezza anche attraverso modalità digitali, da mettere a disposizione del livello aziendale;
- prevedere per i R.L.S.A. un Libretto Formativo che registri la loro partecipazione ai moduli formativi, che sia riconosciuto in tutte le aziende dei diversi settori contrattuali;
- implementare ed aggiornare il Modello Formativo congiunto dei R.L.S.A.; la Formazione Obbligatoria dei R.L.S.A. dei Settori interessati, dovrà sempre avvenire secondo il Programma definito congiuntamente;
- dobbiamo sperimentare la possibilità di prevedere che una figura di R.L.S.A. sia a capo di un coordinamento dei R.L.S.A. delle aziende insistenti nell'area, anche delle imprese operanti in appalto, per le

quali vanno previste specifiche agibilità sindacali, per la sicurezza interna ed esterna alle aziende, dei lavoratori, del territorio e delle produzioni;

- prevedere l'incremento delle agibilità e del numero dei R.L.S.A. nelle aziende a rete, ed in funzione della complessità territoriale e dei cicli produttivi da rappresentare.

Si dovranno prevedere delle modifiche contrattuali affinché l'Organismo paritetico nazionale OPN possa operare con una effettiva capacità di azione e con una chiara pariteticità:

- ridefinire l'organizzazione e la realizzazione delle Conferenze annuali;

- definire che a valle della riunione periodica annuale (art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008), come momento partecipativo congiunto, si debba svolgere sempre un momento informativo a tutti i lavoratori mediante l'assemblea congiunta nella valutazione del rischio stress/lavoro correlato procedere sempre alla fase approfondita;

- diviene necessario affrontare la questione dell'invecchiamento attivo anche per ciò che riguarda gli aspetti di salute e sicurezza, per analizzare e trovare soluzioni migliorative nell'ambiente di lavoro, delle modalità organizzative, degli orari;

- per il lavoro in appalto dobbiamo continuare a migliorare la normativa contrattuale a partire dal prevedere una certificata qualificazione e selezione dei fornitori attraverso il coinvolgimento dei R.L.S.A., una verifica della preventiva informazione e formazione dei lavoratori sulle normative di legge e procedure aziendali.

Per rafforzare il rapporto tra azienda e territorio e per evitare strumentalizzazioni e contrapposizioni su temi di sicurezza ambientale che possono essere vitali per la continuità aziendale, vanno assunte sempre nuove iniziative formative, informative e di coinvolgimento di coloro che vivono all'esterno delle aziende, dei soggetti istituzionali territoriali.

Sulle tematiche ambientali che coinvolgono le Aziende ed il Territorio, prevedere una collaborazione con il SISTEMA NAZIONALE PROTEZIONE AMBIENTE SNPA (composto da ISPRA e ARPA) attraverso iniziative congiunte e di collaborazione; Rendere consultabile l'anagrafe R.L.S.A. oltre che dall'OPN, dalle aziende e dai R.L.S.A.

Prevedere inoltre un quadro sinottico iniziale che contenga gli Strumenti principali per i R.L.S.A.:

- Numeri R.L.S.

- Ore di Permesso

- Ore di Formazione

- Sito Internet di Supporto

- Tabelle ACGIH

In questo andrà riconosciuto, non più in modalità sperimentale, il ruolo e l'importanza della figura del Rappresentante dei lavoratori di sito produttivo, che diventerà quindi, in tutti gli ambiti industriali, il soggetto che univocamente sovrintenderà, per parte sindacale, all'applicazione di modalità operative e livelli di sicurezza comuni.

Previdenza integrativa e Assistenza integrativa

Le Parti convengono di realizzare una serie di specifici incontri formativi con i lavoratori sulle forme di assistenza e previdenza complementari, con l'obiettivo di illustrare al meglio i vantaggi e i benefici di tali strumenti al fine di incrementare il tasso di adesione.

Verranno realizzati calendari specifici che consentano ai lavoratori in tutta Italia di poter partecipare.

Le Parti si incontreranno a livello di Segreterie per verificare lo stato di adesione Fondi ed individuare norme a valere dalla successiva vigenza contrattuale che facilitino l'iscrizione dei lavoratori, particolarmente delle fasce più giovani.

RAPPORTI SINDACALI

Art. 1 (Rappresentanza sindacale unitaria)

Ad iniziativa delle Associazioni sindacali FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILTEC-UIL, in ciascuna unità lavorativa con più di 15 dipendenti, viene costituita la Rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori, R.S.U., di cui all'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 secondo la disciplina della elezione ivi prevista.

Alla condizione che abbiano espresso formale adesione al citato accordo interconfederale, l'iniziativa per la costituzione della R.S.U. può essere assunta anche dalle altre Associazioni sindacali firmatarie del presente contratto ovvero dalle restanti Associazioni previste al punto 4, Parte seconda, del richiamato accordo interconfederale.

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

Per la composizione delle liste le Associazioni sindacali dovranno tenere conto delle diverse qualifiche (operai, impiegati e quadri) e del genere dei lavoratori in forza all'unità lavorativa.

Il numero dei componenti la R.S.U. fatte salve condizioni più favorevoli previste da accordi collettivi in atto, è pari a:

- 3 componenti nelle unità lavorative che occupano da 16 a 100 dipendenti;
- 4 componenti nelle unità da 101 a 200 dipendenti;
- 6 componenti nelle unità da 201 a 300 dipendenti;
- 9 componenti nelle unità da 301 a 450 dipendenti;
- 11 componenti nelle unità da 451 a 600 dipendenti;
- 13 componenti nelle unità da 601 a 750 dipendenti;
- 16 componenti nelle unità da 751 a 1.000 dipendenti;
- 21 componenti nelle unità da 1.001 a 1.500 dipendenti;
- 25 componenti nelle unità da 1.501 a 2.000 dipendenti;
- 27 componenti nelle unità da 2.001 a 2.500 dipendenti;
- 30 componenti nelle unità lavorative di maggiori dimensioni.

I componenti la R.S.U. restano in carica tre anni. I nominativi saranno comunicati per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della Associazione industriale territoriale competente.

Nelle unità lavorative con almeno 9 componenti la R.S.U., per i rapporti con la Direzione aziendale, ferma restando la propria titolarità contrattuale, decisionale e di indirizzo, può avvalersi di un Comitato esecutivo eletto tra i suoi componenti. L'elezione avviene a voto palese sulla base della rappresentatività di ogni Associazione sindacale garantendo, comunque, la presenza di tutte le Associazioni che hanno acquisito rappresentanza nella R.S.U.

La R.S.U. sostituisce il Consiglio di fabbrica di cui al c.c.n.l. 1° marzo 1988 e i suoi componenti subentrano alle R.S.A. e ai dirigenti delle R.S.A. di cui alla legge n. 300/1970 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal presente contratto.

Nei confronti di ciascun componente la R.S.U., eletto o designato nell'ambito del numero componente al limite occupazionale previsto al precedente punto 3, si applica la tutela di cui agli artt. 18 e 22 della legge n. 300/1970.

Le Associazioni sindacali comunicheranno alla Direzione aziendale i nominativi dei beneficiari per il tramite dell'Associazione industriale territoriale.

Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni, la R.S.U. disporrà di permessi retribuiti per un monte ore annuo di 1,5 ore per dipendente in forza all'unità lavorativa.

Di tale monte ore sono ammessi a beneficiare anche i lavoratori chiamati ad affiancare la R.S.U. nell'esercizio dei compiti da essa svolti. I permessi di cui sopra assorbono fino a concorrenza quelli spettanti ai dirigenti della R.S.A. ai sensi dell'art. 23 della legge n. 300/1970.

Le Associazioni sindacali FILCTEM, FEMCA e UILTEC, per lo svolgimento della loro attività associativa all'interno delle unità lavorative, disporranno di permessi retribuiti per un monte ore annuo pari a mezz'ora per ogni dipendente in forza all'unità.

Tali permessi, di norma, saranno usufruiti mediante i componenti la R.S.U. espressamente delegati dalle citate Associazioni.

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

Salvo quanto diversamente disposto dal presente c.c.n.l., le Associazioni sindacali stipulanti restano titolari dei diritti loro attribuiti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, dal presente c.c.n.l. e da accordi collettivi in atto.

Le operazioni connesse con l'elezione della R.S.U. saranno svolte nel rispetto delle esigenze di lavoro. Allo scopo saranno presi opportuni accordi con la Direzione aziendale, in particolare per il luogo ed il calendario della votazione. La Direzione aziendale per parte sua fornirà l'elenco dei dipendenti con diritto di voto, secondo la richiamata disciplina prevista dall'accordo interconfederale.

Nota a verbale

Con riferimento a quanto previsto dalla legge n. 190/1985 sul riconoscimento giuridico dei quadri, le aziende danno atto che nella R.S.U., costituita ai sensi del presente articolo, si identifica anche la rappresentanza dei lavoratori con tale qualifica.

Chiarimento a verbale

Le variazioni occupazionali dell'unità lavorativa, comportanti un diverso numero di componenti la R.S.U. ai sensi del punto 3 del presente articolo, saranno considerate utili al momento della relativa nuova elezione.

Dichiarazioni a verbale

1) Per quanto non espressamente previsto al presente articolo si intendono richiamate le disposizioni dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

2) Qualora la materia dovesse trovare generale regolamentazione legislativa o una nuova regolamentazione interconfederale, la presente disciplina sarà coordinata con le nuove norme.

Dichiarazione FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL

In relazione alla disciplina dell'elezione della R.S.U. di cui all'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, le Associazioni sindacali FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILTEC-UIL richiamano le norme regolamentari di cui all'apposita intesa definita tra le stesse.

Art. 2 (Assemblea)

Nelle unità produttive nelle quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi sindacali attinenti al rapporto di lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazione delle R.S.U.

La convocazione sarà comunicata alla Direzione con preavviso di 2 giorni lavorativi e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

Le riunioni saranno tenute fuori dell'orario di lavoro. Qualora la convocazione sia unitaria, è ammesso lo svolgimento delle stesse anche durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di 10 ore nell'anno solare, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Tali riunioni dovranno aver luogo alla fine o all'inizio dei periodi di lavoro.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. In quest'ultimo caso si potranno svolgere durante l'orario di lavoro quando non impediscano o riducano la normale attività dei lavoratori ad esse non interessati.

Qualora nell'unità produttiva il lavoro si svolga a turni, l'assemblea potrà essere articolata in due riunioni nella medesima giornata.

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

Le modalità di cui ai tre precedenti commi saranno definite a livello aziendale.

Le riunioni avranno luogo in idonei locali messi a disposizione dall'azienda nell'unità produttiva, o, in caso di impossibilità, con particolare riguardo alle unità produttive con meno di 100 dipendenti, in locali nelle immediate vicinanze di essa.

Alle assemblee potranno partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del Sindacato che ha sottoscritto il presente c.c.n.l.

Il diritto di assemblea viene altresì esteso alle unità produttive con almeno 10 dipendenti e per un numero massimo di 8 ore annue retribuite.

Tali assemblee saranno tenute, ove possibile, all'interno dell'azienda.

Art. 3 (Affissioni)

Le Direzioni aziendali consentiranno ai Sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto ed alla R.S.U. di far affiggere in apposito albo comunicazioni firmate da un responsabile dei medesimi.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare argomenti sindacali e del lavoro.

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

Art. 4 (Permessi e aspettativa per cariche pubbliche o sindacali)

Ai lavoratori che sono membri di Organi direttivi provinciali e nazionali delle Organizzazioni sindacali di cui all'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, saranno concessi brevi permessi retribuiti, fino a 8 ore mensili, cumulabili trimestralmente, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico-aziendale. Le cariche sopra menzionate e le variazioni relative devono essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali degli imprenditori, all'azienda cui il lavoratore appartiene.

Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive o cariche sindacali è concessa, a richiesta, un'aspettativa ai sensi dell'art. 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Durante tali periodi di aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità, non però agli effetti della gratifica natalizia e del godimento delle ferie.

Art. 4 bis

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro, e il lavoratore ha diritto, oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Nel caso in cui il lavoratore chiamato alle armi risolva il rapporto di lavoro ha diritto ai trattamenti spettanti a norma delle vigenti disposizioni, senza l'obbligo di preavviso e della relativa indennità sostitutiva.

Al momento del richiamo alle armi, ove non si tratti di richiamo per esigenze militari di carattere eccezionale o di arruolamento volontaria, l'Azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato e per un periodo non inferiore a tre mesi, un'indennità mensile ragguagliata alla sua retribuzione di fatto.

Il lavoratore è tenuto a presentarsi alla Direzione aziendale entro 30 giorni dalla data di cessazione del servizio militare. In caso contrario il lavoratore può essere considerato dimissionario.

Le norme stabilite con il presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi che vigono per i casi di richiamo alle armi.

Art. 5 (Patronati)

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

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole aziende le modalità per lo svolgimento della loro funzione, 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 od 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. 6 (Versamento dei 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 esazione dei contributi sindacali, per i quali il lavoratore nel corso dell'anno abbia revocato la delega, sarà sospesa a decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo.

La delega dovrà contenere l'indicazione precisa dell'ammontare in percentuale del contributo mensile che l'azienda stessa è autorizzata a trattenere e l'Organizzazione sindacale nazionale cui l'azienda dovrà versarlo. Il contributo in percentuale verrà calcolato sul minimo tabellare e sulla contingenza in vigore al 31 dicembre dell'anno precedente.

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

Art. 7 (Relazioni aziendali e conflittualità)

Al fine di migliorare sempre più il clima delle relazioni sindacali in azienda e di ridurre la conflittualità, è comune impegno delle parti, tenuto conto anche di quanto previsto dal Protocollo di intesa del 22 gennaio 1983, in caso di controversie collettive, esperire tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione aziendale e la R.S.U.

In particolare, qualora la controversia abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge, nonché l'informazione di cui alla prima parte del c.c.n.l., a richiesta di una delle parti l'esame avverrà con l'intervento delle Organizzazioni stipulanti.

Art. 8 (Salvaguardia degli impianti)

Le parti si impegnano a preventivi confronti in occasione di momenti di tensione sindacale finalizzati a garantire la salvaguardia degli impianti e ad evitare sprechi energetici e di materie prime.

In tale logica le parti si rendono disponibili a che siano adottate soluzioni tecniche capaci di realizzare gli obiettivi di cui sopra mediante accordi a livello aziendale.

A tal fine le parti concordano di improntare i propri comportamenti ai seguenti principi:

- le OSL si impegnano a privilegiare un confronto sindacale per la composizione negoziale di eventuali controversie, anche con l'eventuale ricorso ad istanze successive per vertenze non risolte in sede locale;

- le aziende, nel contempo, si impegnano ad evitare azioni unilaterali privilegiando il confronto preventivo e la ricerca di soluzioni negoziali.

Le OSL, in merito al problema dell'assetto degli impianti di determinati servizi primari durante l'esercizio del diritto di sciopero, riconfermano, nell'ambito della loro autonomia, gli impegni contrattuali tesi ad assicurare nel comune interesse un congiunto esame dei problemi connessi alla incolumità delle persone, alla sicurezza ed alla integrità degli impianti, all'esigenza di riconoscere l'essenzialità di determinati servizi primari.

In questa logica le OSL sono disponibili a che siano adottate soluzioni tecniche finalizzate al raggiungimento degli impegni sopra espressi attraverso i necessari accordi da realizzare a livello locale tra le OSL territoriali, le R.S.U. e le Direzioni aziendali sui seguenti temi, nel rispetto degli accordi aziendali già vigenti:

1) tempi di preavviso in occasione di scioperi;

2) assetto degli impianti di particolare complessità tecnologica e sofisticazione del processo produttivo;

3) squadre di lavoratori finalizzate allo svolgimento delle mansioni strettamente necessarie in funzione dell'assetto degli impianti concordato ed al fine della non penalizzazione produttiva dell'azienda, oltre la durata dell'agitazione stessa.

Protocollo sull'uso di strumenti aziendali per l'effettuazione dei controlli a distanza

In relazione a quanto previsto dall'articolo 4 della legge n. 300/1970, le Parti valuteranno per le imprese plurilocalizzate la possibilità di stipulare accordi a livello nazionale con le associazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l.

Art. 9 (Contrattazione aziendale)

Premessa

Le parti dichiarano che è loro comune intento il miglioramento della produttività e della competitività delle aziende, da realizzare anche attraverso l'attuazione degli strumenti previsti dal presente contratto.

La contrattazione di II livello riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del c.c.n.l.

La contrattazione aziendale ha un periodo di moratoria nei dodici mesi successivi al rinnovo del c.c.n.l.

La contrattazione di secondo livello riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del c.c.n.l. e verrà pertanto svolta per le materie stabilite dalle apposite clausole di rinvio.

In applicazione dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, sono titolari della negoziazione in sede aziendale negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente contratto, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le R.S.U. costituite ai sensi dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 e 28 giugno 2011 da una parte, e le aziende e le Associazioni industriali territoriali dall'altra.

A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto e in rispetto di quanto previsto nel sistema di relazioni sindacali e contrattuali, sono di competenza della contrattazione aziendale le materie relative:

a) all'eventuale sostituzione di qualche giorno festivo;

b) alla determinazione del compenso per i lavori eseguiti in condizioni di particolare disagio di cui all'art. 34 - Parte comune.

Premio di risultato

In ciascuna unità lavorativa viene costituito attraverso contrattazione con la R.S.U. un premio di risultato, collegato a obiettivi e programmi concordati di produttività e di andamento economico e pertanto variabile. La realizzazione degli obiettivi determinerà a consuntivo l'entità dell'erogazione.

A tal fine nelle unità lavorative viene definita la scala di erogazioni in rapporto alla dimensione dei risultati conseguiti, adottando opportune formule e parametri di riferimento. Nel corso del negoziato le parti valuteranno le condizioni dell'impresa e del lavoro, e le sue prospettive di sviluppo tenendo conto dell'andamento, della competitività e delle condizioni di redditività. Il premio di risultato, la cui erogazione,

che potrà avvenire con tempi e modalità da definire a livello aziendale, viene effettuata a consuntivo e con il raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale, ha caratteristiche proprie e diverse rispetto a tutti gli altri elementi della retribuzione.

Esso è, per sua natura, variabile e determinato in correlazione alla realizzazione degli obiettivi concordati. Potrà essere differenziato in funzione delle condizioni di lavoro, delle diverse prestazioni lavorative o di altre modalità aziendali definite dalle parti.

Le parti potranno determinare, a livello aziendale, forme, tempi e clausole per la verifica dei risultati e per l'eventuale riesame degli obiettivi prefissati, in relazione alle modifiche delle condizioni dell'unità produttiva o dell'impresa.

Le richieste di rinnovo degli accordi aziendali 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.

Dall'entrata in vigore del presente c.c.n.l. i premi di produzione non variabili e gli altri premi ed istituti retributivi di analoga natura comunque denominati, eventualmente già presenti in azienda non saranno più oggetto di successiva contrattazione. I loro importi già concordati e consolidati alla data del 31 dicembre 1995 restano fissati definitivamente in cifra. All'atto dell'istituzione del premio di risultato di cui al presente articolo, degli eventuali premi variabili sarà concordata l'armonizzazione, fermo restando che da tale operazione non dovranno derivare né oneri per le aziende né perdite per i lavoratori.

Le aziende che non negoziano in sede aziendale il premio di risultato sono tenute a corrispondere mensilmente il trattamento economico di cui alla norma transitoria dell'art. 9 del c.c.n.l. 6 luglio 2004, che viene elevato ad € 52,00 (cinquantadue/00).

Protocollo sul welfare aziendale

In considerazione delle novità introdotte con la legge di stabilità 2017, le risorse oggi destinate al premio di risultato, ivi incluse quelle relative all'articolo 9, comma 9 del presente c.c.n.l., potranno essere destinate al welfare aziendale nei limiti quantitativi stabiliti dalla legge e con le modalità concordate con le OO.SS.LL.

Art. 10 (Assunzione)

L'assunzione è comunicata al lavoratore con lettera nella quale devono essere specificati:

- a) l'identità delle parti;
- b) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- c) il tipo di rapporto di lavoro (a tempo indeterminato, a tempo determinato, a tempo parziale, ecc.);
- d) il c.c.n.l. da applicare ed il livello di inquadramento ai sensi dell'art. 12 (Classificazione del personale);
- e) il luogo in cui è situata la sede di lavoro di riferimento del dipendente all'atto dell'assunzione;
- f) il trattamento economico iniziale;
- g) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- h) le altre eventuali condizioni concordate.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- a) la carta d'identità o altro documento equivalente;
- b) il libretto di lavoro o altro documento equivalente;
- c) il certificato di residenza di data non anteriore a 3 mesi ed il domicilio fiscale, ove questo sia diverso dalla residenza;
- d) l'eventuale documento attestante la posizione rispetto al servizio militare;
- e) lo stato di famiglia;

f) copia del certificato di attribuzione del numero di codice fiscale;

g) ogni altro documento che l'azienda ritenesse opportuno richiedere per ragioni amministrative, fiscali e previdenziali.

L'azienda potrà far sottoporre il lavoratore, che intende assumere, a visita medica per accertarne l'idoneità specifica per il lavoro al quale lo stesso verrà assegnato.

Potranno altresì essere richiesti al lavoratore il certificato degli studi compiuti e il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

Il lavoratore dovrà dare comunicazione formale degli eventuali successivi mutamenti di residenza e di domicilio.

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

In attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 25 della legge n. 223/1991, al fine del calcolo della percentuale di cui al 1° comma dell'art. 25 della legge citata, si tiene esclusivamente conto dei lavoratori inquadrati all'atto dell'assunzione nei livelli di classificazione professionale 7° e 8°. Dal computo della suddetta rimane pertanto escluso il restante personale.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che le procedure di assunzione dovranno avvenire nel rispetto delle finalità e delle disposizioni della legge 31 dicembre 1996, n. 675, sulla tutela della "privacy".

Art. 10 bis (Periodo di prova)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

(Nuovo articolo)

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 3 mesi; tuttavia tale periodo potrà essere consensualmente prorogato fino a 6 mesi per gli impiegati di 1° e 2° livello.

Il periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 10, Parte comune.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia od infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 12 giorni lavorativi in caso di malattia e 15 giorni lavorativi in caso di infortunio.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante il primo mese di prova, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Se il licenziamento avviene oltre il termine predetto, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Nei casi di licenziamento o dimissioni che avvengano dopo il primo mese del periodo di prova, saranno corrisposti i ratei della tredicesima mensilità, ovviamente commisurati, nel caso di dimissioni, all'effettivo periodo di servizio prestato.

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

Il lavoratore in prova avrà diritto in ogni caso al trattamento economico minimo contrattuale del livello al quale viene assegnato.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione salvo che non sia diversamente disposto.

N.d.R.:

L'accordo 13 luglio 2022 prevede quanto segue:

Art. 10 bis

(Periodo di prova)

1. L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 3 mesi; tuttavia tale periodo potrà essere consensualmente prorogato fino a 6 mesi per gli impiegati di 1°S, 1° e 2° livello.

Art. 11 (Organizzazione del lavoro)

Le parti si danno atto che il riconoscimento e la valorizzazione della capacità professionale dei lavoratori costituisce obiettivo di comune interesse. In questo senso intendono promuovere lo sviluppo e la valorizzazione della capacità professionale dei lavoratori nell'ambito di quanto richiesto dalle attività aziendali e nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, della organizzazione, della produttività e delle capacità professionali stesse.

Le aziende, compatibilmente con le specifiche esigenze tecniche, organizzative ed economico-produttive, possono promuovere lo studio di nuove forme di organizzazione del lavoro che tendano a raggiungere gli obiettivi di cui sopra.

Le successive sperimentazioni, sia a livello individuale che di gruppo, in aree da individuare nelle unità aziendali significative, potranno svilupparsi, ove si realizzino con continuità, sia la rispondenza dei risultati ai valori di esigenza produttiva e qualitativa previsti, sia l'impegno dei lavoratori alle modificazioni della loro prestazione.

Dette sperimentazioni saranno esaminate a livello aziendale allo scopo di individuare le aree di applicazione, le priorità, i tempi e gradualità necessari, le modalità, nonché per valutare i risultati.

Per il conseguimento degli obiettivi suindicati potranno essere adottati, anche al fine di migliorare la produttività, la qualità delle condizioni di lavoro e di attenuare il grado di parcellizzazione, compatibilmente con le caratteristiche aziendali specifiche, opportune iniziative quali:

- corsi di addestramento e formazione professionale;
- ricomposizione e arricchimento delle mansioni;
- rotazione su diversa posizione di lavoro;
- assetti organizzativi che consentano alle lavoratrici di sviluppare professionalità anche nell'ambito di mansioni tradizionalmente affidate al personale maschile.

Le riorganizzazioni del lavoro attuate dalle aziende per esigenze economiche e tecnico-produttive saranno adottate nel rispetto delle norme contenute nell'articolo 22 - Orario di lavoro, oltreché del complesso delle norme contenute nel presente c.c.n.l. e delle disposizioni di legge.

Sulla base di quanto sopra, le aziende opereranno in modo da determinare l'evoluzione effettiva della organizzazione del lavoro e l'effettiva valorizzazione dei livelli professionali nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive.

Nel corso di queste fasi sperimentali potranno essere individuate nuove figure professionali che, in caso di esito positivo delle sperimentazioni medesime e della definitiva adozione delle nuove forme organizzative, saranno, previo esame congiunto con la R.S.U., inquadrate nelle scale classificatorie sulla base delle declaratorie utilizzando per analogia i profili esistenti.

Al momento della cessazione del rapporto di lavoro o comunque dietro richiesta del lavoratore l'azienda rilascerà un'attestazione, eventualmente con documentazione opportuna, del percorso formativo erogato durante almeno gli ultimi 5 anni del rapporto di lavoro stesso.

Art. 11 bis (Intese temporanee modificative)

Le parti condividono sull'opportunità di poter realizzare accordi aziendali finalizzati a sostenere, attraverso vantaggi competitivi e/o più alta produttività l'impresa e la sua occupazione.

Le situazioni per le quali potranno ricercarsi le intese temporanee modificative sono essenzialmente riconducibili alle seguenti fattispecie:

- situazioni congiunturali di particolare difficoltà dell'impresa, nelle quali un accordo modificativo delle regolamentazioni contenute nel c.c.n.l. possa dare un contributo per il superamento della stessa e sia utile alla salvaguardia dell'impresa e della sua occupazione e/o al suo consolidamento e/o al suo sviluppo;

- situazione dell'impresa, anche non di criticità, nella quale un accordo temporaneo modificativo delle regolamentazioni contenute nel c.c.n.l. possa favorire nuovi investimenti funzionali alla salvaguardia e/o consolidamento e/o allo sviluppo dell'impresa stessa e della sua complessiva occupazione.

Le intese modificative potranno riguardare istituti normativi e/o retributivi disciplinati dal c.c.n.l. (fatti salvi i minimi contrattuali e i diritti individuali irrinunciabili), così come istituti normativi e/o retributivi disciplinati da accordi aziendali.

Nel caso in cui, in particolari situazioni di difficoltà, l'accordo aziendale modificativo dovesse intervenire su voci retributive fisse mensili, eventuali politiche retributive discrezionali dell'impresa dovranno essere coerenti con la situazione aziendale. Tale verifica di coerenza sarà realizzata con modalità che saranno definite nell'accordo aziendale.

Gli accordi aziendali modificativi, essendo correlati a situazioni congiunturali, hanno carattere temporaneo e comunque non superiori a un triennio, salvo concordare eventuali proroghe.

Un adeguato percorso informativo, nella fase preliminare della negoziazione dell'accordo e nella fase di vigenza dello stesso, è un presupposto essenziale per la realizzazione di un accordo aziendale modificativo.

Al fine di assicurare un adeguato monitoraggio sull'andamento della contrattazione aziendale, le intese temporanee modificative dovranno essere trasmesse alle parti nazionali.

In concomitanza con i rinnovi del c.c.n.l. che intervengano su aspetti oggetto di accordo modificativo, le parti aziendali si incontreranno per valutarne l'impatto sull'accordo aziendale.

Nei tre mesi antecedenti la scadenza del c.c.n.l. e fino al rinnovo dello stesso, fatti salvi casi di particolare urgenza, non si ritiene opportuna la realizzazione di accordi modificativi su istituti contrattuali oggetto della trattativa nazionale.

Art. 12 (Classificazione professionale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

I lavoratori sono inquadrati in un unico sistema di classificazione composto da 8 livelli professionali raggruppati in cinque aree, e riferito alle attività di sottosuolo, cielo aperto, ricerca mineraria, messa in sicurezza dei siti, ripristino ambientale, impianti di lavorazione interni ed esterni, attività collegate.

L'inquadramento delle varie mansioni nei singoli livelli viene effettuato sulla base delle relative declaratorie e dei profili, come di seguito indicato.

La declaratoria determina, per ciascun livello, le caratteristiche e i requisiti necessari per l'inquadramento delle mansioni nel livello stesso. I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni considerate.

Per le mansioni non rappresentate nei profili o aventi contenuto professionale superiore a quello del relativo profilo, l'inquadramento viene effettuato - nell'ambito della stessa qualifica - sulla base della declaratoria ed utilizzando per analogia i profili esistenti nell'ambito della declaratoria stessa. Resta inteso che nessun lavoratore che svolga mansioni rappresentate dal profilo potrà essere inquadrato in livello superiore a quello cui il profilo si riferisce. La valutazione della professionalità del personale dovrà essere effettuata sulla base di parametri obiettivi che saranno portati a conoscenza delle Organizzazioni sindacali.

8° livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello:

A) lavoratori con mansioni d'ordine, tecniche o amministrative che svolgono attività semplici per le quali occorre un breve periodo per abilitarsi.

C) Lavoratori che compiono lavori ed operazioni semplici che richiedono il possesso di specifiche capacità pratiche e normali conoscenze tecniche acquisite con un breve periodo formativo.

Profili

Lavoratore addetto alla portineria/operatore telefonico

Lavoratore addetto agli impianti metallurgici, di trattamento, di fusione, alle celle elettrolitiche e alla manovra di macchine semplici.

Lavoratore addetto alla manutenzione corrente.

Lavoratore addetto alla manovra di macchine di piccola e media potenzialità.

Lavoratore addetto agli impianti elettrici.

Lavoratore addetto al controllo degli strumenti di controllo di impianti e macchinari che, all'occorrenza, trasmette segnali convenzionali per la manovra di determinati organi meccanici di cui segue visivamente il movimento effettuando eventualmente di persona le stesse manovre a mezzo leve e pulsanti.

Lavoratore addetto alla preparazione dei fori da mina.

Lavoratore addetto al controllo ed alla messa in posto della ripiena montata con macchine continue;

Minatore con esperienza complessiva inferiore ad 1 anno;

Lavoratore addetto alle mansioni di segreteria;

Lavoratore addetto al controllo fatture e/o documenti contabili relativi al movimento di materiali.

7° livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello:

A) lavoratori con mansioni d'ordine che svolgono attività sia tecniche che amministrative a seguito di specifica preparazione professionale acquisita attraverso idonei corsi di formazione ed adeguata pratica di lavoro;

C) lavoratori che compiono, sotto la visione di superiori, lavori ed operazioni delicate e complesse la cui esecuzione richiede specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche acquisite attraverso idonea formazione teorica o tecnico pratica ed abilitazione, accompagnate da un'autonomia operativa nello svolgere le proprie mansioni, accertata da apposita prova di idoneità (secondo prassi aziendale).

Profili

Lavoratore addetto agli uffici amministrativi che compie operazioni ricorrenti quali: registrazioni contabili, emissione di note di credito e di addebito, compilazione fatture, movimenti bancari

Rilevatore topografico che esegue, con strumentazione adeguata, rilievi all'interno ed all'esterno della miniera;

Conduttore d'impianto che interpreta le diverse variabili indicate dagli strumenti e compie le operazioni necessarie a garantire il regolare andamento della lavorazione;

Conduttore di generatore di vapore per il quale è richiesta l'abilitazione di terzo grado;

Minatore con esperienza inferiore a 2 anni maturati anche in aziende diverse;

Lavoratore addetto alla manovra di macchine di media potenzialità (stekerista, palista, escavatorista e dumperista);

Lavoratore che negli impianti e nelle officine esegue lavori specializzati con interpretazione di disegni o schemi elettrici/elettronici complessi;

Lavoratore che, in possesso di specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche, esegue il controllo del movimento dei materiali provvedendo alla raccolta della documentazione giustificativa e alle relative annotazioni;

Lavoratore che opera su impianti di produzione con differenti caratteristiche, ne assicura il funzionale andamento produttivo correggendo le eventuali irregolarità, conduce l'intero ciclo di lavorazione, provvede alla relativa verifica, effettua le necessarie annotazioni al fine di garantire la qualità assegnata alla produzione.

Lavoratore che, con esperienza superiore ad un anno nel campo della messa in sicurezza di titoli minerari, messa in sicurezza ambientale di emergenza o permanente, è addetto ed opera con margini di autonomia ed iniziativa contenuti in limiti ristretti e prestabiliti, ad una delle seguenti attività:

- guida di autocarri e/o conduzione di macchine movimento terra;
- minatore addetto al censimento di scavi, gallerie, pozzi, fornelli, impianti per la messa in sicurezza di titoli minerari da archiviare, compresa l'esecuzione dei relativi lavori e la manutenzione di strutture minerarie recuperate per la fruizione turistico culturale ed altri fini autorizzati dagli Enti di controllo;
- caratterizzazione ambientale in aree minerarie potenzialmente inquinate mediante campionatura manuale e sondaggi con mezzi meccanici di suolo e sottosuolo, stream sediment, acque superficiali e sotterranee e polveri;
- interventi di taglio e potatura del verde, saldatura e carpenteria, edili, compresa l'esecuzione di lavori in quota;
- cernita e raccolta di rifiuti speciali, compresi manufatti in cemento amianto

Lavoratore che, con esperienza superiore ad un anno, è addetto ad attività esecutiva di supporto, di carattere tecnico od amministrativo, alla messa in sicurezza mineraria ed ambientale, operando con margini di autonomia ed iniziativa contenuti in limiti ristretti e prestabiliti ad una delle seguenti attività:

- segreteria di cantiere, collaborazione amministrativa o amministrativo contabile o logistica del cantiere compresa la videoscrittura e gestione di programmi informatici, fotocopie ed altre mansioni di ufficio;
- guardiano addetto alla custodia di opere ed impianti in possesso del titolo di guardia giurata;
- meccanico di officina e motorista che esegue riparazioni complesse e manutenzioni di macchinari, mezzi meccanici ed impianti, nonché la costruzione ed installazione di carpenteria metallica;
- elettricista che esegue riparazioni complesse e manutenzioni di impianti elettrici, nonché il controllo volto ad assicurarne il corretto funzionamento;
- manutentore di aree, edifici ed impianti ad uso civile e industriale, traslochi e facchinaggio.

6° livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello:

A) Lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva nell'ambito del proprio lavoro, con mansioni d'ordine di carattere sia tecnico che amministrativo per le quali è richiesta una specifica preparazione professionale, anche acquisita attraverso idonei corsi di formazione e particolare esperienza pratica pluriennale di lavoro, da accertare attraverso apposita prova di idoneità (secondo prassi aziendale).

B) Lavoratori, in condizioni di autonomia esecutiva nell'ambito della propria mansione, i cui compiti consistono nella guida, coordinamento e controllo di squadre di operai.

C) Lavoratori che in condizioni di autonomia esecutiva e media polivalenza, nell'ambito della propria mansione, compiono su aree, impianti e attrezzature complesse operazioni di notevole delicatezza e difficoltà la cui esecuzione richiede rilevanti capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso idonei corsi di formazione, con adeguata conoscenza da accertare attraverso apposita prova di idoneità (secondo prassi aziendale);

Profili

Sorvegliante.

Caposquadra.

Capo turno di minore unità produttiva.

Minatore con pluriennale esperienza anche maturata in aziende diverse;

Arganista.

Lavoratore addetto alla condotta di una stazione di sondaggi;

Lavoratore che esegue operazioni di verifica, controllo e manutenzione meccanica di ogni tipo di impianto, apparecchiatura, strumento, che comportino smontaggi, regolazioni, montaggi e messe a punto, effettuando

interventi di aggiustaggio di notevole difficoltà entro i limiti delle tolleranze prescritte ed interventi complementari di carpenteria, tubisteria e saldatura.

Lavoratore che esegue con individuazione dei guasti, sulla base di indicazioni di massima, di disegni o schemi elettrici, elettronici o elettroidraulici, idraulici, meccanici, operazioni di verifica, controllo e manutenzione elettrica e/o meccanica.

Lavoratore che, sulla base di specifiche e precise istruzioni e/o disegni, interviene nella manutenzione di tutte le parti di muratura isolante e refrattaria (forni, condensatore, compressori, colonne ed impianti acido).

Lavoratore addetto alla conduzione di celle in processi di flottazione differenziale complessi, conseguendo, nella conduzione dei macchinari eserciti, i rendimenti di utilizzo specifico dei mezzi anche in relazione alla ottimizzazione dei consumi e delle produttività.

Lavoratore che, attraverso la rilevazione dell'acidità e della temperatura, controlla la marcia delle celle elettrolitiche, ne prepara la miscela di alimentazione e la sua movimentazione attraverso l'impiego dei necessari impianti.

Lavoratore addetto alla conduzione in sala quadri (quadretta o quadro comando) di impianti complessi che interpreta le diverse variabili indicate dagli strumenti; compie le operazioni necessarie a garantire il regolare andamento della lavorazione; trasmette e registra le notizie ed i dati relativi comunicando ai preposti le eventuali irregolarità del funzionamento dell'impianto.

Lavoratore addetto alla marcia di più forni di elevata potenzialità o di funzionamento complesso o di impianti di lisciviazione e depurazione delle soluzioni, di impianto di acido solforico, la cui conduzione richiede adeguate conoscenze e capacità operative.

Lavoratore che da sala quadri e su impianti altamente automatizzati è addetto alla conduzione di argani principali con trasporto di personale, materiali e mezzi e che assicura il flusso all'esterno dei minerali abbattuti tramite impiego di sistemi complessi di nastri trasportatori.

Lavoratore addetto EDP che nell'ambito della propria mansione, effettua su metodi prefissati analisi chimiche e biologiche complesse.

Lavoratore che in possesso di idonea esperienza pratica o di adeguato titolo di studio, in subordinazione di norma ad un lavoratore di livello superiore svolge mansioni d'ordine nel campo amministrativo

Lavoratore che, con esperienza superiore a due anni nel campo della messa in sicurezza di titoli minerari, messa in sicurezza ambientale di emergenza o permanente è addetto ed opera con autonomia esecutiva ed iniziativa a più di una delle seguenti attività:

- guida di autocarri e/o conduzione di macchine movimento terra;
- minatore addetto al censimento di scavi, gallerie, pozzi, fornelli, impianti per la messa in sicurezza di titoli minerari da archiviare, compresa l'esecuzione dei relativi lavori, la conduzione di argani di pozzi minerari con passaggio di personale e la manutenzione di strutture minerarie recuperate per la fruizione turistico culturale ed altri fini autorizzati dagli Enti di controllo;
- caratterizzazione ambientale in aree minerarie potenzialmente inquinate mediante campionatura manuale e sondaggi con mezzi meccanici di, suolo e sottosuolo, stream sediment, acque superficiali e sotterranee e polveri;
- interventi di taglio e potatura del verde, saldatura e carpenteria, edili, compresa l'esecuzione di lavori in quota;
- cernita e raccolta di rifiuti speciali, compresi manufatti in cemento amianto

Lavoratore che, con esperienza superiore a due anni, è addetto ad attività esecutiva di supporto, di carattere tecnico od amministrativo, alla messa in sicurezza mineraria ed ambientale, operando con autonomia ed iniziativa ad una delle seguenti attività:

- segreteria di cantiere, collaborazione amministrativa o amministrativo contabile o logistica del cantiere compresa la videoscrittura e gestione di programmi informatici, fotocopie, prelievo di materiali e attrezzature da lavoro ed altre mansioni di ufficio;
- guardiano addetto alla custodia di opere ed impianti in possesso del titolo di guardia giurata;

- meccanico di officina che esegue riparazioni complesse e manutenzioni di macchinari, mezzi meccanici ed impianti, nonché la costruzione ed installazione di carpenteria metallica;
- elettricista che esegue riparazioni complesse e manutenzioni di impianti elettrici, nonché il controllo volto ad assicurarne il corretto funzionamento;
- manutentore di aree, edifici ed impianti ad uso civile e industriale, traslochi e facchinaggio;
- trattamento di beni culturali d'archivio storico dichiarato e tutelato, compresa la videoscrittura per l'implementazione di data base;
- operatore informatico;
- addetto ufficio tecnico in assistenza alla progettazione, direzione lavori, monitoraggi e gestione del patrimonio

5° livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello:

A) Lavoratori in possesso di adeguato titolo di studio che, in campo tecnico o amministrativo, svolgono mansioni di concetto che comportano iniziativa e maggiore autonomia esecutiva per le quali si richiede notevole conoscenza professionale, acquisita con idonei corsi di formazione di durata complessiva non inferiore a quattro settimane nell'arco di due anni, nonché adeguata esperienza acquisita durante lunga pratica nella mansione, conseguendo obiettivi di ottimizzazione dei cicli di lavorazione o dei processi produttivi, da accertare attraverso apposita prova di idoneità (secondo prassi aziendale).

C) Lavoratori che in condizioni di maggiore autonomia esecutiva e maggior polivalenza, in assenza di livelli di coordinamento esecutivo, sulla base di approfondite conoscenze teoriche, acquisite con idonei corsi di formazione di durata complessiva non inferiore a quattro settimane nell'arco di due anni, corredate da lunga e diversificata esperienza di lavoro, da accertare attraverso apposita prova di idoneità (secondo prassi aziendale) ,svolge, in più tipi di lavorazioni o di impianti, operazioni di notevole delicatezza e difficoltà, anche con l'ausilio e nella guida di lavoratori di livello inferiore, conseguendo nella conduzione di macchine e di impianti i risultati di produttività ed affidabilità caratteristici.

Profili

Capomacchina

Lavoratore che, in possesso di adeguato titolo di studio ed idonea e pluriennale esperienza pratica, in subordine, di norma, ad un lavoratore di livello superiore, coordina, con iniziativa ed autonomia operativa altri lavoratori che svolgono analisi di notevole delicatezza e difficoltà, per le quali è necessaria una conoscenza approfondita delle tecniche strumentali occorrenti per l'uso di apparecchiature complesse e diversificate.

Lavoratore che esegue in piena autonomia la diagnostica pneumatica preventiva utilizzando sistemi informatizzati di controllo.

Operatore di macchine utensili informatizzate che opera impostando le specifiche per la costruzione e la riproduzione di parti complesse di mezzi di macchine da utilizzare in impianti minerari.

Tecnico che nell'ambito di importanti reparti del sottosuolo o impianti mineralurgici in possesso di rilevante esperienza di lavoro, oltre ad avere la guida e la responsabilità dei lavoratori addetti, coordina e controlla in condizioni di autonomia, lo svolgimento delle lavorazioni effettuando i necessari interventi in relazione alle esigenze del ciclo produttivo.

Lavoratore che in possesso di rilevante esperienza mineraria di notevole preparazione tecnico pratica partecipa direttamente alle operazioni dei cicli di lavoro con la responsabilità del cantiere, anche avvalendosi di altri operatori specializzati in lavorazioni di notevole importanza e difficoltà che comportano l'impiego di tutte le macchine operatrici del sottosuolo di potenzialità e funzionamento complesso (tagliatore con tagliatrice a fronte mobile e minatore continuo, stekerista, fresa attacco puntuale e minatore continuo) delle quali deve avere la completa capacità di conduzione ed essere in grado di effettuare normali interventi manutentivi di routine.

Arganista di provata esperienza.

Lavoratore che nei pozzi di estrazione e di passaggio personale, provvede al controllo del guidaggio, alla manutenzione delle attrezzature e delle pareti dei pozzi, eseguendo opere di armamento in muratura, ferro e legname.

Lavoratore che in possesso di conoscenze notevoli opera in cantieri di archeologia industriale, cantieri museo e ripristini di situazioni tecniche minerarie del passato, eseguendo lavori di armamento in gallerie, pozzi e fornelli e lavori di recupero di strutture esistenti nel sito.

Lavoratore che opera su mezzi meccanici ed elettrici, su mezzi elettroidraulici in impianti ed officine con importante rilevanza storica, ripristinandone le originarie funzioni, ricostruendo i pezzi mancanti, riportandone le caratteristiche secondo dati di targa e/o con l'ausilio di foto e riproduzioni d'epoca.

Sorvegliante che, in possesso di rilevante esperienza, ha la responsabilità di più cantieri minerari all'interno di un solo titolo minerario.

Infermiere professionale.

Lavoratore che avvalendosi anche di altri operatori specialisti, esegue qualsiasi intervento di manutenzione (meccanica, elettrica, elettronica, elettroidraulica e strumentistica) su impianti ed apparecchiature elettriche, elettroidrauliche, meccaniche ed elettroniche di notevole complessità ed importanza, ovvero effettua l'individuazione ed eliminazione di qualsiasi guasto e, sulla base di indicazioni di massima, esegue lavori di costruzione, modifica e migliorie di apparecchiature e strumenti.

Lavoratore che in possesso di elevata esperienza tecnico-pratica svolge, in posizione di sostituto assente, tutte le mansioni esistenti e comunque classificate, ivi compresa quella di quadrista, nell'ambito di impianti compresi quelli a ciclo completo, continuo e semicontinuo.

Conduttore di impianti (quadrista) che rispondendo direttamente al responsabile preposto, svolge i compiti di conduttore di impianti di cui al profilo del livello 6, operando su due o più impianti complessi e di caratteristiche tra loro fondamentalmente diverse, con compiti di guida, coordinamento e controllo di altri operatori ed in grado di decidere interventi risolutivi in caso di anomalie tecnico-produttive, al fine di riportare il processo controllato nel regime di produttività e qualità assegnate.

Operatore informatico, in possesso di adeguato titolo di studio (diploma), supportato da corsi di specializzazione ed aggiornamento e con esperienza pluriennale.

Lavoratore che in possesso di idonea esperienza pratica o di adeguato titolo di studio, in subordine di norma ad un lavoratore di livello superiore opera autonomamente su una gamma diversificata di attività amministrativo-contabili.

Lavoratore che, con esperienza superiore a tre anni nel campo della messa in sicurezza di titoli minerari, messa in sicurezza ambientale di emergenza o permanente è addetto ed opera con maggiore autonomia esecutiva, iniziativa e con polivalenza ad almeno tre delle seguenti attività:

- guida di autocarri e/o conduzione di macchine movimento terra;
- minatore addetto al censimento di scavi, gallerie, pozzi, fornelli, impianti per la messa in sicurezza di titoli minerari da archiviare, compresa l'esecuzione dei relativi lavori, la conduzione di argani di pozzi minerari con passaggio di personale e la manutenzione di strutture minerarie recuperate per la fruizione turistico culturale ed altri fini autorizzati dagli Enti di controllo;
- caratterizzazione ambientale in aree minerarie inquinate mediante campionatura manuale e sondaggi con mezzi meccanici di suolo e sottosuolo, stream sediment, acque superficiali e sotterranee polveri;
- interventi di taglio e potatura del verde, saldatura e carpenteria, edili, compresa l'esecuzione di lavori in quota;
- cernita e raccolta di rifiuti speciali, compresi manufatti in cemento amianto

Lavoratore che, in possesso di adeguato titolo di studio e con esperienza superiore a tre anni, è addetto ad attività esecutiva di supporto, di carattere tecnico od amministrativo, alla messa in sicurezza mineraria ed ambientale, operando con maggiore autonomia ed iniziativa ad una delle seguenti attività:

- Lavoratore che in possesso di idonea esperienza pratica o di adeguato titolo di studio, in subordine di norma ad un lavoratore di livello superiore opera autonomamente su una gamma diversificata di attività amministrativo-contabili.

Meccanico di officina che esegue riparazioni complesse e manutenzioni di macchinari, mezzi meccanici ed impianti, nonché la costruzione ed installazione di carpenteria metallica

Elettricista che esegue riparazioni complesse e manutenzioni di impianti elettrici, nonché il controllo volto ad assicurarne il corretto funzionamento

Manutentore di aree, edifici ed impianti ad uso civile e industriale, traslochi e facchinaggio;

Capo squadra di altri lavoratori nel trattamento di beni culturali d'archivio storico dichiarato e tutelato (trasloco documentario e videoscrittura per l'implementazione di data base)

Operatore informatico in possesso di adeguato titolo di studio (diploma), supportato da corsi di specializzazione ed aggiornamento e con esperienza pluriennale.

Addetto ufficio tecnico in assistenza alla progettazione, direzione lavori, monitoraggi e gestione del patrimonio

4° livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello:

A) lavoratori in possesso di adeguato titolo di studio, con mansioni di concetto che comportano iniziativa ed ampia autonomia esecutiva nell'ambito del proprio lavoro, mansioni per le quali si richieda una particolare e specifica conoscenza tecnica od amministrativa, acquisita con idonei corsi di formazione di durata complessiva non inferiore a quattro settimane nell'arco di due anni, nonché una adeguata pratica ed esperienza comunque acquisite da accertare attraverso apposita prova di idoneità (secondo prassi aziendale);

B) lavoratori i cui compiti consistono nella guida, coordinamento e controllo, in condizioni di ampia autonomia nell'ambito della loro funzione, di squadre di operai che svolgono lavori ed operazioni per i quali sono richiesti prevalentemente requisiti di capacità e conoscenze tecniche superiori a quelli previsti per le squadre guidate da lavoratori appartenenti al 6° livello, ovvero svolgano mansioni di particolare fiducia, importanza e responsabilità.

C) lavoratori che, oltre al possesso di rilevante esperienza e capacità nella messa in sicurezza mineraria, ha capacità ed esperienza in operazioni di bonifica (decontaminazione del sito da inquinamenti o scorie determinati dalla precedente coltivazione mineraria) su siti ed aree minerarie, hanno la responsabilità della conduzione dei diversi cicli di lavoro, anche avvalendosi di operai specializzati in lavorazioni di notevole importanza e difficoltà.

Profili

Operatore di front office e/o back office.

Lavoratore dell'interno che in possesso di notevole esperienza mineraria, operando autonomamente e coordinando il personale della squadra di produzione conduce macchine di scavo particolarmente complesse (tagliatore-senior, fresatore senior su tagliatrice e fresa attacco puntuale).

Lavoratore che, in possesso di adeguato titolo di studio (istituto superiore o laurea) o idonea esperienza pratica, in subordine di norma ad un lavoratore di livello superiore, esegue analisi non ricorrenti sia semplici che complesse

Lavoratore che esegue con tacheometro, livello e bussola, rilievi effettuando i relativi calcoli;

Disegnatore particolarista meccanico, elettrico ed elettronico che effettua rilievi, calcoli e disegni di progetto di macchine complesse.

Geologo junior.

Caposquadra, capoturno di maggiore unità produttiva.

Sorvegliante che con la completa responsabilità dei turni e di più cantieri coordina le attività di altri sorveglianti di livello inferiore.

Sorvegliante che, in possesso di idoneo titolo di studio o di rilevante esperienza e alta specializzazione, da accertare mediante prova di idoneità (secondo prassi aziendale), ha la responsabilità di più titoli minerari, o di attività di manutenzione, e relativi cantieri di messa in sicurezza mineraria ed ambientale

Lavoratore che esegue con l'ausilio di sistemi informatici il controllo di parametri ambientali e di sicurezza.

Lavoratore che svolge con autonomia e con perfetta padronanza di lingue straniere, mansioni di segreteria che richiedono estrema riservatezza ed implicano una notevole delicatezza nei rapporti e che, inoltre, svolge mansioni che non riguardino specificamente le attività di segreteria operando in collaborazione o in ausilio ad altri lavori dell'unità.

Lavoratore che svolge mansioni, con particolare e specifica esperienza, nel campo amministrativo.

Lavoratore che, in possesso di adeguato titolo di studio (diploma) e con esperienza superiore a tre anni nel campo della messa in sicurezza di titoli minerari, messa in sicurezza ambientale di emergenza o permanente, da accertare mediante prova di idoneità (secondo prassi aziendale), è addetto ed opera con maggiore autonomia esecutiva, iniziativa e con totale polivalenza a tutte le seguenti attività:

- guida di autocarri e/o conduzione di macchine movimento terra;
- minatore addetto al censimento di scavi, gallerie, pozzi, fornelli, impianti per la messa in sicurezza di titoli minerari da archiviare, compresa l'esecuzione dei relativi lavori, la conduzione di argani di pozzi minerari con passaggio di personale e la manutenzione di strutture minerarie recuperate per la fruizione turistico culturale ed altri fini autorizzati dagli Enti di controllo;
- caratterizzazione ambientale in aree minerarie inquinate mediante campionatura manuale e sondaggi con mezzi meccanici di, suolo e sottosuolo, stream sediment, acque superficiali e sotterranee e polveri;
- interventi di taglio e potatura del verde, saldatura e carpenteria, edili, compresa l'esecuzione di lavori in quota;
- cernita e raccolta di rifiuti speciali, compresi manufatti in cemento amianto

Lavoratore che, in possesso di adeguato titolo di studio (diploma) o con esperienza superiore a tre anni, è addetto ad attività esecutiva di supporto, di carattere tecnico od amministrativo, alla messa in sicurezza mineraria ed ambientale, operando con maggiore autonomia ed iniziativa ad una delle seguenti attività:

Lavoratore che svolge mansioni, con particolare e specifica esperienza, nel campo amministrativo

Tecnico nel trattamento di beni culturali d'archivio storico dichiarato e tutelato (front office col pubblico, catalogazione libraria e archivistica)

Lavoratore che esegue con l'ausilio di sistemi informatici il controllo di parametri ambientali e di sicurezza e opera nel campo dello smaltimento dei rifiuti derivanti dall'attività industriale, provvedendo con autonomia ed iniziativa operativa alla loro individuazione, ne stabilisce la natura del rischio specifico, attribuisce il Codice Europeo Rifiuti, effettua una valutazione economica per determinare l'impegno di spesa necessario per lo smaltimento, garantisce la corretta esecuzione dei lavori da parte di chi è preposto alla raccolta, la compilazione della necessaria documentazione e le apposite registrazioni attestanti l'avvenuto smaltimento in conformità delle leggi vigenti.

Assistente ufficio tecnico alla progettazione, direzione lavori, monitoraggi e gestione del patrimonio

3° livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che, nell'ambito di compiti a loro conferiti sia di natura tecnica che amministrativa, svolgono in condizioni di ampia autonomia operativa e decisionale, mansioni per le quali è richiesta una particolare competenza professionale accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione stessa.

Profili

Lavoratore addetto al servizio di prevenzione e protezione, in possesso del titolo di studio e dell'attestato di frequenza e apprendimento dei corsi previsti dalla normativa vigente, con esperienza pluriennale nella mansione.

Lavoratore che in possesso di rilevanti esperienze specialistiche esegue studi nei settori, quali la geochimica, la geofisica, la petrografia, la geotermia. sfruttamento delle fonti energetiche alternative, chimica-fisica applicata all'ingegneria di processo, modellazione matematica di processi fisici e tecnologici che richiedono particolari competenze tecniche e scientifiche.

Lavoratore che, sulla base di soluzioni di progetto definite, svolge attività di progettazione di dettaglio di impianti semplici o di sezioni di impianti complessi effettuando i calcoli ed i disegni necessari per la

rappresentazione dei progetti, compilando elenchi dei materiali necessari e mantenendo rapporti con terzi o Enti per l'acquisizione di informazioni e dati.

Assistente tecnico.

Geologo senior.

Sorvegliante / capoturno con esperienza almeno decennale

Lavoratore addetto alle ricerche cui sia assegnata la responsabilità tecnica dell'attuazione di una fase di un progetto di ricerca che implichi la guida e la responsabilità dei lavoratori addetti e che esegua in condizioni di autonomia l'analisi e l'interpretazione dei dati raccolti nel corso delle indagini formulando le proposte operative conseguenti.

Lavoratore che, in unità amministrativa di notevole importanza, svolge con autonomia, competenza ed esperienza, compiti che richiedano la conoscenza approfondita dei sistemi amministrativi e la contabilizzazione dei rapporti con terzi.

Lavoratore che cura la gestione del budget e della contabilità industriale con le relative valutazioni economiche ed elaborazione dei report attinenti.

Lavoratore che in unità amministrativa svolge compiti che richiedano un notevole bagaglio di conoscenze teoriche ed una sufficiente esperienza specifica tali da influire sulle politiche e sulle decisioni aziendali (ad esempio: esperto finanziario, esperto tributario, esperto revisioni, ecc.).

Esperto informatico che, in possesso di specifico titolo di studio (diploma tecnico o laurea tecnica) ed esperienza pluriennale nella mansione, provvede, con ampia autonomia operativa, alla gestione, adattamento e messa a punto dei sistemi collegati in rete.

Lavoratore con mansioni di concetto, in possesso di adeguato titolo di studio, che svolge in via prevalente attività di assistenza tecnica od amministrativa rientrante fra quelle sotto elencate, con iniziativa ed autonomia operativa e particolare competenza professionale, accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione stessa, in subordine, di norma, da un lavoratore di livello superiore, provvede all'istruttoria ed alla definizione delle relative pratiche assegnate, curandone i relativi adempimenti organizzativi e funzionali:

- Stesura di importanti progetti di bonifica ambientale e messa in sicurezza del territorio utilizzando strumenti informatici e programmi specialistici di cui ha adeguata conoscenza.
- direzione lavori concessioni e cantieri;
- elaborazione ed attuazione piani di sicurezza;
- redazione bilanci;
- stesura bozze di appalti e contratti;
- procedimenti di gestione patrimonio beni mobili ed immobili;
- attività informatica;
- esecuzione di appalti pubblici;
- tecnico qualificato al restauro in archivio storico tutelato (diplomato o laureato)

2° livello

Declaratoria

A) Appartengono a questo livello i lavoratori, sia tecnici che amministrativi, con funzioni direttive che muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore o di titolo di studio equipollente legalmente riconosciuto, operano con discrezionalità di poteri, e relativa facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa per l'attuazione delle disposizioni aziendali o che svolgono funzioni equivalenti per importanza, responsabilità e delicatezza, nei limiti delle direttive generali aziendali.

Profili

Lavoratore cui sia assegnata la responsabilità di gestire un'importante unità aziendale con una funzione completa e relativa autonomia rispetto ad altre aree di attività e che incida significativamente sui risultati aziendali

Lavoratore cui sia assegnata la responsabilità e la conduzione tecnica e gestionale di un importante progetto di esplorazione.

Responsabile CED.

Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.)

Lavoratore che svolge, con iniziativa ed autonomia operativa, in via prevalente una delle seguenti attività di carattere tecnico o amministrativo, svolte da persona in possesso di idoneo titolo di studio e di attestati specifici acquisiti al termine di corsi di formazione teorico pratica attinenti alle mansioni, frequentati a richiesta della società, anche attraverso programmi formativi condivisi con le organizzazioni sindacali e organizzati dallo stato, dalle regioni, da enti o di istituti di formazione professionali riconosciuti dalle Regioni, di durata complessiva non inferiore a quattro settimane nell'arco di due anni:

- progettazione di interventi di bonifica ambientale e messa in sicurezza mineraria del territorio;
- direzione lavori concessioni e cantieri;
- elaborazione ed attuazione piani di sicurezza;
- redazione bilanci;
- stesura bozze di contratti;
- procedimenti di gestione patrimonio beni mobili ed immobili;
- attività informatica;
- responsabile unico del procedimento di esecuzione di appalti pubblici non inferiori ad importi di 40.000,00 euro;
- archivi societari storico e correnti

1° livello

Declaratoria

A) Appartengono a questo livello i lavoratori, sia tecnici che amministrativi, con funzioni direttive che operano con discrezionalità di poteri nell'ambito di budget aziendali, con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa per l'attuazione delle disposizioni aziendali rappresentando l'Azienda presso enti e organizzazioni e che siano preposti a più servizi o sezioni di notevole importanza coordinando l'opera di altri capi servizio, o ad unità aziendali con una notevole articolazione di funzione, o ad unità con funzioni complesse che incidano in modo determinante sui risultati aziendali.

1° livello S

Declaratoria

Q) Appartiene a questo livello con qualifica di quadro il personale con funzioni direttive, il quale oltre a possedere tutte le caratteristiche di cui alla Declaratoria del 1° livello, e con esperienza triennale - per l'alto grado di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica per la definizione degli obiettivi dell'impresa svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi rappresentando l'Azienda presso Enti e Organizzazioni con potere di firma o delega di firma.

A tale personale è affidata la gestione, il coordinamento ed il controllo, in condizioni di autonomia decisionale e con poteri discrezionali nell'ambito dei budget aziendali, di settori o servizi di particolare complessità ed importanza per il perseguimento degli obiettivi dell'impresa.

* * *

La Commissione di classificazione, istituita con protocollo dell'11 aprile 2019, a richiesta di una delle parti si riunirà per l'esame di eventuali nuove istanze.

* * *

Anche in relazione a quanto stabilito dalla legge n. 190/1985 la distinzione tra quadri (Q), impiegati (A), qualifiche speciali (intermedi), ed operai (C) viene mantenuta agli effetti di tutte le norme legislative regolamentari, contrattuali, previdenziali, ecc. che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

Ai fini suddetti, il collegamento fra l'inquadramento previsto dalla scala classificatoria unica e la distinzione per qualifiche è il seguente:

Area V - Livello 8°	Impiegati d'ordine, operai generici e qualificati
Area IV - Livelli 7° - 6°	Impiegati d'ordine qualificati, qualifiche speciali e operai qualificati
Area III - Livello 5°	Impiegati di concetto, operai altamente specializzati
Area II - Livelli 4° - 3°	Impiegati di concetto altamente qualificati, qualifiche speciali superiori
Area I - Livelli 2° - 1° - 1°S	Impiegati direttivi-quadri

A tali fini, il collegamento tra l'inquadramento e il trattamento normativo è il seguente:

- quadri: livello 1°S;
- impiegati: livelli 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 8°;
- intermedi: livelli 4°, 6°;
- operai: livelli 5°, 6°, 7°, 8°.

Lavoratori Intermedi

Quando la natura del lavoro sia tale che, pur non dando luogo al riconoscimento della qualifica di impiegato, comporti per il lavoratore l'esplicazione di mansioni di particolare rilievo rispetto a quelle attribuite agli operai, si applicherà il trattamento previsto dalla presente regolamentazione.

Sono da considerare agli effetti del comma precedente quei lavoratori che:

- a) esplichino mansioni superiori a quelle degli operai classificati nella categoria massima degli operai stessi;
- b) abbiano particolari mansioni di fiducia o responsabilità che non siano normalmente attribuite agli operai;
- c) guidino e controllino il lavoro di un gruppo di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica.

I capisquadra ed i capi-sonda sono inquadrati nella categoria intermedia.

I criteri di inquadramento del personale intermedio sono quelli di cui alle declaratorie e relativi profili dei livelli 4° e 6°.

N.d.R.:

L'accordo 13 luglio 2022 prevede quanto segue:

Commissione Classificazione

Le Parti istituiscono una commissione paritetica composta da dodici membri totali che definirà le necessarie implementazioni all'attuale sistema classificatorio, e individuerà le nuove professionalità determinatesi nel processo produttivo.

La commissione inizierà i lavori entro 6 mesi dalla stipula del contratto.

Nelle more dei risultati dei lavori della Commissione, vengono inseriti i seguenti profili:

8° livello

Addetto cernita

Addetto alla conduzione di pala

7° livello

Cernitore con almeno 1 anno di esperienza

Palista con almeno 1 anno di esperienza

Art. 13 (Salvaguardia inquadramenti unici aziendali)

Abolito.

Art. 14 (Lavoratori ad alto contenuto professionale)

Le parti riconoscono l'esigenza di valorizzare al massimo l'apporto professionale del personale che nelle singole realtà aziendali esplica mansioni di elevata responsabilità e/o professionalità.

Ciò premesso, le parti convengono di attuare nei confronti dei lavoratori che svolgono funzioni direttive:

- 1) interventi formativi opportunamente modulati e finalizzati a favorire adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionale, quale supporto nelle responsabilità loro affidate;
- 2) una puntuale circolazione delle informazioni su programmi e risultati aziendali riguardanti le attività di diretto interesse professionale.

Ai lavoratori che svolgono funzioni direttive od assimilate in attuazione delle disposizioni generali aziendali, si conviene di riconoscere la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Art. 15 (Quadri)

La qualifica di quadro introdotta nel nostro ordinamento dalla legge n. 190/1985 è riconosciuta ai lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi delle imprese.

La suddetta qualifica viene riconosciuta ai lavoratori inquadrati nel 1° livello S.

In sede di prima applicazione le aziende attribuiranno il livello 1°S e la qualifica di quadro ai lavoratori interessati a far data dal 1° settembre 1988.

Ai quadri verrà garantita la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Le imprese promuoveranno la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione opportunamente modulate e finalizzate a favorire adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionale, quale supporto alle responsabilità loro affidate.

Le aziende favoriranno una puntuale circolazione delle informazioni su programmi e risultati aziendali riguardanti le attività di diretto interesse professionale.

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore, è riconosciuta al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su esperienze e lavori compiuti in riferimento alle specifiche attività svolte.

In caso di svolgimento temporaneo di mansioni di quadro che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di sei mesi continuativi.

Con l'attribuzione del livello 1°S e quindi della qualifica di quadro, fermo restando la non applicabilità delle limitazioni di legge in materia di orario di lavoro, al lavoratore verrà riconosciuta una indennità di funzione, nella misura di euro 56,81 lorde mensili, con assorbimento dell'importo dell'E.R.S. di cui all'art. 20 ex c.c.n.l. 19 dicembre 2013 qualora precedentemente fruito.

L'indennità Quadri è aumentata ad Euro 70 mensili a far data dal 1° gennaio 2020.

Le parti dichiarano che con l'individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di quadro e con la presente disciplina per tale personale è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge n. 190/1985.

Per quanto sopra non espressamente disposto, al lavoratore con la qualifica di quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.

Art. 16 (Passaggi di qualifica)

I passaggi a qualifica superiore non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'anzianità di servizio maturata all'atto del passaggio verrà considerata utile nella nuova qualifica a tutti gli effetti contrattuali.

Nota transitoria

Nei confronti dei lavoratori per i quali, antecedentemente al 10 ottobre 1979, sia intervenuto passaggio di qualifica e contestuale liquidazione dell'indennità di anzianità maturata nella qualifica di provenienza e per i quali si è proceduto alla data del 31 maggio 1982 alla determinazione dell'ammontare del fondo accantonato con riferimento all'anzianità complessiva, il recupero della somma liquidata al momento del passaggio di qualifica deve tener conto anche degli interessi composti del 5% intercorrenti dalla data di liquidazione fino al momento dell'effettivo recupero.

Art. 16 bis (Cumulo e mutamento di mansioni)

Al lavoratore al quale vengano affidate mansioni pertinenti a diversi livelli è riconosciuto il livello corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di rilievo e sia svolta con normale continuità.

Il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti al livello di appartenenza, purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né un mutamento sostanziale della sua posizione.

Il lavoratore che sia destinato a compiere mansioni rientranti nel livello superiore dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima del predetto livello superiore.

Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni di livello superiore, avverrà il passaggio dell'impiegato a tutti gli effetti al predetto livello salvo che si tratti della sostituzione di altro impiegato per malattia, infortunio, ferie, richiamo alle armi o per altre cause che comportino per l'Azienda l'obbligo della conservazione del posto. In tali casi il compenso di cui sopra spetterà dopo un mese e per tutta la durata della sostituzione, purché questa non superi i sei mesi; superato il periodo di sei mesi l'impiegato acquisirà di diritto il passaggio al livello superiore.

Sono fatte salve le norme di Legge in materia.

Art. 17 (Minimi di retribuzione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

I minimi di retribuzione sono aumentati secondo la seguente tabella e con le decorrenze appresso specificate:

C.c.n.l. Attività Minerarie 2019-2022

Aumento dei minimi di retribuzione

<i>Livelli</i>	<i>Scala parametrica</i>	<i>Aumento dall'1-1-2020 I tranche</i>	<i>Aumento dall'1-1-2021 II tranche</i>	<i>1-1-2022 aumento</i>
1°S	215	63,70	63,70	95,56
1°	207	61,33	61,33	92,00
2°	190	56,30	56,30	25,02
3°	165	48,89	48,89	73,33

4°	145	42,96	42,96	64,44
5°	135	40,00	40,00	60,00
6°	125	37,04	37,04	55,56
7°	115	34,07	34,07	51,11
8°	100	29,63	29,63	44,44

I minimi di retribuzione risultano pertanto essere dal 1° aprile 2019:

Minimi di retribuzione dal 1° aprile 2019

<i>Livelli</i>	<i>Minimi al 1-4-2019</i>	<i>Minimi al 1-1-2020</i>	<i>Minimi al 1-1-2021</i>	<i>Minimi al 1-4-2022</i>
1°S	2.496,47	2.560,17	2.623,88	2.719,43
1°	2.469,78	2.531,11	2.592,45	2.684,45
2°	2.289,59	2.345,89	2.402,18	2.427,20
3°	2.044,67	2.093,56	2.142,45	2.215,78
4°	1.862,97	1.905,93	1.948,90	2.013,34
5°	1.763,19	1.803,19	1.843,19	1.903,19
6°	1.666,89	1.703,93	1.740,96	1.796,52
7°	1.566,94	1.601,01	1.635,09	1.686,20
8°	1.453,53	1.483,16	1.512,79	1.557,23

Negli anni 2019, 2020 e 2021 sono previsti inoltre euro 200 per anno parametrati al V livello, da erogarsi negli anni successivi; tali fondi aggiuntivi sono destinati alla contrattazione di II livello. Ai sensi degli articoli 9 e 11-bis possono essere individuate calendarizzazioni diverse per case" competenza, ferma restando la loro erogazione.

Importi destinati alla contrattazione di II livello

<i>Livelli</i>	<i>Scala parametrica</i>	<i>Importi competenza 2019</i>	<i>Importi competenza 2020</i>	<i>Importi competenza 2021</i>
1°S	215,00	318,52	318,52	318,52
1°	207,00	306,67	306,67	306,67
2°	190,00	281,48	281,48	281,48
3°	165,00	244,44	244,44	244,44
4°	145,00	214,81	214,81	214,81

5°	135,00	200,00	200,00	200,00
6°	125,00	185,19	185,19	185,19
7°	115,00	170,37	170,37	170,37
8°	100,00	148,15	148,15	148,15

Clausola di garanzia

Le aziende che non esercitassero contrattazione di II livello erogheranno tali risorse aggiuntive negli anni 2019, 2020 e 2021 mensilizzandole in aggiunta agli altri trattamenti contrattuali.

N.d.R.:

L'accordo 13 luglio 2022 prevede quanto segue:

Art. 17

(Minimi di retribuzione)

Aumento dei minimi

L'aumento di retribuzione è definito come segue:

C.C.N.L. Attività Minerarie 2022-2025

Aumento dei minimi di retribuzione

<i>Livelli</i>	<i>Scala parametrica</i>	<i>Aumento dal 1-1-2023 I tranche</i>	<i>Aumento dal 1-12-2023 II tranche</i>	<i>1-1-2025 aumento</i>
1°S	215	71,67	119,44	127,41
1°	207	69,00	115,00	122,67
2°	190	63,33	105,56	112,59
3°	165	55,00	91,67	97,78
4°	145	48,33	80,56	85,93
5°	135	45,00	75,00	80,00
6°	125	41,67	69,44	74,07
7°	115	38,33	63,89	68,15
8°	100	33,33	55,56	59,26

Minimi di retribuzione dal 1° aprile 2019

<i>Livelli</i>	<i>Minimi al 1-1-2022</i>	<i>Minimi al 1-1-2023</i>	<i>Minimi al 1-12-2023</i>	<i>Minimi al 1-1-2025</i>
1°S	2.719,43	2.791,10	2.910,54	3.037,95

1°	2.684,45	2.753,45	2.868,45	2.991,12
2°	2.486,63	2.549,96	2.655,52	2.768,11
3°	2.215,78	2.270,78	2.362,45	2.460,22
4°	2.013,34	2.061,67	2.142,23	2.228,15
5°	1.903,19	1.949,19	2.023,19	2.103,19
6°	1.796,52	1.838,19	1.907,63	1.981,71
7°	1.686,20	1.724,53	1.788,42	1.856,57
8°	1.557,23	1.590,56	1.646,12	1.705,38

Art. 17 bis (Tredicesima mensilità)

L'Azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile percepita dal lavoratore. La corresponsione di tale mensilità avverrà alla vigilia di Natale.

A tale effetto la retribuzione mensile sarà costituita da: minimo tabellare, eventuale superminimo o assegno "ad personam", indennità di funzione e altre indennità fisse e continuative; restano invece escluse l'indennità di sottosuolo, altre indennità nonché i compensi per il lavoro a turno, supplementare, straordinario, notturno, festivo.

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

La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerato 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. 17 ter (Corresponsione della retribuzione)

La retribuzione sarà corrisposta ogni mese secondo le modalità di prassi, con la specificazione degli elementi che la compongono.

Nel caso in cui l'Azienda ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5% con decorrenza dalla scadenza dei dieci giorni di ritardo. Inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il contratto con diritto alla corresponsione del t.f.r. e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio o su altri elementi costitutivi della retribuzione, l'Azienda dovrà comunque corrispondere la parte di retribuzione non contestata.

Art. 18 (Elemento retributivo specifico per lavoratori di 1° e 2° livello)

(Abolito)

Le parti si danno atto che nel c.c.n.l. 15 febbraio 2017 ai lavoratori di 1° e 2° livello, cui non sono applicabili le limitazioni di legge in materia di orario di lavoro, l'Elemento retributivo specifico (E.r.s.) è stato conglobato nei minimi di retribuzione. Il presente articolo risulta pertanto abolito.

Art. 19 (Indennità di contingenza - E.d.r.)

(Abolito)

L'Indennità di Contingenza e l'E.d.r. ex Protocollo 31 luglio 1992 sono state conglobate nei minimi di retribuzione. Il presente articolo risulta pertanto abolito.

Art. 20 (Scatti di anzianità)

L'istituto degli scatti di anzianità è stato abolito a far data dal 1° aprile 2017.

Art. 21 (Passaggi di livello)

(Abolito)

Art. 22 (Orario di lavoro)

La durata normale dell'orario di lavoro è fissata in 40 ore medie settimanali, salvo le deroghe e le eccezioni previste dalle norme di legge e dalle disposizioni che seguono.

Nelle miniere e cave la durata dell'orario di lavoro si computa dall'entrata all'uscita dal pozzo o discenderia o rampa.

L'orario di lavoro è ripartito di norma su 5 giorni.

Il giorno di riposo coinciderà di norma con il sabato. Qualora le aziende ritengano di adottare, per esigenze tecnico-produttive, turni di riposo avvicendati, l'adozione di questo regime dovrà essere concordata tra l'azienda e la R.S.U. fermo restando quanto previsto e concordato nel presente c.c.n.l., in tema di flessibilità dell'orario di lavoro e della prestazione lavorativa.

Per i casi previsti dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370 potranno essere adottati turni di riposo avvicendati previo accordo a livello aziendale per quanto concerne la distribuzione dei turni medesimi.

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore perdute per cause di forza maggiore e per le interruzioni concordate tra la Direzione e la R.S.U. o tra le Associazioni sindacali territoriali degli imprenditori e dei lavoratori entro il limite massimo di un'ora al giorno, da effettuarsi entro le due settimane successive all'avvenuta interruzione.

Ai fini contrattuali le ore non lavorate per ricorrenze festive cadenti nel corso della settimana saranno computate per il raggiungimento dell'orario contrattuale, fatta eccezione per le ricorrenze festive che coincidono con il sabato o con il giorno di riposo corrispondente.

In relazione all'esigenza di una rigorosa attuazione dell'orario contrattuale di lavoro, le parti si danno atto che gli organici devono consentire il godimento delle ferie e dei riposi settimanali, tenendo conto anche delle problematiche attinenti alle assenze dal lavoro.

Fermo restando quanto stabilito ai precedenti commi 1 e 3:

A) 1. Tutti i lavoratori, tranne quelli di cui al successivo punto B), hanno diritto di godere annualmente di 4 giorni di riposo individuali di 8 ore retribuite, in sostituzione delle ex festività di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54 e al D.P.R. n. 792/1985.

2. In applicazione di quanto previsto in tema di riduzione di orario di lavoro dal Protocollo di intesa sul costo del lavoro del 22 gennaio 1983, i lavoratori giornalieri non addetti all'interno hanno diritto di godere annualmente di ulteriori 6 giorni di riposo di 8 ore, comprensivi della festività del 4 novembre, la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva.

B) 1. I lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo (3 turni per 7 giorni settimanali) osserveranno un orario di lavoro pari a 237,5 giornate lavorative annue di 8 ore ciascuna, intendendosi riconosciuti anche i riposi compensativi effettuati a fronte dello sviluppo della turnazione e delle festività infrasettimanali lavorate; quelli addetti alle lavorazioni a ciclo continuo su 2 turni per 7 giorni settimanali osserveranno un orario di lavoro annuo pari a 239 giornate lavorative annue di 8 ore ciascuna.

2. Con la determinazione di tale orario di lavoro annuo si intendono già riconosciuti i riposi a fronte delle festività abolite, ivi comprese quelle la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva (legge 5 marzo 1977, n. 54; D.P.R. n. 792/1985), quelli derivanti dal Protocollo di intesa sul costo del lavoro del 22 gennaio 1983, nonché quelli a fronte delle festività lavorate.

C) 1. Ai lavoratori dell'interno, in applicazione di quanto previsto dal Protocollo di intesa del 22 gennaio 1983 viene riconosciuta una giornata di riposo supplementare ogni 214 ore di lavoro effettivo in sottosuolo; A partire dal 1° gennaio 2002 viene riconosciuta una riduzione di orario di lavoro di otto ore su base annua.

2. Nei casi di prestazioni lavorative svolte in parte all'esterno ed in parte nel sottosuolo si farà riferimento al regime proprio delle prestazioni prevalentemente effettuate. A tale fine, quale attività in sottosuolo si considera quella effettiva prestata dall'entrata all'uscita dal pozzo o discenderia o rampa.

Nota di raccordo tra il vecchio testo e il nuovo

nota (1)

I 6 giorni di riduzione d'orario sono composti da:

+ 5 giorni lettera A) 2. Nuova versione

+ 1 giorno aggiuntivo dal 01/03/89

+ 1 giorno il 4/11

- 1 giorno il 2/6 trattandosi di festività effettivamente goduta, indicata nell'art. 22 del c.c.n.l. 20 novembre 2013 come festività "la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva" e pertanto già ricompresa nei 5 giorni di riduzione d'orario indicati nella lettera A) 3. del medesimo c.c.n.l.

<i>A - lavoratori giornalieri</i>	
riduzioni di orario	note
4 gg di 8 ore	L. n. 54/1977; D.P.R. n. 792/1985
6 gg di 8 ore	Prot. 22/1/1983
<i>B) - lavoratori turnisti 3 x 7</i>	
orario annuo	note
237,5 gg/anno	L. n. 54/1977; D.P.R. n. 792/1985; Prot. 22/1/1983
<i>B - lavoratori turnisti 2 x 7</i>	
orario annuo	note
239 gg/anno	L. n. 54/1977; D.P.R. n. 792/1985; Prot. 22/1/1983
<i>C) lavoratori dell'interno</i>	
riduzioni di orario	note
1g ogni 214 h	Prot. 22/1/1983
1 g	negoziiazione

Conto ore

Le parti hanno istituito il conto ore.

La quota del 30% degli straordinari prestati dal lavoratore saranno accantonati nel conto ore individuale.

In considerazione della diminuzione dello scostamento tra gli orari di fatto e quelli contrattuali, le quote orarie accantonate potranno essere, sulla base di intese con le R.S.U., retribuite individualmente o

collettivamente entro il mese successivo a quello di maturazione.

Le parti a livello locale potranno adottare termini e modalità di fruizione della presente normativa.

Flessibilità della prestazione lavorativa

Le parti confermano che la gestione del tempo di lavoro dovrà essere finalizzata ad un più intenso utilizzo degli impianti e dei mezzi, nonché consentire un miglioramento del rapporto tra la prestazione effettiva e quella definita contrattualmente; a tal fine il nuovo regime dell'orario di lavoro intende identificare e rendere effettivamente realizzabili, in sede aziendale, nuove articolazioni di orario e flessibilità gestionali, quali ad esempio: l'utilizzo temporaneo od alternativo di personale anche nelle altre mansioni, sia dell'unità di appartenenza che delle altre unità; sfalsamento nell'inizio dell'orario di lavoro; eventuali prestazioni straordinarie nell'ambito di quanto previsto dalle norme contrattuali; istituzione di nuovi turni, in particolare con l'estensione del ciclo continuo nelle lavorazioni minerarie.

In caso di esigenze, in particolare dovute a ragioni meteorologiche e tecnico-produttive, per quanto riguarda i lavoratori giornalieri al fine di far fronte a necessità connesse, ad esempio, ad esigenze di mercato legate a situazioni di punta od esigenze stagionali, tecnico-aziendali od adempimenti amministrativi o di legge concentrati in particolari momenti dell'anno, l'orario normale di lavoro di 40 ore medie settimanali sarà calcolato con riferimento ad un periodo di sei mesi continuativi, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003. La Direzione e la R.S.U., o, in caso di mancanza di quest'ultima, le OO.SS.LL. territoriali, potranno concordare modalità ed indennità per l'estensione del suddetto periodo.

Nel caso di diverse occasionali distribuzioni dell'orario normale di lavoro, la prestazione lavorativa effettuata oltre le 40 ore settimanali non costituisce né lavoro supplementare né lavoro straordinario. Nel caso di distribuzione dell'orario medio di lavoro su quattro mesi la prestazione lavorativa effettuata oltre le 40 ore settimanali non costituisce né lavoro supplementare né lavoro straordinario. Nel caso di distribuzione dell'orario medio su sei mesi verranno riconosciute maggiorazioni orarie dell'8% per giorni feriali e del 10% al sabato e 12% per domeniche e festivi per tutte le ore che superano le 40 settimanali.

Per le lavorazioni a ciclo continuo (3 turni per 7 gg settimanali), nonché per le lavorazioni che si svolgono su due turni per 7 gg settimanali, l'orario normale di lavoro potrà essere realizzato anche attraverso turni plurisettemanali con riposi compensativi.

In caso di lavorazioni su turni anomali (diversi da quelli di cui sopra) le modalità di effettuazione e le relative indennità saranno concordate in sede aziendale.

Le parti, tenendo conto dell'obiettivo di una corretta flessibilità delle modalità di conferimento della prestazione, concordano che devono essere considerate insite nelle attività di lavoro in turno:

- la possibilità di essere chiamato in servizio durante il riposo, nonché la possibilità di eventuali modifiche individuali e temporanee dell'orario di lavoro non preavvisabili, in quelle circostanze operative non fronteggiabili con i normali meccanismi di sostituzione;
- mutamenti temporanei di mansione, in conformità a quanto indicato al comma 1 del presente articolo;
- obbligo di attendere sul posto di lavoro il turnista subentrante, fermo restando la necessità di provvedere, da parte dell'azienda, nel più breve tempo possibile, alla sostituzione.

Da parte aziendale potranno inoltre essere realizzati, previo esame, programmi che consentano sia il godimento di parte delle ferie (tendenzialmente 2 settimane) nel periodo giugno-settembre, sia l'effettuazione delle prestazioni dovute nella restante parte dell'anno.

Art. 23 (Dichiarazione programmatica delle parti stipulanti)

In situazioni di esuberi di personale connesse a crisi aziendali strutturali che presentino particolare rilevanza sociale in relazione alla situazione occupazionale locale ed alla situazione produttiva, in particolar modo nel Mezzogiorno, potrà essere anche verificata, alla luce delle opportune modifiche legislative, la possibilità di ricorso alla Cassa integrazione guadagni con forme di rotazione del personale e regimi di orario di lavoro ridotti rispetto a quelli normali, nonché a forme part-time. Tutto ciò a condizione che sia soddisfatta l'esigenza a dimensionare l'organico aziendale alle effettive necessità produttive, che risulti compatibile con le esigenze tecnico-produttive e organizzative, che non siano ostacolati processi di mobilità, che vengano create le condizioni per evitare, anche attraverso compensazioni, gli eventuali oneri economici derivanti.

Art. 23 bis (Retribuzione oraria e giornaliera)

Per la determinazione della retribuzione si divide per 173,33 la retribuzione mensile fissa.

Per la determinazione della retribuzione giornaliera, si divide la retribuzione mensile fissa, costituita come sopra, per 25.

Art. 24 (Lavoro straordinario, notturno, festivo e a turno)

Il lavoratore, salvo giustificati motivi individuali d'impedimento, è tenuto a compiere il lavoro straordinario - diurno, notturno e festivo - entro i limiti stabiliti dalla legge e dal presente contratto.

E' considerato lavoro straordinario quello prestato oltre la durata massima dell'orario normale di lavoro stabilito dalle norme di legge.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e trovare giustificazione in ragioni obiettive indifferibili ed occasionali e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.

Al di là dei limiti previsti nel precedente comma l'eventuale ricorso al lavoro straordinario sarà preventivamente concordato tra la Direzione e la R.S.U. In questo caso, le relative prestazioni che verranno compensate con le percentuali di maggiorazioni previste contrattualmente per il lavoro supplementare e straordinario, potranno dar luogo a corrispondenti riposi non retribuiti salvo ed impregiudicato quanto previsto e concordato nel presente c.c.n.l., in tema di flessibilità dell'orario di lavoro e della prestazione lavorativa.

La Direzione aziendale comunicherà mensilmente alla R.S.U. i dati a consuntivo sulle prestazioni supplementari e straordinarie effettuate.

Si considera lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino successivo.

E' lavoro festivo quello compiuto nei giorni indicati all'art. 26 (festività) della "Parte comune".

La Direzione potrà stabilire nelle 24 ore due o più turni di lavoro. I lavoratori dovranno essere avvicendati nei turni secondo le consuetudini aziendali, onde evitare che gli stessi lavoratori siano addetti permanentemente ai turni di notte.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo è compensato con la retribuzione oraria di fatto, maggiorata dalle percentuali seguenti, da calcolarsi sul minimo retributivo mensile, contingenza, eventuale superminimo, assegno "ad personam", scatti di anzianità, ed eventuale terzo elemento nonché, per gli operai retribuiti a cottimo, sulla percentuale di cottimo:

- a) lavoro straordinario diurno: 27%;
- b) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati: 50%;
- c) lavoro festivo: 50%;
- d) lavoro straordinario festivo (oltre le 8h nella giornata): 55%;
- e) lavoro notturno festivo: 55%;
- f) lavoro straordinario diurno in sottosuolo: 30%;

I predetti compensi percentuali non sono cumulabili.

Il lavoro prestato in turni avvicendati è compensato con la retribuzione oraria di fatto, maggiorata dalle percentuali seguenti, da calcolarsi sul minimo retributivo mensile, contingenza, eventuale superminimo, assegno "ad personam", scatti di anzianità, ed eventuale terzo elemento, nonché, per gli operai retribuiti a cottimo, sulla percentuale di cottimo:

- a) lavoro diurno in turni avvicendati: 4%;
- b) lavoro notturno in turni avvicendati 5 o 6 gg su 7: 25%;
- c) lavoro notturno in turni avvicendati 7 gg su 7: 40%;
- d) lavoro diurno domenicale in turni avvicendati 7 gg su 7: 22%;
- e) lavoro notturno domenicale in turni avvicendati 7 gg su 7: 58%.

Le maggiorazioni per il lavoro a turno non sono cumulabili con quelle per il lavoro straordinario, notturno, festivo, nel senso che la maggiore assorbe la minore.

La maggiorazione per il lavoro a turno sarà estesa a quei lavoratori che per motivi di ordine tecnico-produttivo ed organizzativo, vengano addetti a turni di lavoro diversi da quello al quale sono sistematicamente assegnati e per il periodo in cui si effettua la modificazione di turno.

Personale addetto ai lavori discontinui

Per il trattamento degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia - intendendosi per tali quelli previsti dalle vigenti disposizioni di legge - si fa riferimento agli accordi interconfederali in materia.

Le ore di lavoro prestate tra le 40 e le 48 saranno retribuite con altrettante quote orarie della retribuzione.

Art. 25 (Mercato del lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Contratto di lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può determinarsi, in posizioni compatibili con l'istituto, o mediante assunzione o per effetto della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno, in applicazione della normativa vigente.

Il contratto di lavoro part-time deve stipularsi per iscritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno.

Le prestazioni lavorative in questo ambito, previa richiesta dell'azienda e previo consenso del lavoratore a tempo parziale, sono ammesse entro il limite dell'orario contrattuale settimanale definito dal presente contratto per i lavoratori a tempo pieno.

Le ore di lavoro supplementare saranno compensate secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà riproporzionato, compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

All'atto della stipula del contratto part-time le aziende informeranno il lavoratore sui riflessi in materia previdenziale.

All'atto della stipula del contratto di lavoro a tempo parziale e/o nel corso di svolgimento dello stesso potranno essere concordate tra azienda e lavoratore clausole elastiche con preavviso minimo di 5 giorni. L'applicazione delle clausole elastiche temporanee comporta il riconoscimento di una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale, comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Le modifiche non potranno comunque eccedere il 25% della prestazione annua a tempo parziale.

Per ogni altra determinazione in materia di lavoro supplementare si rimanda alle disposizioni del D.Lgs. n. 81/2015.

Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.

La trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno deve avvenire con il consenso scritto delle parti. Potranno essere definiti accordi individuali di passaggio da tempo pieno a tempo parziale, o viceversa, per periodi predeterminati, con automatico ripristino alla scadenza.

Pertanto, all'atto della trasformazione, le parti contraenti potranno concordare:

- la possibilità e le condizioni per l'eventuale ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno;
- le pattuizioni individuali di passaggio a tempo parziale, esclusivamente per periodi predeterminati, con automatico ripristino del tempo pieno allo scadere del termine previsto.

La R.S.U. dell'unità lavorativa sarà informata nei casi di variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa a part-time in relazione a esigenze tecniche, produttive, organizzative e di mercato.

Le aziende comunicheranno alla R.S.U. i dati a consuntivo nonché gli elementi di obiettiva giustificazione concernenti le prestazioni supplementari dei rapporti di lavoro part-time.

Telelavoro

Il telelavoro è disciplinato dall'accordo interconfederale 9 giugno 2004 diretto a stabilire una regolamentazione generale a livello nazionale dell'istituto.

Le parti considerano il telelavoro come un mezzo per le aziende per modernizzare l'organizzazione del lavoro e nel tempo stesso come un mezzo per i lavoratori per riconciliare il lavoro con la vita sociale. Si definisce telelavoro subordinato una modalità di prestazione lavorativa effettuata per esigenze di servizio, mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici, da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, a condizione che tale modalità di espletamento della prestazione non sia richiesta dalla natura propria dell'attività svolta. Nei suddetti casi il telelavoro comporta una modificazione del luogo di adempimento dell'obbligazione lavorativa, realizzata secondo modalità logistico-operative riconducibili a titolo esemplificativo alle seguenti principali tipologie:

- telelavoro domiciliare, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente di norma presso il proprio domicilio;
- telelavoro da centri o postazioni satellite, autonomamente organizzati al di fuori delle strutture aziendali.

Il telelavoro è volontario sia per il lavoratore che per l'imprenditore. Tale forma di lavoro può essere prevista come una possibilità, sia all'atto dell'assunzione, sia durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, sia in base ad un accordo istitutivo a livello aziendale e ad un accordo volontariamente raggiunto tra le parti.

Si conferma che per i telelavoratori, la sede di lavoro resta quella dove è ubicata la propria unità di appartenenza.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando l'orario di lavoro complessivamente previsto per i lavoratori adibiti in azienda alle stesse mansioni. Le diverse configurazioni del telelavoro non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, così come disciplinato ai sensi del presente c.c.n.l.

Le ordinarie funzioni gerarchiche, normalmente inerenti al rapporto di lavoro subordinato, potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge n. 300/1970, e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale.

Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di Organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive, nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.

Ai telelavoratori si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori che svolgono attività lavorativa in azienda.

Il lavoratore assolverà le proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle norme, in quanto non espressamente derogate da disposizioni di legge e come integrate dalle discipline aziendali, adottando comunque ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili per lo svolgimento dei compiti attribuitigli.

Le parti convengono che le linee-guida del presente articolo rappresentano il riferimento per la definizione degli accordi collettivi a livello aziendale o di gruppo, necessari per dare concreta applicazione all'orientamento delineato. Le aziende comunicheranno inoltre alle R.S.U. i dati a consuntivo.

Lavoro agile/Smart Working

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che prevede lo svolgimento di parte dell'attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici.

Il lavoro agile ha quale obiettivo incrementare la produttività aziendale, favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e facilitare una maggiore sostenibilità ambientale.

Il dipendente assolverà le proprie mansioni con diligenza attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali ed aziendali) e alle istruzioni ricevute dall'azienda per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela, al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni

aziendali e nel rispetto tassativo della idoneità del luogo individuato dallo stesso per svolgere l'attività lavorativa.

La prestazione dell'attività lavorativa in "lavoro agile" non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente c.c.n.l.

Il dipendente in regime di "lavoro agile" conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale.

Nel caso di disposizioni di legge e/o di accordi interconfederali, inerenti il "lavoro agile" le parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente articolo con le stesse per procedere eventualmente con le necessarie armonizzazioni.

La materia dovrà essere oggetto di confronto a livello aziendale.

Apprendistato professionalizzante

Le parti intendono disciplinare prioritariamente l'apprendistato professionalizzante, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015. Tale istituto è finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali attraverso l'erogazione di una formazione per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali previsti nel sistema di classificazione e inquadramento.

Il contratto di apprendistato professionalizzante deve essere stipulato in forma scritta con l'indicazione della qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione, della durata del periodo di apprendistato, del patto di prova, del piano formativo individuale, redatto in conformità al modulo allegato all'accordo interconfederale Confindustria 18 aprile 2012, per quanto applicabile in relazione alla normativa vigente.

La durata massima del contratto è pari a 3 anni.

Le parti concordano sulla previsione di un periodo di prova pari alla metà di quanto previsto dal presente contratto.

Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti della durata del contratto di apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

I lavoratori potranno iscriversi al fondo di previdenza complementare e al fondo integrativo sanitario e avranno diritto allo stesso trattamento per la malattia e l'infortunio previsto per i lavoratori a tempo indeterminato.

In caso di prosecuzione del rapporto a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato verrà computato ai fini dell'anzianità di servizio.

Con riferimento agli istituti sia economici che normativi non disciplinati nel presente articolo, si rinvia all'accordo interconfederale del 18 aprile 2012, al c.c.n.l. ed agli accordi aziendali vigenti.

Fatto salvo quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015, il ricorso al contratto di apprendistato professionalizzante potrà avvenire a condizione che sia stato mantenuto in servizio almeno l'85% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 36 mesi precedenti.

Trattamento economico

Il livello di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore a più di due livelli rispetto a quello spettante in applicazione del c.c.n.l. ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto. Tale trattamento è valido limitatamente alla metà della durata del contratto di apprendistato.

Formazione

Con la deliberazione 20 febbraio 2014, la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome ha adottato le linee guida per la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante.

Con riferimento all'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, si rinvia alla normativa di legge vigente. In assenza dell'offerta formativa pubblica, l'azienda provvede anche all'erogazione della formazione di base e trasversale per la durata di 40

ore medie annue per il triennio. In tal caso, la formazione concernente nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione antinfortunistica sarà collocata all'inizio del percorso formativo.

La formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche è svolta a cura delle aziende per una durata non inferiore a 80 ore medie annue per il triennio, in coerenza con il profilo professionale di riferimento. Tale formazione, svolta a cura dell'azienda, dovrà essere strutturata e certificabile e dovrà risultare da libretto formativo o, in assenza di quest'ultimo, mediante annotazione dell'attività espletata su i curricula formativi aziendali.

Per la formazione, interna o esterna, si intende quella effettuata in strutture accreditate ovvero in locali distinti all'interno dell'impresa, secondo percorsi formativi strutturati, certificabili e verificabili.

La formazione sarà teorica, pratica, on the job, in FAD (formazione a distanza) ed in affiancamento. Il percorso formativo complessivo sarà specificato nel piano formativo individuale. Quest'ultimo contiene la descrizione dell'intero percorso formativo, formale e non formale, interno o esterno all'azienda, che l'apprendista deve seguire durante il contratto per il conseguimento degli obiettivi individuati nei profili formativi.

Attese le particolari caratteristiche delle imprese del settore, le parti convengono sull'opportunità che la formazione sia erogata all'interno delle aziende, anche attraverso aziende collegate. I requisiti sui quali si fonda la capacità formativa interna sono i seguenti:

- risorse umane idonee a trasferire competenze;
- tutor con formazione e competenze adeguate;
- locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

Nel monte ore di cui sopra sono da ricomprendersi le ore in tema di salute e di sicurezza sui luoghi di lavoro

Le parti concordano che l'apprendista sarà seguito, per tutta la durata dell'apprendistato e nello svolgimento del relativo piano formativo individuale, da un tutor o referente aziendale che lo affiancherà, al fine di agevolare l'integrazione nel contesto aziendale e nel coordinamento tra formazione e lavoro. Il tutor o referente aziendale individuato dall'azienda sarà un lavoratore qualificato individuato dall'Azienda che svolga un'attività coerente con quella dell'apprendista e che abbia almeno tre anni di esperienza lavorativa.

Al termine del contratto, l'azienda rilascerà l'attestazione delle competenze professionali acquisite dal lavoratore e della formazione svolta.

Allegato 1

Profili formativi

Operatori della coltivazione

Figure necessarie

Addetto conduzione tagliatrice, addetto conduzione pile e raschini, meccanico, elettricista, armatore/perforatore, addetto impianto di evacuazione del grezzo, tecnico di coltivazione

Ambito di azione

Gli operatori che avendo presente le caratteristiche specifiche dell'ambiente minerario carbonifero, il metodo di coltivazione in uso, il ciclo di produzione e la capacità tecnico-operativa per la conduzione e l'uso delle macchine e delle attrezzature, utilizza l'impianto per il processo estrattivo nel rispetto dei parametri di sicurezza e del prodotto finale.

Conoscenze di contesto e competenze

Conoscere le caratteristiche dell'ambiente operativo e del settore di appartenenza, dei principali processi del ciclo estrattivo, delle tecniche e delle tecnologie in uso

Conoscere la legislazione mineraria, le norme di prevenzione e protezione, le procedure aziendali, e i dispositivi di protezione individuale

Conoscere il ruolo della propria area di lavoro all'interno del processo produttivo e le procedure del sistema integrato qualità - ambiente - sicurezza

Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico dell'insieme e/o del particolare da montare/riparare/sostituire

Conoscere ed applicare gli elementi della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti

Conoscere ed applicare gli elementi della tecnologia elettrica ed elettronica delle macchine e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti e dei sistemi di controllo e di comando

Saper condurre, nel rispetto dei migliori parametri produttivi e conservativi delle macchine la tagliatrice, le pile ed i raschini, gestire la marcia del sistema di evacuazione del grezzo

Possedere capacità diagnostiche e di interventi manutentivi, immediati e duraturi efficaci, sulle macchine del cantiere

Conoscere la tecnica mineraria e saper applicare le tecniche di armamento tradizionale, del bullonamento e di consolidamento della massa rocciosa e dei suoli

Avere conoscenza della geologia del cantiere e delle rocce, in relazione all'attività di taglio e agli effetti sulle macchine e sul fronte di avanzamento

Conoscere le caratteristiche dei materiali in funzione del loro utilizzo, della tipologia di lavorabilità e dei rischi eventualmente connessi col loro impiego

Saper eseguire le operazioni di trasporto, carico e scarico dei materiali necessari per le lavorazioni anche utilizzando apparecchiature di sollevamento

Conoscere e utilizzare gli strumenti di misura e di controllo in dotazione all'impianto

Avere capacità operative in spazi angusti

Avere capacità di valutazione del rischio elettrico e di adozione di misure idonee alla sua eliminazione o minimizzazione

Avere capacità per annullare e/o minimizzare i rischi di eventi infortunistici

Conoscere e saper operare nel rispetto delle norme comportamentali relative alla sicurezza nel lavoro e ai rischi inerenti

Saper registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo

Possedere competenze in ambito tecnico, organizzativo e di utilizzo delle risorse umane e economiche, per la gestione del ciclo produttivo nel rispetto dei parametri qualitativi, quantitativi e di sicurezza

Saper acquisire autonomia gestionale crescente nella conduzione del ciclo produttivo e adottare le soluzioni organizzative ottimali anche mediante la rilevazione diretta dei tempi di lavoro al fine di migliorare le modalità di esecuzione

Conoscere le applicazioni informatiche per la produzione dei report di produzione e delle rappresentazioni grafiche dei luoghi di lavoro e dei particolari di macchine e situazioni

Programmare attività di adeguamento delle competenze attraverso la formulazione di piani di miglioramento continuo orientati a standard elevati di utilizzo degli impianti in genere e specifici delle singole specializzazioni

Promuovere interventi continui di sensibilizzazione della sicurezza e igiene nel lavoro.

Implementare le analisi sui rischi connessi con tutte le diverse attività del cantiere per prevenire o minimizzare le cause all'origine di eventi infortunistici

Saper aggiornare le conoscenze tecniche e tecnologiche inerenti il proprio lavoro, mediante dialoghi diretti con i fornitori o mediante consultazione autonoma e diretta dei manuali, delle pubblicazioni e/o delle riviste in lingua inglese

Operatori dello scavo gallerie

Figure necessarie

Perforatore/conducente macchina di scavo, perforatore/armatore, elettricista/conducente macchina di scavo, meccanico/conducente macchina di scavo, addetto conduzione carro spola, addetto impianto di evacuazione del grezzo, addetto alla manutenzione delle gallerie, addetto ai sondaggi, tecnico dei tracciamenti

Ambito di azione

L'operatore che avendo presente le peculiarità dell'ambiente minerario carbonifero, i metodi di scavo delle gallerie, il ciclo di produzione e la capacità tecnico-operativa per la conduzione e l'uso delle macchine e delle attrezzature, concorre al processo estrattivo nel rispetto dei parametri di progetto, di sicurezza e del prodotto finale

Conoscenze di contesto e competenze

Conoscere le caratteristiche dell'ambiente operativo e del settore di appartenenza, dei principali processi del ciclo estrattivo, delle tecniche e delle tecnologie in uso

Conoscere la legislazione mineraria, le norme di prevenzione e protezione, le procedure aziendali, e i dispositivi di protezione individuale

Conoscere il ruolo della propria area di lavoro all'interno del processo produttivo e le procedure del sistema integrato qualità - ambiente - sicurezza

Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico dell'insieme e/o del particolare da montare/riparare/sostituire

Conoscere la tecnica mineraria e saper applicare le tecniche di scavo meccanizzato, con l'esplosivo e le normative specifiche per il loro impiego

Conoscere la tecnica mineraria e saper applicare le tecniche di armamento tradizionale, del bullonamento e di consolidamento della massa rocciosa e dei suoli

Avere conoscenza della geologia del cantiere e delle rocce, in relazione all'attività di taglio e agli effetti sulle macchine e sul fronte di avanzamento

Conoscere ed applicare gli elementi della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti

Conoscere ed applicare gli elementi della tecnologia elettrica ed elettronica delle macchine e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti e dei sistemi di controllo e di comando

Saper condurre, nel rispetto dei migliori parametri produttivi e conservativi, le frese, il minatore continuo, le macchine di perforazione, le bullonatrici, il carro spola, le pale meccaniche, le macchine dell'impianto di evacuazione del grezzo, la sonda

Possedere capacità diagnostiche e di interventi manutentivi, immediati e duraturi efficaci, su tutte le macchine del cantiere

Conoscere le caratteristiche dei materiali in funzione del loro utilizzo, della tipologia di lavorabilità e dei rischi eventualmente connessi col loro impiego

Saper eseguire le operazioni di trasporto, carico e scarico dei materiali necessari per le lavorazioni anche utilizzando apparecchiature di sollevamento

Conoscere e utilizzare gli strumenti di misura e di controllo in dotazione all'impianto

Avere capacità operative in spazi angusti

Avere capacità di valutazione del rischio elettrico e di adozione di misure idonee alla sua eliminazione o minimizzazione

Avere capacità per annullare e/o minimizzare i rischi di eventi infortunistici

Conoscere e saper operare nel rispetto delle norme comportamentali relative alla sicurezza nel lavoro e ai rischi inerenti

Saper registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo

Possedere competenze in ambito tecnico, organizzativo e di utilizzo delle risorse umane e economiche, per la gestione del ciclo produttivo nel rispetto dei parametri qualitativi, quantitativi e di sicurezza

Saper acquisire autonomia gestionale crescente nella conduzione del ciclo produttivo e adottare le soluzioni organizzative ottimali anche mediante la rilevazione diretta dei tempi di lavoro al fine di migliorare le modalità di esecuzione

Conoscere le applicazioni informatiche per la produzione dei report di produzione e delle rappresentazioni grafiche dei luoghi di lavoro e dei particolari di macchine e situazioni

Programmare attività di adeguamento delle competenze attraverso la formulazione di piani di miglioramento continuo orientati a standard elevati di utilizzo degli impianti in genere e specifici delle singole specializzazioni

Promuovere interventi continui di sensibilizzazione della sicurezza e igiene nel lavoro.

Implementare le analisi sui rischi connessi con tutte le diverse attività del cantiere per prevenire o minimizzare le cause all'origine di eventi infortunistici

Saper aggiornare le conoscenze tecniche e tecnologiche inerenti il proprio lavoro, mediante dialoghi diretti con i fornitori o mediante consultazione autonoma e diretta dei manuali, delle pubblicazioni e/o delle riviste in lingua inglese

Operatori delle manutenzioni elettriche

Figure necessarie

Installatore impianti elettrici, manutentore elettrico impianti, manutentore macchine di scavo e tagliatrici di carbone, manutentore impianti automatici, addetto montaggio e manutenzione parti elettroniche, addetto cabine produzione e trasformazione elettrica, installatore impianti di sicurezza e hardware, installatore impianti telefonia interna, tecnico impianti di sicurezza e hardware, tecnico adeguamento impianti e aggiornamento cartografico

Ambito di azione

L'operatore che avendo presente il complesso delle installazioni elettriche e le peculiarità dell'ambiente minerario carbonifero, i metodi di scavo delle gallerie, il ciclo di produzione, le macchine e le attrezzature ad esso necessarie, gli "utilities", la rete elettrica e gli impianti di distribuzione, l'automazione industriale e le sue applicazioni, concorre al processo estrattivo eseguendo, nel rispetto della sicurezza e sulla base di disegni tecnici, il montaggio, il ripristino o riparazione di impianti elettrici di alta e bassa tensione, impianti elettronici e informatici e delle relative parti, di impianti a controllo remoto di dati ambientali e di reti di impianti di evacuazione automatici, di impianti di ricezione e di reti telefoniche e telematiche utilizzando anche strumentazione informatica, con controllo e messa a punto o in servizio con le opportune verifiche, modifiche e tarature

Conoscenze di contesto e competenze

Conoscere le caratteristiche dell'ambiente operativo e del settore di appartenenza, dei principali processi del ciclo estrattivo, delle tecniche e delle tecnologie in uso

Conoscere la legislazione mineraria, le norme di prevenzione e protezione, le procedure aziendali, e i dispositivi di protezione individuale

Conoscere il ruolo della propria area di lavoro all'interno del processo produttivo e le procedure del sistema integrato qualità - ambiente - sicurezza

Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico dell'insieme e/o del particolare da montare/riparare/sostituire

Conoscere ed applicare tutti gli elementi della tecnologia elettrica ed elettronica delle macchine e conoscere le caratteristiche della componentistica degli impianti e dei sistemi di controllo e di comando

Conoscere le procedure relative e saper eseguire le manovre sulle cabine per la trasformazione di alta, media e bassa tensione

Conoscere ed applicare la normativa del settore di appartenenza

Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: schemi elettrici anche con componentistica elettronica, capitolati, piani della qualità con livelli standard qualitativi per componentistica e circuitazione

Avere capacità di valutazione del rischio elettrico e di adozione di misure idonee alla sua eliminazione o minimizzazione

Avere capacità operative in spazi angusti

Possedere capacità diagnostiche e di interventi manutentivi, immediati e duraturi efficaci, su tutte le macchine del cantiere

Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali

Conoscere gli elementi dell'elettrotecnica e dell'elettronica

In riferimento allo schema dato saper scegliere i materiali ed i componenti necessari e realizzare in autonomia impianti di distribuzione elettrica in sede industriale e civile

Saper condurre le macchine del ciclo estrattivo ed eseguire gli interventi di manutenzione previsti

Collaborare alla messa a punto di impianti e macchine elettriche e partecipare al loro collaudo

Conoscere e saper gestire tramite tecnologia PLC

Saper installare e intervenire su reti di distribuzione anche informatica

Saper eseguire le lavorazioni meccaniche che possono essere richieste per la realizzazione degli impianti (alloggiamento apparecchiature, ...)

Conoscere e identificare i problemi elettrici in fase di manutenzione degli impianti elettrici industriali e civili

Conoscere i metodi da applicare ed essere in grado di effettuare una ricerca guasti

Saper controllare le riparazioni eseguite e saper eseguire una prova di ripristino

Registrare sulla documentazione tecnica le fasi del lavoro ed i risultati

Conoscere ed utilizzare gli strumenti e le tecniche di misura e di controllo specifici per gli impianti elettrici

Conoscere gli strumenti ed i macchinari di lavoro

Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria

Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo

Conoscere le innovazioni di processo e di contesto

Possedere competenze in ambito tecnico, organizzativo e di utilizzo delle risorse umane e economiche, per la gestione del ciclo produttivo nel rispetto dei parametri qualitativi, quantitativi e di sicurezza

Saper acquisire autonomia gestionale crescente nella conduzione delle attività e saper adottare le soluzioni organizzative ottimali anche mediante la rilevazione diretta dei tempi di lavoro al fine di migliorare le modalità di esecuzione

Conoscere le applicazioni informatiche per la produzione dei report e dei disegni degli impianti, delle macchine e dei particolari

Programmare attività di adeguamento delle competenze attraverso la formulazione di piani di miglioramento continuo orientati a standard elevati di utilizzo degli impianti in genere e specifici delle singole specializzazioni

Promuovere interventi continui di sensibilizzazione della sicurezza e igiene nel lavoro.

Implementare le analisi sui rischi connessi con tutte le diverse attività del cantiere per prevenire o minimizzare le cause all'origine di eventi infortunistici

Saper aggiornare le conoscenze tecniche e tecnologiche inerenti il proprio lavoro, mediante dialoghi diretti con i fornitori o mediante consultazione autonoma e diretta dei manuali, delle pubblicazioni e/o delle riviste in lingua inglese

Operatori delle manutenzioni meccaniche

Figure necessarie

Meccanico "utilities", meccanico attrezzature pneumatiche, carpentiere, meccanico impianti termici, meccanico aggiustatore, meccanico motori diesel, meccanico impianti e macchine operatrici di produzione, tecnico delle manutenzioni meccaniche

Ambito di azione

L'operatore che avendo presente il complesso delle installazioni meccaniche e le peculiarità dell'ambiente minerario carbonifero, i metodi di scavo delle gallerie, il ciclo di produzione, le macchine e le attrezzature ad esso necessarie, gli "utilities", esegue sulla base di indicazioni, schede di manutenzione preventiva, disegni tecnici o schemi o cicli di lavorazione, lavori di precisione e di natura complessa, per la costruzione/adattamento, riparazione, taratura, diagnosi preventiva, manutenzione al banco o su macchine

operatrici, montando le attrezzature o macchinari o loro parti o impianti anche termosanitari con controllo e messa a punto degli stessi

Conoscenze di contesto e competenze

Conoscere le caratteristiche dell'ambiente operativo e del settore di appartenenza, dei principali processi del ciclo estrattivo, delle tecniche e delle tecnologie in uso

Conoscere la legislazione mineraria, le norme di prevenzione e protezione, le procedure aziendali, e i dispositivi di protezione individuale

Conoscere il ruolo della propria area di lavoro all'interno del processo produttivo e le procedure del sistema integrato qualità - ambiente - sicurezza

Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico dell'insieme e/o del particolare da montare/riparare/sostituire

Conoscere ed applicare tutti gli elementi della tecnologia meccanica, oleodinamica e pneumatica delle macchine e conoscere le caratteristiche della componentistica degli impianti e dei sistemi di controllo e di comando

Conoscere e applicare la normativa del settore di appartenenza

Saper eseguire i controlli funzionali su macchine, impianti e attrezzature, la diagnostica e la riparazione dei guasti, la manutenzione e gestione degli "utilities", le manutenzioni, il collaudo e la taratura di componenti meccaniche, oleodinamiche e pneumatiche

Saper eseguire lavori su tornio, trapano, fresa, ecc., relativi a costruzione, o riproduzione di componenti meccanici

Saper eseguire revisione di macchine e apparecchiature meccaniche, l'assemblaggio e l'allineamento di pompe e motori. Saper eseguire lavori di assemblaggio e saldatura, di tracciatura e/o di taglio con cesoia o fiamma, saldatura ad arco e ad argon e/o con l'uso di fiamma ossiacetilenica di supporti, tubazioni e carpenteria media e pesante, interventi specialistici in sottosuolo per la saldatura di particolari sulle macchine

Gestire gli impianti termici a livello funzionale e manutentivo e di controllo sui rendimenti e sui fumi delle caldaie secondo le normative vigenti

Saper eseguire analisi di funzionamento tradizionali o strumentali (vibrazionali) su tutte le macchine, gli impianti e le apparecchiature, ed elaborare i dati per definire le cadenze dei controlli

Saper eseguire la manutenzione e revisione della componentistica e di tutti i mezzi diesel del parco aziendale

Saper condurre le macchine e gli impianti per la produzione e conoscere la gestione del processo di montaggio delle macchine e degli impianti e saper sviluppare un programma di montaggio e di manutenzione

Saper condurre gli impianti per la produzione dell'azoto e di betonaggio

Saper eseguire la messa a punto delle macchine attrezzate e la regolazione degli impianti e modificare i complessi attrezzati esistenti in modo da variare le prestazioni finali

Saper registrare i dati tecnici relativi al lavoro svolto ed ai risultati

Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria ed essere in grado di operare con colleghi in manutenzione preventiva e straordinaria degli impianti

Avere capacità per annullare e/o minimizzare i rischi di eventi infortunistici

Conoscere e saper operare nel rispetto delle norme comportamentali relative alla sicurezza nel lavoro e ai rischi inerenti

Avere capacità operative in spazi angusti

Sapere utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria

Saper registrare i dati tecnici relativi al lavoro svolto ed ai risultati

Possedere competenze in ambito tecnico, organizzativo e di utilizzo delle risorse umane e economiche, per la gestione delle attività nel rispetto dei parametri qualitativi, quantitativi e di sicurezza

Saper acquisire autonomia gestionale crescente, saper adottare le soluzioni organizzative ottimali anche mediante la rilevazione diretta dei tempi di lavoro al fine di migliorare le modalità di esecuzione

Conoscere le applicazioni informatiche per la produzione dei report delle attività e per la produzione dei disegni di vecchi e nuovi impianti, delle macchine e dei particolari

Programmare attività di adeguamento delle competenze attraverso la formulazione di piani di miglioramento continuo orientati a standard elevati di utilizzo delle macchine e degli impianti in genere e specifici delle singole specializzazioni

Promuovere interventi continui di sensibilizzazione della sicurezza e igiene nel lavoro

Implementare le analisi sui rischi connessi con tutte le diverse attività del cantiere per prevenire o minimizzare le cause all'origine di eventi infortunistici

Saper aggiornare le conoscenze tecniche e tecnologiche inerenti il proprio lavoro, mediante dialoghi diretti con i fornitori o mediante consultazione autonoma e diretta dei manuali, delle pubblicazioni e/o delle riviste in lingua inglese

Addetti ai servizi del sottosuolo

Figure necessarie

Addetto impianto di evacuazione del grezzo, conduttore mezzi di trasporto, elettricista impianti automatizzati, manutentore piste, tecnico dei servizi del sottosuolo

Ambito di azione

L'operatore che avendo presente il complesso delle installazioni di supporto alla produzione, le peculiarità dell'ambiente minerario carbonifero, i metodi di scavo delle gallerie, il ciclo di produzione, gli impianti di evacuazione del grezzo e l'automazione industriale, le modalità e i mezzi per l'approvvigionamento e la conservazione delle piste, concorre al processo estrattivo, operando nel rispetto della sicurezza e sulla base di disegni tecnici il montaggio, ripristino, o riparazione di impianti di evacuazione del grezzo, utilizzando anche strumentazione informatica per il controllo e messa a punto o in servizio e per le opportune verifiche, modifiche e tarature

Conoscenze e competenze professionali

Conoscere le caratteristiche dell'ambiente operativo e del settore di appartenenza, dei principali processi del ciclo estrattivo, delle tecniche e delle tecnologie in uso

Conoscere la legislazione mineraria, le norme di prevenzione e protezione, le procedure aziendali, e i dispositivi di protezione individuale

Conoscere il ruolo della propria area di lavoro all'interno del processo produttivo e le procedure del sistema integrato qualità - ambiente - sicurezza

Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico dell'insieme e/o del particolare da montare/riparare/sostituire

Conoscere ed applicare gli elementi della tecnologia meccanica, oleodinamica e pneumatica delle macchine e conoscere le caratteristiche della componentistica degli impianti e dei sistemi di controllo e di comando

Conoscere e applicare la normativa del settore di appartenenza

Saper eseguire il montaggio ed i controlli funzionali su macchine, impianti e attrezzature, la diagnostica e la riparazione dei guasti, la manutenzione e gestione delle linee nastro e dei silo di stoccaggio, le manutenzioni e il collaudo delle componenti meccaniche, oleodinamiche

Conoscere e saper gestire tramite tecnologia PLC

Condurre le macchine per l'approvvigionamento e la movimentazione dei materiali necessari alle lavorazioni e eseguire i controlli funzionali secondo le procedure di lavoro

Saper eseguire il montaggio, la manutenzione e la conduzione di impianti di trasporto con monorotaia

Saper eseguire, nel rispetto del processo relativo, lo smontaggio degli impianti di evacuazione del grezzo e degli impianti di trasporto con monorotaia

Saper registrare i dati tecnici relativi al lavoro svolto ed ai risultati

Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria ed essere in grado di operare con colleghi in manutenzione preventiva e straordinaria degli impianti

Avere capacità per annullare e/o minimizzare i rischi di eventi infortunistici

Conoscere e saper operare nel rispetto delle norme comportamentali relative alla sicurezza nel lavoro e ai rischi inerenti

Avere capacità operative in spazi angusti

Sapere utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria

Saper registrare i dati tecnici relativi al lavoro svolto ed ai risultati

Possedere competenze in ambito tecnico, organizzativo e di utilizzo delle risorse umane e economiche, per la gestione delle attività nel rispetto dei parametri qualitativi, quantitativi e di sicurezza

Saper acquisire autonomia gestionale crescente, saper adottare le soluzioni organizzative ottimali anche mediante la rilevazione diretta dei tempi di lavoro al fine di migliorare le modalità di esecuzione

Conoscere le applicazioni informatiche per la produzione dei report delle attività e per la produzione dei disegni di vecchi e nuovi impianti, delle macchine e dei particolari

Programmare attività di adeguamento delle competenze attraverso la formulazione di piani di miglioramento continuo orientati a standard elevati di utilizzo delle macchine e degli impianti in genere e specifici delle singole specializzazioni

Promuovere interventi continui di sensibilizzazione della sicurezza e igiene nel lavoro

Implementare le analisi sui rischi connessi con tutte le diverse attività del cantiere per prevenire o minimizzare le cause all'origine di eventi infortunistici

Saper aggiornare le conoscenze tecniche e tecnologiche inerenti il proprio lavoro, mediante dialoghi diretti con i fornitori o mediante consultazione autonoma e diretta dei manuali, delle pubblicazioni e/o delle riviste in lingua inglese

Addetti all'impianto di lavaggio del carbone e trattamento di minerali industriali

Figure necessarie

Addetto sala controllo, addetto lavaggio, addetto staecker, addetto pre-trattamento, addetto manutenzione, addetto pesa, tecnico del trattamento del carbone, addetto alla flottazione

Ambito di azione

L'operatore che avendo presente il complesso delle installazioni che costituiscono le sezioni dell'impianto di lavaggio del carbone o trattamento di minerali industriali, le caratteristiche chimico-fisiche del carbone o minerale industriale, il processo di arricchimento/lavaggio del grezzo estratto, il ciclo di produzione, gli impianti di evacuazione del grezzo e l'automazione industriale, concorre al processo produttivo e opera nel rispetto della sicurezza, dell'ambiente, della capacità produttiva, per assicurare i risultati qualitativi e quantitativi di carbone commerciale o minerali industriali, e per garantire la continuità produttiva anche attraverso gli interventi di manutenzione necessari alla salvaguardia degli impianti

Conoscenze di contesto e competenze

Conoscere le caratteristiche dell'ambiente operativo e del settore di appartenenza, dei principali processi del ciclo estrattivo, delle tecniche e delle tecnologie in uso

Conoscere la legislazione mineraria, le norme di prevenzione e protezione, le procedure aziendali, e i dispositivi di protezione individuale

Conoscere le teorie, le tecniche e le tecnologie relative ai processi di separazione e arricchimento dei grezzi

Conoscere gli schemi e applicare i processi di separazione meccanica e vagliatura, di omogeneizzazione, di separazione con mezzo denso, di flottazione, di arricchimento e dei materiali utilizzati, di recupero dei fini e di stoccaggio degli scarti di lavorazione, di gestione delle acque

Conoscere dettagliatamente il software di gestione del processo e il suo utilizzo

Saper impostare i parametri di esercizio dell'impianto e saper apportare i correttivi in funzione del prodotto da ottenere

Conoscere e saper utilizzare il sistema di comando automatico e manuale dei macchinari dell'impianto

Saper valutare le caratteristiche chimico-fisiche del grezzo e del mezzo denso in relazione alla qualità del prodotto

Avere padronanza dei dispositivi di sicurezza e di emergenza di tutti i macchinari e capacità di intervento immediato sulle anomalie di processo

Conoscere e applicare alle diverse fasi del processo di lavaggio, la legislazione ambientale vigente

Conoscere il ruolo della propria area di lavoro all'interno del processo produttivo e le procedure del sistema integrato qualità - ambiente - sicurezza

Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico dell'insieme e/o del particolare da montare/riparare/sostituire

Conoscere ed applicare tutti gli elementi della tecnologia meccanica/elettrica/elettronica, oleodinamica e pneumatica delle macchine e conoscere le caratteristiche della componentistica degli impianti e dei sistemi di controllo e di comando

Saper eseguire il montaggio e i controlli funzionali su macchine, impianti e attrezzature, la diagnostica e la riparazione dei guasti, la manutenzione e gestione delle linee nastro e delle sezioni d'impianto, le manutenzioni e il collaudo delle componenti meccaniche, oleodinamiche

Saper registrare i dati tecnici relativi al lavoro svolto ed ai risultati

Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria ed essere in grado di operare con colleghi in manutenzione preventiva e straordinaria degli impianti

Avere capacità per annullare e/o minimizzare i rischi di eventi infortunistici

Conoscere e saper operare nel rispetto delle norme comportamentali relative alla sicurezza nel lavoro e ai rischi inerenti

Avere capacità operative in spazi angusti

Sapere utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria

Saper registrare i dati tecnici relativi al lavoro svolto ed ai risultati

Possedere competenze in ambito tecnico, organizzativo e di utilizzo delle risorse umane e economiche, per la gestione delle attività nel rispetto dei parametri qualitativi, quantitativi e di sicurezza

Saper acquisire autonomia gestionale crescente, saper adottare le soluzioni organizzative ottimali anche mediante la rilevazione diretta dei tempi di lavoro al fine di migliorare le modalità di esecuzione

Conoscere le applicazioni informatiche per la produzione dei report delle attività e per la produzione di disegni di vecchi e nuovi impianti, delle macchine e dei particolari

Programmare attività di adeguamento delle competenze attraverso la formulazione di piani di miglioramento continuo orientati a standard elevati di utilizzo delle macchine e degli impianti in genere e specifici delle singole specializzazioni

Promuovere interventi continui di sensibilizzazione della sicurezza e igiene nel lavoro.

Implementare le analisi sui rischi connessi con tutte le diverse attività del cantiere per prevenire o minimizzare le cause all'origine di eventi infortunistici

Saper aggiornare le conoscenze tecniche e tecnologiche inerenti il proprio lavoro, mediante dialoghi diretti con i fornitori o mediante consultazione autonoma e diretta dei manuali, delle pubblicazioni e/o delle riviste in lingua inglese

Operatori dei pozzi e dei piazzali

Figure necessarie

Pozzista, arganista, ingabbiatore ricevitore, addetto piazzali, lampistiere, tecnico di gestione dei pozzi

Ambito di azione

L'operatore che avendo presente la specifica importanza delle vie d'accesso verticali alle masse mineralizzate del sottosuolo, la loro funzione strategica per il processo di ventilazione, la peculiarità dell'ambiente minerario carbonifero, il ciclo di estrazione, la capacità tecnico-operativa, assicura la corretta circolazione del personale tra la superficie e il sottosuolo, l'approvvigionamento dei materiali necessari al ciclo estrattivo,

esegua, nel rispetto delle procedure di lavoro, gli interventi sul castello, sulla struttura muraria e sugli arredi della canna del pozzo, la conduzione dell'argano di sollevamento delle gabbie, la corretta preparazione e movimentazione dei materiali in entrata e in uscita dalla miniera al fine di garantire la continuità produttiva anche attraverso gli interventi di manutenzione previsti e necessari alla salvaguardia degli impianti

Conoscenze di contesto e competenze

Conoscere le caratteristiche dell'ambiente operativo e del settore di appartenenza, dei principali processi del ciclo estrattivo, delle tecniche e delle tecnologie in uso

Conoscere la legislazione mineraria, le norme di prevenzione e protezione, le procedure aziendali e i dispositivi di protezione individuale

Conoscere il ruolo della propria area di lavoro all'interno del processo produttivo e le procedure del sistema integrato qualità - ambiente - sicurezza

Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico dell'insieme e/o del particolare da montare/riparare/sostituire

Conoscere le caratteristiche costruttive, i materiali e le funzioni dei pozzi principali e secondari e l'ambiente operativo in cui realizzare gli interventi

Conoscere e saper applicare le norme operative specifiche del settore

Conoscere i sistemi e le modalità, ovvero i codici, di comunicazione

Saper eseguire i controlli funzionali dei dispositivi e delle apparecchiature, delle reti di aria compressa, educazione delle acque, della rete elettrica, telefonia, ecc., presenti nella canna del pozzo

Saper eseguire gli interventi di manutenzione e sostituzione dei dispositivi e delle apparecchiature e dei loro ancoraggi, delle funi traenti, delle scale e dei palchetti, di costruzione in muratura

Saper utilizzare le attrezzature da lavoro quali ad esempio: macchine ad aria compressa, paranchi, impianti da taglio e saldatura ossiacetilenica, martelli pneumatici, trapani, ecc.

Saper eseguire operazioni di calo e di estrazione di macchinari o materiali di peso e ingombro rilevante

Conoscere le macchine e i dispositivi di comando dell'argano e saper eseguire le operazioni secondo le modalità tecnico-operative previste

Saper eseguire la manutenzione ordinaria dell'argano

Saper utilizzare le macchine e i dispositivi di estrazione di tutti i pozzi della miniera

Eseguire la preparazione dei kits e la movimentazione dei materiali in entrata mediante l'utilizzo di locomotori, carrelli elevatori, autopale, contenitori e/o berline

Eseguire la cernita e la sistemazione a parco dei materiali in uscita dalla miniera nel rispetto delle normative

Eseguire la manutenzione delle lampade da miniera e cura la movimentazione delle lampade e degli autorespiratori

Conoscere e saper operare nel rispetto delle norme comportamentali relative alla sicurezza nel lavoro e ai rischi inerenti

Saper registrare i dati tecnici relativi al lavoro svolto ed ai risultati

Possedere competenze in ambito tecnico, organizzativo e di utilizzo delle risorse umane e economiche, per la gestione delle attività nel rispetto dei parametri qualitativi, quantitativi e di sicurezza

Saper acquisire autonomia gestionale crescente, saper adottare le soluzioni organizzative ottimali anche mediante la rilevazione diretta dei tempi di lavoro al fine di migliorare le modalità di esecuzione

Conoscere le applicazioni informatiche per la produzione dei report delle attività e per la produzione dei disegni di vecchi e nuovi impianti, delle macchine e dei particolari

Programmare attività di adeguamento delle competenze attraverso la formulazione di piani di miglioramento continuo orientati a standard elevati di utilizzo delle macchine e degli impianti in genere e specifici delle singole specializzazioni

Promuovere interventi continui di sensibilizzazione della sicurezza e igiene nel lavoro.

Implementare le analisi sui rischi connessi con tutte le diverse attività del cantiere per prevenire o minimizzare le cause all'origine di eventi infortunistici

Saper aggiornare le conoscenze tecniche e tecnologiche inerenti il proprio lavoro, mediante dialoghi diretti con i fornitori o mediante consultazione autonoma e diretta dei manuali, delle pubblicazioni e/o delle riviste in lingua inglese

Operatori dei servizi di staff

Figure necessarie

Addetto controlli ambientali, addetto sala maschere, addetto controllo estensimetri, addetto rilievi geologici, addetto analisi chimiche, addetto ripristino ambientale e restaurazione immobili, addetto attività museali, tecnico dei controlli ambientali, tecnico di geologia, tecnico del bullonamento, tecnico di laboratorio analisi, tecnico informatico, tecnico dei sistemi qualità-ambiente-sicurezza, addetto progetti industriali, addetto progetti ambientali, addetto alla segreteria, alla logistica, alla contabilità industriale

Ambito di azione

L'addetto che avendo presente le peculiarità dell'ambiente minerario carbonifero, le conoscenze teoriche e tecniche del settore di appartenenza, il ciclo estrattivo del carbone o dei minerali industriali, i metodi di scavo delle gallerie, la capacità tecnico-operativa per l'uso delle apparecchiature, degli strumenti e delle macchine affidate, concorre al processo lavorativo effettuando misure e controlli ed elaborazione dei dati della qualità dell'atmosfera sotterranea e del circuito di ventilazione, la manutenzione e la cura dell'efficienza delle attrezzature della squadra di salvataggio, i controlli sulle attrezzature di estinzione incendi; l'analisi geomeccanica, i rilievi con le strumentazioni di controllo e le prove di resistenza; i rilievi geologici e la rappresentazione dei fronti di avanzamento delle gallerie e di coltivazione, le elaborazioni e le valutazioni delle riserve del giacimento; le analisi immediate, elementari, qualitative e quantitative del carbone e dei suoi derivati; la manutenzione del verde, il ripristino mediante reimpianto di nuove specie arboree, la bonifica di aree, la manutenzione e il restauro di edifici ed impianti di interesse archeologico industriale e architettonico; la raccolta e catalogazione della documentazione storico-archeologico-culturale dell'attività mineraria carbonifera; la gestione delle reti interne di comunicazione, dei software e l'aggiornamento tecnologico delle applicazioni; la gestione del sistema integrato qualità-ambiente-sicurezza e la sua implementazione mediante monitoraggio, aggiornamento e adeguamento continuo alle normative, la programmazione e realizzazione degli audit e il rapporto con gli Organismi di controllo; la progettazione anche esecutiva di opere minerarie, meccaniche e impiantistiche, la conduzione e il controllo anche contabile dei progetti assegnati, la realizzazione grafica delle macchine e degli impianti in genere, la progettazione di interventi di ripristino e recupero ambientale e di manutenzione e recupero di immobili, alla gestione della distribuzione delle merci ed alla rilevazione dei costi logistici ed industriali

Conoscenze di contesto e competenze

Conoscere le caratteristiche dell'ambiente operativo e del settore di appartenenza, dei principali processi del ciclo estrattivo, delle tecniche e delle tecnologie in uso

Conoscere il ruolo della propria area di lavoro all'interno del processo produttivo e le procedure del sistema integrato qualità - ambiente - sicurezza

Conoscere la legislazione mineraria, le norme di prevenzione e protezione, le procedure aziendali, e i dispositivi di protezione individuale

Conoscere e saper applicare le norme operative specifiche del settore

Conoscere le leggi della ventilazione e i parametri fondamentali di riferimento (portata, pressione, temperatura, peso specifico, perdita di carico, resistenza), saper utilizzare gli strumenti ed eseguire le misure sui ventilatori e lungo le gallerie

Saper eseguire i controlli dell'atmosfera (ossigeno, anidride carbonica, metano, gas di scarico, temperatura, umidità, velocità dell'aria, ecc.) e registrare i dati, campionatura di polveri inalabili e infiammabili

Conoscere il sistema di monitoraggio ambientale e le apparecchiature di controllo remoto

Eseguire le verifiche funzionali degli autorespiratori BG 174, degli autorespiratori Savox e W 65, controllo e ricarica gli estintori, controllare e verificare lo stato delle reti antincendio

Possedere capacità di analisi dell'ambiente sotterraneo carbonifero in relazione alla ventilazione e saper adottare le misure correttive adeguate al variare delle situazioni di equilibrio

Saper progettare in parte e "in toto" i circuiti di ventilazione

Curare l'addestramento della squadra di salvataggio e monitorare lo stato delle attrezzature e delle reti antincendio

Conoscere la geologia del bacino carbonifero, i principi di meccanica delle rocce, i sistemi tradizionali di sostegno delle gallerie, il bullonamento e gli strumenti di monitoraggio della stabilità dei terreni, le caratteristiche del carbone ed i parametri di riferimento

Conoscere le tecniche del bullonamento, i metodi e i campi di applicazione

Saper eseguire le griglie di bullonamento, le rilevazioni, saper individuare le anomalie in relazione alla geologia specifica delle gallerie

Conoscere nel massimo dettaglio i metodi e le apparecchiature di controllo e saper eseguire con precisione le misure, la compilazione dei report e la registrazione informatica dei dati

Saper rilevare in continuità e rappresentare su carta e su supporto informatico gli aspetti geologici relativi alla configurazione dei fronti di avanzamento delle gallerie, della rimonta taglio e dell'ammasso minerario in genere

Saper progettare le applicazioni del bullonamento in tutte le situazioni

Saper impostare il sistema di monitoraggio e indicare le misure correttive eventuali

Saper eseguire valutazioni quantitative e qualitative dei giacimenti di combustibili e saper applicare i sistemi geodiagnostici per la loro ricerca

Fornire consulenza specialistica per la pianificazione mineraria e impostare i sistemi di monitoraggio di tutti gli aspetti geogiacimentologici

Conoscere e applicare i principi di fisica, chimica, elettrochimica, e saper utilizzare le strumentazioni specifiche per eseguire la campionatura e la preparazione dei campioni per le analisi qualitative e quantitative, quali le analisi termogravimetriche, densimetriche, granulometriche, tenorimetriche nonché l'analisi e l'elaborazione informatica dei dati

Saper eseguire l'impostazione, il controllo e la taratura delle strumentazioni e delle apparecchiature

Saper verificare la correttezza e l'attendibilità dei risultati delle analisi

Saper gestire le applicazioni informatiche aziendali e progettare il loro sviluppo in funzione delle tecnologie specifiche e delle tecnologie di produzione

Diffondere l'utilizzo di programmi e tecniche informatiche in relazione ai compiti di ciascuna funzione aziendale

Conoscere e applicare le tecniche di manutenzione dei siti in relazione alla flora e alla fauna e all'ecosistema in genere

Applicare le tecniche di ripristino ambientale dei suoli in relazione alle situazioni originarie in esecuzione di progetti di bonifica, recupero e reimpianto delle specie arboree

Conoscere e saper applicare tecniche di manutenzione, recupero di impianti industriali dismessi e di restauro di immobili di interesse e valore anche architettonico

Saper raccogliere e catalogare la documentazione storica, archeologica, culturale delle attività minerarie carbonifere e dei minerali industriali, effettuare la sorveglianza dei siti e gestire le visite

Conoscere la legislazione sull'ambiente e realizzare piani e progetti di messa in sicurezza dei siti, trattamento del suolo, messa a dimora delle specie arboree, interventi di cura, mantenimento e monitoraggio

Conoscere e gestire, implementare, aggiornare, monitorare, il sistema di gestione della qualità, il sistema di gestione dell'ambiente, il sistema di gestione della sicurezza e salute dei lavoratori

Conoscere, gestire, implementare, aggiornare, monitorare, il sistema integrato qualità-ambiente-sicurezza

Promuovere interventi capillari e specifici di sensibilizzazione, aggiornamento e adeguamento continuo all'evoluzione delle normative e delle politiche aziendali

Conoscere e applicare le tecniche di engineering alla gestione e al miglioramento degli impianti, delle tecnologie di tutti i processi produttivi

Conoscere e utilizzare le tecniche di progettazione anche esecutiva di opere minerarie, meccaniche, impiantistiche

Conoscere e utilizzare le aggiornate applicazioni informatiche per la progettazione, il calcolo e la contabilità dei lavori

Possedere competenze in ambito tecnico, organizzativo e di utilizzo delle risorse umane e economiche, per la gestione delle attività nel rispetto dei parametri qualitativi, quantitativi e di sicurezza

Saper acquisire autonomia gestionale crescente e saper adottare le soluzioni ottimali al fine di migliorare continuamente la qualità delle prestazioni

Conoscere le applicazioni informatiche per la produzione dei report delle attività e per la produzione di disegni inerenti l'attività

Programmare attività di adeguamento delle competenze attraverso la formulazione di piani di miglioramento continuo orientati a standard elevati di utilizzo delle macchine e degli impianti in genere e specifici delle singole specializzazioni

Promuovere interventi continui di sensibilizzazione della sicurezza e igiene nel lavoro

Implementare le analisi sui rischi connessi con tutte le diverse attività per prevenire o minimizzare le cause all'origine di eventi infortunistici

Saper aggiornare le conoscenze tecniche e tecnologiche inerenti il proprio lavoro, mediante dialoghi diretti con i fornitori o mediante consultazione autonoma e diretta dei manuali, delle pubblicazioni e/o delle riviste in lingua inglese.

Altre forme di apprendistato

Le parti manifestano la volontà di sperimentare anche altre tipologie di apprendistato rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente, fermi restando gli aspetti di carattere generale disciplinati nel presente articolo. Per tali diverse tipologie di apprendistato, potranno essere definite in sede aziendale le specifiche discipline in materia. Le parti richiamano i contenuti dell'accordo interconfederale Confindustria, CGIL, CISL, UIL del 18 maggio 2016 che diventa parte integrante delle previsioni del presente c.c.n.l. A livello aziendale, le parti potranno modificare i contenuti dell'accordo interconfederale che il c.c.n.l. considera cedevole anche rispetto alla contrattazione collettiva aziendale.

N.d.R.:

L'accordo 13 luglio 2022 prevede quanto segue:

Art. 25

(Mercato del lavoro)

Dopo il 1° comma inserire:

Il lavoro agile è disciplinato dal Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021, qui richiamato integralmente, nel rispetto della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Art. 26 (Festività)

Sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche, oppure con riferimento all'art. 22 della Parte comune, i giorni di riposo compensativo;
- b) il 25 aprile - anniversario della liberazione;
 - il 1° maggio - festa del lavoro;
 - il 2 giugno - festa della Repubblica;
- c) il 1° gennaio - Capodanno;
 - il 6 gennaio - Epifania;
 - il lunedì di Pasqua;
 - il 15 agosto - Assunzione della B.V. Maria;

- il 1° novembre - Ognissanti;

- l'8 dicembre - Immacolata Concezione;

- il 25 dicembre - S. Natale;

- il 26 dicembre - S. Stefano;

d) il 4 dicembre, festa di S. Barbara, Patrona dei minatori;

e) il giorno del Santo Patrono del luogo ove il lavoratore presta servizio o di altra località secondo le consuetudini. Per le unità produttive ubicate nel comune di Roma, tale festività verrà goduta nella giornata del 29 giugno - SS. Pietro e Paolo.

Quando la festività del Santo Patrono coincida con le festività di cui alle lett. b) e c) ovvero con la festività di Santa Barbara, sarà determinata localmente una giornata sostitutiva, d'intesa tra la Direzione e le R.S.U.

Le Organizzazioni sindacali territoriali potranno concordare la sostituzione di qualche giorno festivo tenendo conto delle consuetudini locali.

Il lavoro nelle festività sopra indicate è consentito nel rispetto delle norme di legge. In caso di prestazione lavorativa verrà corrisposto il trattamento economico di seguito precisato.

Qualora una delle festività di cui alle lett. b), c) e d) cada di domenica è dovuta al lavoratore una giornata di retribuzione calcolata secondo quanto previsto all'art. ...

Allo scopo di semplificare la corresponsione, tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività anche a coloro che nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana. Resta fermo che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività con il giorno di riposo compensativo a meno che in detta giornata vi sia prestazione lavorativa.

Le norme su riportate si applicano anche nel caso che due delle festività di cui alle lett. b), c) e d) insieme coincidano con una giornata domenicale.

Il trattamento economico spettante ai lavoratori nelle giornate festive di cui ai punti b), c) e d) del presente articolo, è disciplinato come segue:

1) qualora non vi sia prestazione lavorativa il trattamento suddetto è compreso nella retribuzione mensile;

2) in caso di prestazione lavorativa, saranno corrisposte, oltre la retribuzione mensile, tante quote orarie di retribuzione globale quante sono le ore prestate, maggiorate della percentuale di cui al punto d), comma 10, dell'art. 24, Parte comune.

Per il trattamento economico e normativo delle festività cadenti nei periodi di assenza dal lavoro si fa riferimento alle norme di legge.

Il trattamento di cui al presente articolo, per quanto riguarda i lavoratori retribuiti a cottimo, provvigioni, o con altre forme di compensi mobili, comprenderà il valore delle quote mobili calcolate sulla media delle ultime 4 settimane.

Nel giorno di S. Barbara, agli operai, agli intermedi ed agli impiegati tecnici ed amministrativi addetti alle miniere ed agli stabilimenti, nonché al personale addetto alle sedi delle imprese, sarà corrisposta in aggiunta alle competenze normali una giornata di retribuzione, pari ad 1/25 di quella mensile.

Le ore di lavoro prestate dagli impiegati tecnici ed amministrativi addetti alle miniere nel giorno di S. Barbara saranno compensate con la retribuzione oraria maggiorata della percentuale del lavoro festivo.

Art. 27 (Chiamate fuori orario)

Per "chiamata fuori orario" si intende una prestazione lavorativa straordinaria richiesta al lavoratore nel rispetto della normativa di cui all'art. 24 in ore tali per cui non si abbia né una semplice protrazione né una semplice anticipazione del normale orario di lavoro.

Al lavoratore al quale viene richiesta una prestazione di lavoro configurabile come "chiamata fuori orario" vengono corrisposte le seguenti quote orarie della retribuzione con i relativi compensi di cui all'art. 24:

- fino a 1 h di lavoro effettivo: 3 quote orarie;

- fino a 2 h di lavoro effettivo: 3,5 quote orarie;
- fino a 3 h di lavoro effettivo: 4 quote orarie;
- fino a 4 h di lavoro effettivo: 4,5 quote orarie;
- fino a 5 h di lavoro effettivo: 5 quote orarie;
- oltre le 5 h vengono retribuite, con le relative maggiorazioni, le ore effettivamente lavorate.

Eventuali altri trattamenti comunque in atto si intendono assorbiti dalla presente regolamentazione.

Art. 28 (Pause)

Tenuto conto delle disposizioni di cui all'art. 22 del D.P.R. 9 aprile 1959, n. 128, per i lavoratori turnisti addetti al sottosuolo è prevista una pausa di mezz'ora (da considerare lavoro effettivo durante il turno di lavoro giornaliero continuativo intendendosi esclusi i turni di lavoro spezzati), le cui modalità applicative saranno definite in sede aziendale.

Art. 29 (Riposo settimanale)

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica.

Per il lavoratore per il quale è ammesso a norma di legge il lavoro nel giorno di domenica, il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana, cosicché la domenica viene considerata giorno lavorativo.

Il riposo settimanale compensativo deve essere prefissato.

L'eventuale spostamento del giorno destinato al riposo compensativo dovrà essere comunicato almeno 24 ore prima. In caso contrario - salvo che lo spostamento non sia dovuto a causa di forza maggiore - il lavoratore avrà diritto alla maggiorazione stabilita per il lavoro festivo.

Art. 29 bis (Ferie)

Il lavoratore assunto posteriormente al 1° agosto 2004 ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione, non inferiore a:

- 4 settimane per anzianità di servizio fino a 4 anni;
- 4 settimane più 1 giorno, per anzianità di servizio oltre 4 anni e fino a 8 anni;
- 4 settimane più 2 giorni, per anzianità di servizio oltre 8 anni e fino a 12 anni;
- 4 settimane più 3 giorni, per anzianità di servizio oltre 12 anni e fino a 16 anni;
- 4 settimane più 4 giorni, per anzianità di servizio oltre 16 anni e fino a 20 anni;
- 4 settimane più 5 giorni, per anzianità di servizio oltre 20 anni.

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

La retribuzione da corrispondere durante il periodo feriale sarà costituita da:

- minimo, eventuale superminimo o assegno "ad personam", scatti di anzianità, premio di produzione.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo. Nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con l'esigenza del servizio, degli eventuali desideri del lavoratore.

Le festività di cui all'art. 26, Parte comune, che cadono in quel periodo, non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento di un indennizzo corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

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

Il godimento delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute, sia per il rientro in sede, che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva le ferie stesse.

Per gli operai assunti anteriormente al 1° agosto 2004, valgono le seguenti norme.

L'operaio per anzianità ininterrotta presso la stessa azienda ha diritto, nel corso di ogni anno feriale, ad un periodo di riposo annuale retribuito in misura pari a 4 settimane.

A partire dal 1° gennaio 2003 l'operaio con oltre 8 anni di anzianità di servizio ha diritto ad un giorno aggiuntivo di ferie, in rapporto d'anno.

A partire dal 1° agosto 2004 tutti gli operai con anzianità di servizio superiore ad 8 anni hanno diritto ad 1 giorno di ferie aggiuntivo. Avranno diritto altresì ad 1 giorno aggiuntivo di ferie a decorrere dal 1° gennaio degli anni 2009-2013-2017, fino al raggiungimento complessivo di 5 giorni aggiuntivi.

A partire dal 1° agosto 2004 tutti gli operai con anzianità di servizio compresa tra 5 ed 8 anni hanno diritto a 2 giorni di ferie aggiuntive. Avranno diritto altresì ad 1 giorno aggiuntivo di ferie a decorrere dal 1° gennaio degli anni 2009-2013-2017, fino al raggiungimento complessivo di 5 giorni aggiuntivi.

A tutti gli operai con anzianità di servizio inferiore a 5 anni alla data del 31 dicembre 2004 verrà applicata la tabella ferie, art. 29-bis, Parte comune, con decorrenza 1° gennaio 2005 assorbendo ogni altra condizione feriale.

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

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e potranno essere concesse, a chi ne faccia richiesta, anticipazioni sulle competenze relative al periodo di ferie.

Le festività previste dall'art. 26, Parte comune che cadono in tale periodo non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o il pagamento delle indennità come specificato al presente articolo.

L'epoca delle ferie sarà stabilita individualmente, per scaglioni, per reparti o collettivamente, tenute presenti le esigenze tecnico-organizzative aziendali.

Non è ammessa la rinuncia alle ferie. In caso di giustificato impedimento, il godimento delle ferie deve essere compensato da una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non ha ancora maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non aver compiuto un anno di anzianità di servizio, spetterà 1/12 del periodo di ferie per ogni mese di servizio prestato. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di licenziamento o di dimissioni, all'operaio spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

Il godimento delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Per gli intermedi assunti anteriormente al 1° agosto 2004, valgono le seguenti norme.

L'intermedio per anzianità ininterrotta presso la stessa azienda ha diritto, nel corso di ogni anno feriale, ad un periodo di riposo annuale retribuito in misura pari a 4 settimane.

A partire dal 1° gennaio 2003 il lavoratore intermedio con oltre 8 anni di anzianità di servizio ha diritto ad un giorno aggiuntivo di ferie, in rapporto d'anno.

A partire dal 1° agosto 2004 tutti i lavoratori con anzianità di servizio superiore ad 8 anni hanno diritto ad 1 giorno di ferie aggiuntivo. Avranno diritto altresì ad 1 giorno aggiuntivo di ferie a decorrere dal 1° gennaio degli anni 2009-2013-2017, fino al raggiungimento complessivo di 5 giorni aggiuntivi.

A partire dal 1° agosto 2004 tutti i lavoratori con anzianità di servizio compresa tra 5 ed 8 anni hanno diritto a 2 giorni di ferie aggiuntive. Avranno diritto altresì ad 1 giorno aggiuntivo di ferie a decorrere dal 1° gennaio degli anni 2009-2013-2017, fino al raggiungimento complessivo di 5 giorni aggiuntivi.

A tutti i lavoratori con anzianità di servizio inferiore a 5 anni alla data del 31 dicembre 2004 verrà applicata la tabella ferie, art. 29-bis, Parte comune, con decorrenza 1° gennaio 2005 assorbendo ogni altra condizione feriale.

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

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e potranno essere concesse, a chi ne faccia richiesta, anticipazioni sulle competenze relative al periodo di ferie.

Le festività previste dall'art. 26, Parte comune che cadono in tale periodo non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o il pagamento delle indennità come specificato al presente articolo.

L'epoca delle ferie sarà stabilita individualmente, per scaglioni, per reparti o collettivamente, tenute presenti le esigenze tecnico-organizzative aziendali.

Non è ammessa la rinuncia alle ferie. In caso di giustificato impedimento, il godimento delle ferie deve essere compensato da una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non ha ancora maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non aver compiuto un anno di anzianità di servizio, spetterà 1/12 del periodo di ferie per ogni mese di servizio prestato. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di licenziamento o di dimissioni, all'operaio spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

Il godimento delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Per gli impiegati assunti anteriormente al 1° agosto 2004 valgono le seguenti norme.

1. L'impiegato ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione, non inferiore a:

- 4 settimane per anzianità di servizio fino a 5 anni;
- 4 settimane più 1 giorno per anzianità di servizio da oltre 5 e fino a 15 anni;
- 5 settimane per anzianità di servizio oltre i 15 anni.

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

3. La retribuzione da corrispondere durante il periodo feriale sarà costituita da:

- minimo tabellare, indennità di contingenza, eventuale superminimo o assegno ad personam, scatti di anzianità, premio di produzione.

4. Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo. Nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'Azienda, compatibilmente con l'esigenza del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

5. Le festività di cui all'articolo 26 - Parte comune - che cadono in quel periodo, non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento di un indennizzo corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

6. La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno l'impiegato non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestato.

7. Il godimento delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

8. Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'Azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute, sia per il rientro in sede, che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva le ferie stesse.

9. Per gli impiegati provenienti dalla categoria operaia o intermedia anteriormente al 1° ottobre 1979, l'anzianità convenzionale acquisita per effetto delle norme allora vigenti resta valida ai fini del presente articolo.

Art. 30 (Congedo matrimoniale o per unione civile)

Ai lavoratori di ambo i sessi che abbiano superato il periodo di prova verrà concesso, in occasione del loro matrimonio o unione civile riconosciuta dalla legge, un periodo della durata di 15 giorni consecutivi di

calendario, con decorrenza del trattamento economico che avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale.

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

La richiesta del congedo dovrà essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno 60 giorni dal suo inizio e dovrà essere documentata.

Art. 31 (Assenze, permessi e brevi congedi)

Tutte le assenze devono essere giustificate alla Direzione dal lavoratore, entro il mattino successivo al 1° giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

Al lavoratore che ne faccia domanda, la Direzione potrà accordare permessi o brevi congedi per giustificati motivi, senza obbligo di corrispondere la retribuzione.

I permessi e brevi congedi non sono computabili in conto dell'annuale periodo di ferie, salvo accordi tra la Direzione ed il lavoratore.

La Direzione aziendale potrà concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, brevi permessi non retribuiti ai lavoratori che abbiano a carico familiari portatori di handicaps bisognosi di assistenza di cui sia documentata la necessità dalle competenti strutture pubbliche.

Detti permessi potranno essere accordati, sempre compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori che abbiano a carico familiari tossicodipendenti per i quali sia documentata la rigorosa necessità di riabilitazione da eseguire presso il SSN o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni.

Art. 31 bis (Aspettativa)

Per giustificati motivi potrà essere concessa dall'azienda, al lavoratore che ne faccia domanda, un'aspettativa non superiore ad un anno, senza retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

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

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

Art. 32 (Visite di inventario e visite personali)

Dette visite devono essere effettuate tenendo conto di quanto previsto dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 33 (Diritto allo studio)

Il diritto allo studio per le finalità e nelle articolazioni sotto specificate è riconosciuto a tutti i lavoratori con le modalità di seguito riportate.

Le facilitazioni per tale esercizio saranno garantite dalle aziende sia per i corsi regolari finalizzati al conseguimento di titoli di studio legali, secondo quanto previsto e precisato al successivo par. A), sia per la frequenza ad altri corsi di studio finalizzati alla ricerca e al miglioramento della propria preparazione, secondo quanto previsto e precisato al successivo par. B).

A) Diritto allo studio per i lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, 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:

1) Lavoratori studenti universitari

A tali lavoratori sarà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto. Per gli esami di diploma universitario o di laurea i giorni di permesso retribuito saranno elevati a quattro. Ai lavoratori che nel corso dell'anno debbono sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino al massimo di 20 giorni all'anno.

2) Lavoratori studenti di scuole medio-superiori e di scuole professionali

A tali lavoratori saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami. Ai lavoratori predetti potranno essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni nell'anno. Ai lavoratori che nel corso dell'anno debbono sostenere gli esami di diploma potranno essere concessi, a richiesta, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 30 giorni. Le aziende potranno richiedere le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

3) Altri lavoratori studenti in cui all'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300

A tali lavoratori saranno concesse le facilitazioni previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.

B) Diritto allo studio per la scuola media dell'obbligo e per altri corsi di formazione

I lavoratori che intendono frequentare corsi di studio presso istituti di istruzione pubblici riconosciuti o parificati, al fine di conseguire il titolo di scuola media dell'obbligo o di migliorare ed ampliare la propria preparazione, ivi incluso l'apprendimento della lingua italiana per i lavoratori stranieri, potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali "pro-capite" e nei limiti di un monte ore globale distribuiti tra tutti i dipendenti dell'unità produttiva.

Il monte ore complessivo di permessi retribuiti a carico dell'azienda e a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando ore 150 per un fattore pari al decimo del totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data, salvo i conguagli successivi da effettuarsi annualmente in relazione alle effettive variazioni del numero dei lavoratori.

Le 150 ore "pro-capite" per triennio potranno essere usufruite mediante concentrazione anche in un solo anno.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio, non dovranno superare in ciascun turno lavorativo il due per cento del totale della forza occupata nel turno stesso. Nella stessa unità produttiva dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva.

Il lavoratore che richiederà di assentarsi con permessi retribuiti, ai sensi della presente norma, dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare. Esso dovrà comportare la frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, di un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di un terzo del monte ore triennale o determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al 4° alinea del presente par. B), la Direzione aziendale e le R.S.U., fermo restando quanto previsto al 4° alinea stesso, stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori, la riduzione per concorso dei diritti individuali sul monte ore complessivo, fissando i criteri obiettivi (quali l'età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per l'identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza, con l'indicazione delle ore relative.

I problemi applicativi circa l'osservanza delle condizioni specifiche del presente articolo, par. B), saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione aziendale e le R.S.U.

Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle

condizioni indicate al 4° alinea, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

I trattamenti di cui ai parr. A) e B), fermo restando le rispettive condizioni di applicabilità, sono cumulabili per gli stessi lavoratori.

Art. 34 (Lavori compiuti in condizioni di particolare disagio)

Nei casi di lavori all'interno o all'esterno eseguiti in condizioni di particolare disagio per urgenza o insostituibilità, fermo restando il rispetto delle norme di sicurezza, saranno corrisposte temporaneamente speciali percentuali di aumento retributivo, da determinarsi con accordo aziendale.

Art. 35 (Trasferimenti)

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

Il trasferimento che comporti il cambiamento di residenza deve essere comunicato al lavoratore per iscritto e con un preavviso di 1 mese.

In caso di contestazione il lavoratore potrà farsi assistere dalle R.S.U.

Comunque se il trasferimento comporta come conseguenza il cambio di residenza, domicilio o stabile dimora, sarà corrisposto al lavoratore l'importo, previamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sé e per i familiari che con lui si trasferiscono nonché delle spese per il trasporto dei propri effetti.

All'atto dell'effettivo trasferimento avvenuto ai sensi del comma precedente, gli verrà corrisposta inoltre una indennità di trasferimento pari a metà della propria retribuzione mensile fissa (minimo, indennità di contingenza, eventuale assegno "ad personam", scatti di anzianità, premio di produzione, eventuale E.R.S.), se non ha familiari con lui conviventi o se i familiari con lui conviventi non lo seguono nel trasferimento. Qualora i familiari conviventi si trasferiscono con il lavoratore, l'indennità di trasferimento è pari ad una mensilità di retribuzione come sopra definita.

Si considerano come familiari a carico il coniuge, i figli, i parenti entro il 3° grado e gli affini entro il 2° grado che seguono il lavoratore nel trasferimento contestualmente o nel termine massimo di 3 mesi.

Al lavoratore che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto.

Il lavoratore ha diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per l'anticipata risoluzione di regolare e provato contratto di affitto per l'abitazione lasciata.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, al normale trattamento di fine lavoro.

Art. 35 bis (Trasferte)

Il lavoratore potrà venire inviato in missione temporanea per esigenze di servizio.

Al lavoratore in trasferta spetterà:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali o di noleggio di trasporto;
- b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato a sostenere tali spese;
- c) il rimborso di tutte le altre spese vive necessarie per l'espletamento della trasferta.

Il rimborso delle spese per trasporti su mezzi di noleggio di cui alla lett. a) sarà ammesso soltanto nei casi in cui la trasferta si svolga in zone sprovviste di comunicazioni normali e forzatamente in giorni in cui mezzi normali non risultino fare servizio, o in altri casi di forza maggiore o di urgenza nell'interesse dell'azienda.

In sostituzione delle spese di vitto e di alloggio di cui al punto b) potrà essere stabilita una diaria giornaliera da concordarsi direttamente tra l'azienda e il lavoratore.

Al lavoratore in trasferta, qualora questa si protragga almeno per l'intera giornata, spetterà inoltre un'indennità pari al 15% 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 od anticipazioni di orario. Tuttavia, qualora il lavoratore, nella sede dove si svolge la sua trasferta, sia chiamato ad attendere ad un'attività, controllabile dall'azienda, che comporti l'effettuazione di lavoro straordinario, questo sarà compensato a parte con la normale percentuale di maggiorazione.

Nei casi di trasferte di lunga durata potranno essere concordate direttamente tra azienda ed impiegato norme diverse e particolari.

Art. 36 (Indumenti)

L'azienda fornirà ogni anno in uso gratuito un abito da lavoro (tute o vestaglie o camici o grembiuli o divise o abiti speciali) e un paio di scarpe a quei lavoratori la cui attività lo richieda.

Viene esclusa pertanto la corresponsione di qualsiasi indennità sostitutiva.

Art. 37 (Mezzi protettivi)

Ai lavoratori, sia dell'interno che dell'esterno, adibiti a lavori con soggezione d'acqua o alla manipolazione di sostanze velenose o notoriamente corrosive, l'azienda fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi.

Ai lavoratori che esplicano normalmente la loro attività nelle condizioni sopra indicate, i mezzi protettivi verranno assegnati individualmente. Quando il lavoro ha durata limitata l'assegnazione avverrà per il periodo di uso; quando le suddette condizioni si verificano saltuariamente l'assegnazione verrà fatta con dotazione di reparto, osservate tutte le precauzioni igieniche.

In ogni caso il lavoratore dovrà conservare con cura i mezzi protettivi consegnatigli e restituirli a fine giornata.

Art. 38 (Maternità e paternità)

Per la tutela fisica ed economica della maternità e della paternità si applicano le relative norme di legge. La lavoratrice madre o il lavoratore padre, nei casi previsti dalla legge, riceveranno un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione globale di fatto per i mesi di assenza obbligatoria.

Ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni, a decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente rinnovo il congedo parentale potrà essere fruito anche ad ore.

La lavoratrice/il lavoratore può usufruire di permessi su base oraria fino a un massimo dell'orario giornaliero previsto dalla contrattazione collettiva nazionale o aziendale, se diversa.

Il congedo potrà essere fruito, sia dal personale a tempo pieno che dal personale a tempo parziale, per periodi minimi di un'ora giornaliera, la cui somma nell'arco di ciascun mese di utilizzo deve corrispondere a giornate intere.

Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali, il genitore è tenuto a presentare di norma almeno 30 giorni prima, la richiesta scritta al datore di lavoro indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo richiesto e allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

Nel caso di utilizzo del congedo su base oraria o giornaliera, il genitore è tenuto a presentare all'azienda un piano di programmazione mensile entro 7 giorni prima della fine del mese precedente a quello di fruizione indicando: il numero complessivo di ore richieste nel mese, calcolato in giornate equivalenti; il periodo temporale in cui le ore di congedo saranno fruito, la pianificazione delle modalità di fruizione indicando giorni e collocazione oraria ferma restando, in caso di esigenze sopravvenute, la possibilità di modifica con preavviso di almeno due giorni.

Oltre che nei casi stabiliti dalla legge, è esclusa la cumulabilità nella stessa giornata della fruizione di altri permessi o riposi.

Qualora durante la gravidanza intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 40, Parte comune, del presente c.c.n.l., quando risultino più favorevoli all'impiegata, dal giorno in cui si manifesta la malattia.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità di servizio.

Art. 39 (Lavoratori portatori di handicap)

In presenza di lavoratori portatori di handicap, l'azienda provvederà a rimuovere le barriere architettoniche di ostacolo al lavoratore stesso, e valuterà le migliori iniziative per un più proficuo inserimento professionale.

Art. 39 bis (Azioni sociali)

1) Assistenza a malati irreversibili o di lunga durata/disabili ed assistenza disabili

Fermo restando quanto previsto dalla legge n. 104/1992 e dalla legge n. 53/2000, nei confronti dei lavoratori che abbiano l'esigenza di assistere il coniuge, il convivente o un parente entro il secondo grado, convivente o comunque bisognoso di assistenza ai sensi della citata normativa, che sia colpito da una malattia di particolare gravità o di lunga durata, l'azienda valuterà la possibilità di concedere permessi non retribuiti nonché l'effettuazione di orari flessibili individuali utili alla necessità di assistenza del congiunto.

Le aziende, nell'ambito delle normative di legge vigenti, pongono in essere gli interventi organizzativi e logistici ritenuti necessari per favorire l'inserimento nell'attività lavorativa di soggetti portatori di handicap.

Nei confronti dei lavoratori che si trovino nelle condizioni descritte dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 trovano applicazione le agevolazioni previste dall'art. 33 della legge medesima, fatti salvi gli accertamenti ivi prescritti.

L'azienda può richiedere al lavoratore che fruisce dei tre giorni di permesso mensile per disabilità o per assistenza ai familiari disabili la programmazione preventiva di tali permessi entro la fine del mese precedente utilizzo. In caso di variazione o di mancata programmazione deve comunicare l'utilizzo dei permessi medesimi con tre giorni di preavviso, fatti salvi i casi di particolare urgenza.

2) Adozioni ed affidamenti

Fermo restando quanto previsto dalla legge n. 53/2000, nei confronti dei lavoratori che scelgono di adottare o avere in affidamento bambini ed abbiano bisogno di una fase di ambientamento con la persona adottata o in affido, sia in Italia sia all'estero, le aziende, per i casi in cui i lavoratori non possano fruire di specifiche agevolazioni previste dalla legislazione vigente, valuteranno la possibilità di riconoscere ai lavoratori interessati, dietro presentazione della documentazione del giudice dei minori competente, periodi di aspettativa non retribuita fino ad un anno.

3) Legge 5 giugno 1990, n. 135

In considerazione della rilevanza sociale che ha assunto l'epidemiologia della sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) e comunque nel rispetto della legge 5 giugno 1990, n. 135 - Programma di interventi urgenti per la prevenzione e la lotta contro l'AIDS -, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, che abbiano l'esigenza di assistere il coniuge o un parente di 1° grado affetto da AIDS, che necessiti di apposite terapie domiciliari o presso strutture sanitarie pubbliche, l'azienda concederà in alternativa:

- aspettativa non retribuita per la durata della terapia e comunque per un periodo non superiore a 3 anni;
- permessi non retribuiti per brevi periodi fino ad un massimo di 6 mesi.

La concessione dell'aspettativa o dei permessi non retribuiti è subordinata alla presentazione, da parte del dipendente, di documentazione rilasciata dalla struttura sanitaria pubblica competente attestante la terapia e l'esigenza di assistenza del congiunto, fermo restando l'impegno delle aziende a mantenere il massimo riserbo.

4) Volontariato

Le parti, sensibili alle problematiche di carattere sociale e nel rispetto degli indirizzi legislativi, convengono sull'opportunità di considerare, nell'ambito del rapporto di lavoro, le necessità dei lavoratori impegnati volontariamente a svolgere una attività o funzione di particolare significato sociale ed umanitario.

In particolare:

1. Volontariato di solidarietà sociale

Le aziende, in relazione alle disposizioni legislative vigenti, consentono, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori che facciano parte di organizzazioni volontarie di solidarietà sociale iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 11 agosto 1991, n. 266, ovvero a professionisti abilitati interessati da programmi di Protezione Civile, di fruire delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro in atto aziendalmente e/o di flessibilità di orario anche individuale, a norma di quanto previsto dall'art. 17 della legge sopra citata.

2. Volontariato di protezione civile

Ferme restando le disposizioni del D.P.R. n. 194/2001, in considerazione della primaria importanza del servizio pubblico gestito dalle aziende e del loro dovere di collaborazione in caso di calamità, si precisa che allo scopo di assicurare l'efficienza indispensabile a far fronte alle situazioni di emergenza determinate da eventi calamitosi, il personale dipendente delle aree interessate, pur potendo aderire al volontariato, è tenuto prioritariamente a disposizione dell'azienda per gli interventi di carattere tecnico e per tutte le attività di supporto connesse con detti interventi.

3. Volontariato nell'ambito delle attività di cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo

Le parti si richiamano a quanto previsto dalla legge 26 febbraio 1987, n. 49 ("nuova disciplina della cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo").

5) *Lavoratori stranieri*

Le aziende, a fronte della sempre maggiore frequenza dei casi di ingresso e di soggiorno in Italia dei cittadini stranieri non appartenenti alla UE e nella consapevolezza dell'opportunità di porre in essere interventi mirati a favorirne future occasioni di impiego, promuoveranno, attraverso l'Associazione di categoria, iniziative finalizzate all'apprendimento della lingua italiana e/o alla acquisizione di conoscenze professionali specifiche.

Tali azioni saranno programmate, nell'arco della vigenza contrattuale e saranno attuate da enti specializzati.

Le iniziative formative e/o di apprendimento potranno coinvolgere esclusivamente cittadini stranieri non appartenenti alla UE la cui presenza sul territorio nazionale sia in regola con le disposizioni di legge vigenti.

8) *Violenza di genere*

Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione in quanto vittime di violenza di genere hanno diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo di tre mesi a norma dell'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015, da fruirsi anche su base oraria in misura non inferiore a 1/3 dell'orario medio giornaliero del mese precedente a quello di inizio del congedo.

9) *Cessione di permessi e ferie*

Nell'ottica di favorire e sostenere l'impegno alla promozione di imprese socialmente responsabili, viene consentita la cessione, a titolo gratuito, dei ROL, dei permessi ex festività soppresse e delle ferie ulteriori rispetto alle previsioni di cui al D.Lgs. n. 66/2003, da parte di ogni lavoratore ad altri dipendenti della medesima impresa, al fine di consentire a questi ultimi l'assistenza propria e dei figli minori che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti, previo consenso dei lavoratori interessati, e dando priorità a ferie e permessi maturati negli anni precedenti a quello della richiesta.

Viene rimandata alla contrattazione aziendale la determinazione dei criteri, delle misure e delle modalità di cessione dei permessi e delle ferie.

Quanto sopra si definisce ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 151/2015: nell'eventualità che leggi e/o accordi interconfederali ne modificano la disciplina, le parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente articolo con le stesse e per valutare le eventuali necessarie armonizzazioni.

Art. 40 (Trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro)

La malattia o l'infortunio non sul lavoro che causano l'assenza del lavoratore devono essere comunicati all'azienda possibilmente all'inizio del normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza e comunemente in caso di giustificato impedimento entro il primo giorno dell'assenza stessa.

Il lavoratore deve inoltre far pervenire all'azienda, al più presto possibile e comunque non oltre il terzo giorno di assenza, un certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non professionali, qualunque sia la durata dell'assenza.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda tempestivamente e comunque entro il primo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato medico precedente. Entro il secondo giorno da tale scadenza il lavoratore deve inoltre far pervenire all'azienda i successivi certificati medici attestanti la prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio.

In mancanza di tali comunicazioni o in casi di ritardo oltre i termini sopraindicati, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

Ogni mutamento di indirizzo, anche se temporaneo, durante il periodo di malattia o infortunio deve essere tempestivamente comunicato all'azienda salvo giustificato impedimento. In mancanza di tali comunicazioni, l'azienda presume che il lavoratore dimori al suo indirizzo abituale presso il quale - o presso l'indirizzo comunicato dal lavoratore - l'azienda si riserva di far disporre gli accertamenti del caso.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia o infortunio non professionale le parti concordano quanto segue.

Il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro, disponibile per i suddetti controlli in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo:

- dalle ore 10,00 alle ore 12,00;

e

- dalle ore 17,00 alle ore 19,00.

Il lavoratore che per eventuali e comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi non possa osservare tali fasce orarie, è tenuto a dare preventiva comunicazione all'azienda delle diverse fasce orarie di reperibilità da osservare.

Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziative dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali.

Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di cui ai commi precedenti comporterà per il lavoratore stesso la perdita automatica del trattamento economico contrattuale secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti e costituirà, inoltre, assenza ingiustificata.

Al termine del periodo di assenza per malattia od infortunio non professionali il lavoratore deve presentarsi immediatamente in azienda per avere disposizioni in ordine alla ripresa del lavoro.

Al fine di ottenere, nel rispetto delle presenti norme contrattuali e delle leggi in vigore, un maggiore controllo del fenomeno assenteismo, le parti concordano di attuare i seguenti interventi:

- esami periodici mensili tra azienda ed OSL del fenomeno delle assenze e dell'assenteismo, con individuazione degli interventi atti a prevenire e/o correggere tale fenomeno quali ad esempio:

- esami periodici tra azienda, OSL e strutture sanitarie;

- esami periodici tra azienda, OSL ed Ordine dei medici.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto al seguente trattamento:

a) per il lavoratore con anzianità di servizio fino a 3 anni: conservazione del posto per 8 mesi e corresponsione di una indennità pari all'intera retribuzione globale netta di fatto, per i primi 3 mesi e della metà della stessa, per i successivi 5 mesi;

b) per il lavoratore con anzianità di servizio fino a 6 anni: conservazione del posto per 10 mesi e corresponsione di una indennità pari all'intera retribuzione globale netta di fatto per i primi 4 mesi e della metà della stessa, per i successivi 6 mesi;

c) per il lavoratore con anzianità di servizio oltre 6 anni: conservazione del posto per 12 mesi e corresponsione di una indennità pari all'intera retribuzione globale netta di fatto per i primi 5 mesi e della

metà della stessa per i successivi 7 mesi.

Egual trattamento spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Il trattamento economico di cui sopra verrà corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'Istituto assicuratore ed è subordinato al riconoscimento della malattia da parte dell'Istituto stesso.

Cesseranno per l'azienda gli obblighi di cui ai precedenti commi qualora il lavoratore raggiunga in complesso, durante l'arco di 36 mesi, il limite previsto alla lett. a), alla lett. b) ed alla lett. c), anche in caso di diverse malattie; il presente comma non trova applicazione in caso di malattia oncologica.

Per quanto concerne il summenzionato trattamento economico spettante al lavoratore assente per malattia, esso ricomincia "ex novo" in caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 5 mesi senza alcuna assenza per malattia, dal 21° giorno di ricovero ospedaliero e comunque per le assenze per malattia iniziate dopo 12 mesi dal giorno in cui è cessato il diritto al trattamento economico del 100%.

Si precisa che per retribuzione agli effetti dei punti a), b) e c), si intende quella che il lavoratore avrebbe percepito nello stesso periodo in cui si verifica l'assenza per malattia prestando lavoro normale, con esclusione dell'indennità di sottosuolo e degli altri eventuali compensi aziendali in atto la cui erogazione è subordinata alla effettiva prestazione lavorativa.

I lavoratori, trascorsi i periodi di conservazione del posto e cessata la malattia, ove non si presentino a riprendere servizio entro 3 giorni, saranno considerati dimissionari.

Nel caso in cui le assenze per malattia o infortunio configurino casi particolarmente gravi per natura e durata, l'azienda potrà concedere un periodo di aspettativa non retribuita successiva allo scadere del termine di conservazione del posto. Tale periodo di aspettativa non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale e di legge.

Nel caso in cui la malattia, trascorsi i periodi di conservazione del posto, non consenta al lavoratore di riprendere servizio, l'azienda, previo accertamento di tale circostanza, e ove proceda alla risoluzione del rapporto di lavoro, dovrà corrispondere al lavoratore lo stesso trattamento che gli sarebbe dovuto in caso di licenziamento.

Il trattamento previsto dal presente articolo non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o locali, o comunque derivanti da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento.

L'azienda provvederà all'anticipazione del trattamento complessivo di malattia al personale operaio, operando i relativi conguagli al termine del periodo di malattia, previ accordi con gli Enti assicuratori, diretti a garantire l'esclusione delle anticipazioni stesse dall'assoggettamento a contribuzione, salva l'assoggettabilità, a conteggio finale avvenuto, della quota a carico dell'azienda.

E' diritto dell'azienda rivalersi nei confronti del lavoratore delle quote anticipate sia per conto dell'istituto assicuratore sia per conto proprio, quando le erogazioni stesse non siano dovute per inadempienze del lavoratore.

Per gli operai normalmente a cottimo, o con altre forme di incentivo, si farà riferimento al guadagno realizzato nel periodo di paga immediatamente precedente l'inizio della malattia.

In casi di particolare ed accertata gravità, su segnalazione della R.S.U. e nel rispetto delle norme sulla "privacy", l'azienda potrà accordare al lavoratore interessato regimi specifici agevolativi, da valutarsi caso per caso, e mirati sulla singola esigenza.

Nell'ipotesi in cui si manifestino prolungate assenze per malattia o infortunio, che configurino casi specifici, che per loro natura e gravità o per le condizioni dei lavoratori comportino situazioni particolari di difficoltà, l'azienda e la R.S.U. si incontreranno allo scopo di confrontarsi su eventuali trattamenti più favorevoli di quelli previsti dal presente articolo.

Nota a verbale 1

Al di fuori dell'ambito entro il quale le disposizioni assistenziali vigenti ravvisino nella condizione di tossicodipendenza uno stato morboso assistibile, le aziende potranno concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori in condizione di tossicodipendenza un periodo di aspettativa non retribuita per documentata necessità di terapie riabilitative da eseguire presso il SSN o presso strutture specializzate riconosciute dalle istituzioni. Tale periodo di aspettativa non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale e di legge.

Art. 41 (Infortunio sul lavoro e malattie professionali)

In caso di infortunio sul lavoro, anche leggero, il lavoratore dovrà immediatamente avvertire il diretto responsabile, il quale lo invierà all'infermeria.

Qualora l'infortunio sul lavoro accada ad un lavoratore comandato fuori dall'ambito aziendale, egli dovrà essere avviato al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

In entrambi i casi l'azienda provvederà a stendere la denuncia di infortunio a termini di legge. Dovranno, naturalmente, essere osservate le norme di legge e relativo regolamento per gli infortuni.

Nei casi di infortunio o prosecuzione dello stesso non certificati dall'INAIL troveranno applicazione in tema di fasce orarie di disponibilità presso il proprio domicilio le stesse norme previste all'art. 40.

In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, il lavoratore non in prova avrà diritto, senza interruzione di anzianità, alla conservazione del posto per un periodo pari a:

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

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

Qualora il lavoratore non si ripresenti al lavoro alla scadenza dei termini di cui sopra, l'azienda, ove proceda al suo licenziamento, corrisponderà il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità, agli effetti del preavviso.

A) Lavoratori con qualifica operaia

I lavoratori infortunati avranno diritto alla corresponsione della paga per l'intera giornata in corso.

In caso di infortunio mortale, l'azienda elargirà alla famiglia dell'infortunato, secondo le disposizioni dell'art. 2122 del codice civile, un sussidio corrispondente a cinquanta giorni della retribuzione complessiva della categoria nella quale era classificato l'infortunato.

Le aziende corrisponderanno all'operaio assente per infortunio sul lavoro un'integrazione, a partire dall'inizio dell'infortunio, di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o altre norme, fino al raggiungimento del seguente trattamento complessivo:

a) per i lavoratori aventi anzianità di servizio fino a 5 anni: una indennità pari all'intera retribuzione globale netta di fatto per i primi 4 mesi e della metà della stessa per i successivi 4 mesi;

b) per i lavoratori aventi anzianità di servizio oltre i 5 anni: un'indennità pari all'intera retribuzione globale netta di fatto per i primi 4 mesi e della metà della stessa per i successivi 8 mesi.

Il trattamento di cui al presente punto A) verrà corrisposto dall'azienda con deduzione di quanto il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'Istituto assicuratore ed è subordinato al riconoscimento dell'infortunio o della malattia professionale da parte dell'Istituto stesso.

L'azienda provvederà all'anticipazione del trattamento complessivo dell'infortunio, operando i relativi conguagli al termine del periodo di infortunio, previo accordo con gli Enti assicuratori diretto a garantire l'esclusione delle anticipazioni stesse dall'assoggettamento a contribuzione salva l'assoggettabilità, a conteggio finale avvenuto, della quota a carico dell'azienda.

E' diritto dell'azienda rivalersi nei confronti del lavoratore delle quote anticipate sia per conto dell'Istituto assicuratore sia per conto proprio, quando le erogazioni stesse non sono dovute per inadempienza del lavoratore.

Si precisa che per retribuzione agli effetti del presente punto A) si intende quella che il lavoratore avrebbe percepito nello stesso periodo in cui si verifica l'assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro, prestando lavoro normale, compresa l'indennità di sottosuolo, ma con esclusione degli altri eventuali compensi aziendali in atto la cui erogazione è subordinata alla effettiva prestazione lavorativa.

B) Lavoratori con qualifica intermedia od impiegatizia

Per quanto riguarda il trattamento economico spettante a detti lavoratori si fa riferimento a quanto previsto all'articolo sulla malattia e infortunio non sul lavoro della presente regolamentazione, ivi compresa l'indennità di sottosuolo.

Per tutti i lavoratori il trattamento previsto dal presente articolo non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali e, comunque, derivanti da norme generali in atto o future con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Art. 42 (Indennità di sottosuolo)

Ai lavoratori dell'interno è corrisposto un particolare compenso denominato "indennità di sottosuolo".

Detta indennità, dal 1° luglio 2006 è stabilita in euro 10,00 (dieci/00) giornaliera, pari a euro 1,25 (uno/25) orarie. Data la sua specifica e particolare natura, viene erogata per ogni giornata di effettiva prestazione in sottosuolo e non è quindi da computarsi in alcun istituto contrattuale, ivi compreso il trattamento integrativo di malattia, con l'unica eccezione del t.f.r.

L'indennità di sottosuolo si intende aumentata a Euro 11 giornaliera a valere dal 1° luglio 2019, ed a Euro 12 giornaliera a valere dal 1° gennaio 2022.

Ai lavoratori dell'esterno, che prestino saltuariamente lavoro all'interno, l'indennità di sottosuolo sarà corrisposta in forma frazionata, ed in base al numero delle ore di effettiva prestazione all'interno.

Ai lavoratori dell'interno che, in relazione alle specifiche funzioni siano tenuti a completare le proprie funzioni operative con prestazione di lavoro all'esterno, l'indennità di sottosuolo verrà corrisposta nell'importo giornaliero limitatamente ad ogni giornata di effettiva prestazione.

Art. 42 bis (Indennità di cassa)

Ai lavoratori che hanno normalmente maneggio di denaro con responsabilità verrà corrisposta un'indennità del 10% da calcolarsi su minimo e contingenza del livello di appartenenza.

Art. 43 (Premio fedeli alla miniera)

A far data dal 1° ottobre 1983 l'istituto del premio fedeli alla miniera, di cui all'art. 33, Parte comune, del c.c.n.l. 10 ottobre 1979, è abolito.

Per i lavoratori in servizio alla data del 30 settembre 1983 rimane in vigore la disciplina in essere, secondo le norme previste dal "Testo unico dei contratti riguardanti il premio fedeli alla miniera". (Allegato 1).

Art. 44 (Provvidenze varie)

(Abolito)

Art. 45 (Ambiente di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti, visti i D.P.R. n. 128/1959, D.Lgs. n. 626/1994, e D.Lgs. n. 624/1996 e successive modifiche, e rilevato come sia necessario un coordinamento delle disposizioni contrattuali, con questi e con le previsioni dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995, stipulato tra Confindustria e CGIL, CISL, UIL in attuazione del citato decreto legislativo n. 626/1994 in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, concordano quanto segue.

In applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 626/1994 e in relazione alle competenze attribuite alla contrattazione nazionale di categoria dall'accordo interconfederale 22 giugno 1995, è stata definita la seguente disciplina sulla Rappresentanza per la sicurezza (R.L.S.).

In tutte le aziende o unità produttive, i lavoratori eleggono la R.L.S. in ragione di:

- 1 Rappresentante nelle aziende o unità produttive sino a 200 dipendenti a tempo indeterminato;

- 3 Rappresentanti nelle aziende o unità produttive da 201 a 300 dipendenti a tempo indeterminato;
- 4 Rappresentanti nelle aziende o unità produttive da 301 a 500 dipendenti a tempo indeterminato;
- 5 Rappresentanti nelle aziende o unità produttive da 501 a 900 dipendenti a tempo indeterminato;
- 6 Rappresentanti nelle aziende o unità produttive con più di 900 dipendenti a tempo indeterminato.

La R.L.S. viene eletta tra i componenti la R.S.U. In caso di assenza di R.S.U. la R.L.S. viene eletta dai lavoratori al loro interno.

L'elezione della R.L.S. avverrà secondo le procedure previste dall'accordo interconfederale 22 giugno 1995, che si intendono qui integralmente richiamate. L'azienda metterà a disposizione del R.L.S. uno spazio adeguatamente predisposto per la conservazione e la consultazione della documentazione e della strumentazione in carico al R.L.S.

La R.L.S. svolge i compiti espressamente indicati dall'art. 19 del D.Lgs. n. 626/1994. In particolare, come espressamente previsto dal citato decreto:

- accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni per le finalità di cui ai successivi punti 7 e 10;
- è consultata preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;
- è consultata sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
- è consultata in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 22, comma 5 del D.Lgs. n. 626/1994;
- riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze e ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali;
- riceve una formazione adeguata comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 22 del D.Lgs. n. 626/1994;
- fa proposte in merito all'attività di prevenzione.

Il diritto di accesso della R.L.S. ai luoghi di lavoro, è esercitato nel rispetto delle esigenze produttive, con le limitazioni previste dalla legge, anche tenendo conto della circolare del Ministero del lavoro 23 febbraio 2000.

Le visite che la R.L.S. intende effettuare agli ambienti di lavoro devono essere segnalate con congruo anticipo alla Direzione aziendale e possono svolgersi congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o con un suo incaricato, al fine di un migliore e più sollecito approfondimento di eventuali problematiche. Nelle situazioni di emergenza la R.L.S. accede agli ambienti di lavoro dandone informazione al primo preposto reperibile.

Per quanto riguarda le modalità di consultazione della R.L.S., le informazioni e la documentazione che la stessa ha diritto di ricevere dall'azienda, si intendono qui richiamati i punti 2.2 e 2.3, Parte I, dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995.

Le riunioni periodiche, previste dall'art. 8, comma 1, del D.Lgs. n. 624/1994 per le aziende o unità produttive con più di 5 dipendenti, sono convocate con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi e su ordine del giorno scritto. La convocazione della riunione periodica può essere richiesta anche dalla R.L.S. al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda; a tale riunione potrà partecipare anche la R.S.U. La convocazione della riunione periodica può essere richiesta anche dal R.L.S. al presentarsi di motivate situazioni di rischio e di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda e per monitorare l'attuazione del DS; a tale riunione potrà partecipare anche la R.S.U. Di ciascuna riunione viene redatto verbale.

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19, D.Lgs. n. 626/1994, oltre al tempo necessario per gli adempimenti di cui alle lett. b), c), d), g), i) ed l) del citato articolo, ciascun componente la R.L.S. ha diritto a:

- 40 ore annue di permesso retribuito, senza pregiudizio delle ore spettanti alla R.S.U., nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti;
- 30 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti;

- 12 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano sino a 5 dipendenti.

La R.L.S. ha diritto ad un'adeguata formazione in materia di salute e sicurezza, come previsto all'art. 19, comma 1, lett. g), del D.Lgs. n. 626/1994; ha altresì diritto ad un aggiornamento di formazione di ulteriori 8 ore nel corso del mandato.

Le aziende attueranno la formazione della R.L.S. seguendo le linee-guida predisposte dal livello nazionale dell'Osservatorio. Qualora le aziende per tale formazione non si avvalgano dei moduli formativi curati congiuntamente da Assomineraria e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL, in sede aziendale si valuteranno le motivazioni delle aziende, le proposte R.L.S./R.S.U. e delle strutture territoriali, coerenti comunque con le linee-guida del livello nazionale. Per tale formazione saranno riconosciute fino a 20 ore anno retribuite, aggiuntive rispetto a quelle previste al precedente punto 10, anche mediante l'utilizzo delle 150 ore per il diritto allo studio. Il programma base per la formazione della R.L.S. deve comprendere, così come previsto dall'accordo interconfederale 22 giugno 1995, le conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza nonché sui rischi delle attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione. Deve inoltre comprendere metodologie sulla valutazione del rischio e metodologie di comunicazione.

Non sono ammesse le lavorazioni nelle quali l'esposizione ai fattori di rischio chimici, fisici e biologici risulti superiore ai livelli previsti dalle norme nazionali, comunitarie, ovvero, in mancanza, dalle tabelle dell'American Conference of Governmental Industrial Hygienists (TLV). Allo scopo l'Assomineraria fornirà, su supporto informatico, i dati aggiornati in materia di limiti di esposizione ai fattori di rischio per l'assolvimento delle predette norme.

Le aziende adotteranno i sistemi di prevenzione più idonei.

Le parti si danno atto comunque dell'esigenza di procedere a sistematiche indagini sull'ambiente di lavoro, volte a salvaguardare nel modo migliore la salute dei lavoratori.

Entro questo ambito, dovranno essere posti sotto controllo, attraverso una idonea strumentazione tecnica, quei fattori ambientali che possono dare origine a nocività (ivi compresi microclimi, luminosità, ecc.).

In particolare le aziende ritengono che - per quanto riguarda la bonifica dell'ambiente di lavoro - le parti debbano pervenire ad una strumentazione contrattuale per la quale esse si accordino per ogni unità produttiva, sui programmi di indagine e le relative priorità.

Con riferimento alle eventuali conclusioni dei rilievi tecnico-scientifici, le parti si riservano la piena libertà di acquisizione delle conclusioni medesime, nonché della valutazione delle stesse ai fini della necessaria soluzione dei problemi relativi.

Per garantire la sistematicità e la tempestività delle indagini, sia quelle programmate sia quelle che di volta in volta si rendessero necessarie a fronte dei problemi emergenti, le indagini verranno normalmente eseguite dalle apposite strutture costituite in azienda, in collaborazione con la R.S.U./R.L.S.

Le parti, in presenza di specifiche motivazioni organizzative o per particolare complessità dell'indagine, potranno inoltre concordare il ricorso alle strutture del Servizio sanitario nazionale o ad enti pubblici specializzati in grado di offrire le massime garanzie in ordine all'intervento ed ai suoi risultati.

L'azienda assumerà l'onere delle indagini ambientali e delle misure per la tutela dei lavoratori per i casi, i modi e i termini concordati fra le parti, ivi compresi gli interventi informativi/formativi con riguardo sia alla sicurezza che al processo produttivo, in applicazione degli artt. 21 e 22 del D.Lgs. n. 626/1994.

Laddove, a seguito delle indagini ambientali effettuate secondo le procedure di cui sopra, vengano individuate particolari situazioni di rischio, anche in considerazione dei fenomeni emersi dai gruppi di lavoratori esposti al rischio medesimo, le parti concorderanno di volta in volta l'attuazione di accertamenti medici specifici per il personale interessato all'area di rischio individuata, ricorrendo di norma alle strutture del Servizio sanitario nazionale, ovvero ad enti pubblici specializzati; in ogni caso la raccolta di tutte le risultanze avverrà in sede aziendale, al fine di garantire la corretta e tempestiva valutazione delle risultanze stesse e le più corrette soluzioni contrattuali.

Le parti concordano che un potenziamento della medicina preventiva al livello di fabbrica e in generale della prevenzione dei rischi negli ambienti di lavoro e nel territorio potrà realizzarsi nell'ambito dell'attuazione della riforma sanitaria, si impegnano a collaborare con il Servizio sanitario nazionale e con le strutture di prevenzione previste dalla legge. In tale prospettiva:

a) le aziende - previa intesa con le OSL ed anche in relazione alla normativa della legge n. 833/1978 ivi comprese modifiche ed integrazioni - metteranno a disposizione degli enti e strutture come sopra individuati i dati biostatistici e quelli ambientali rilevati nei luoghi di lavoro;

b) i servizi aziendali di medicina, di sicurezza e di ecologia esistenti nelle aziende svolgeranno in maniera integrata i propri compiti preventivi per la sorveglianza sui fattori di rischio, in relazione a quanto previsto dall'art. 21 della legge n. 833/1978, nell'ambito degli indirizzi e secondo gli standards di servizio eventualmente fissati dai piani sanitari regionali, coordinandosi - nel rispetto dei reciproci ruoli - con le strutture preposte. Su tale materia le aziende concorderanno con le R.S.U./R.L.S. la natura e le modalità di un'azione congiunta;

C) per mettere in grado i lavoratori di meglio conoscere i fattori di rischio capaci di influire sulla loro salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro, anche in relazione al rapporto tra fabbrica e territorio, le aziende si impegnano ad una adeguata informativa alle R.S.U./R.L.S. su tali fattori e sulle modalità per un loro controllo. E' prevista 1 h di assemblea retribuita all'anno per l'informativa sul documento di valutazione del rischio all'atto della sua definizione, ed ogniqualvolta intervengano modifiche sostanziali dello stesso. In particolare:

a) le aziende forniranno alle R.S.U./R.L.S. - in appositi incontri a livello locale - l'informativa sui fattori di rischio di notevole gravità e diffusione, definiti a livello nazionale secondo quanto previsto dal comma 23. In tali incontri verranno tra l'altro comunicati alle R.S.U./R.L.S.:

1) informative sulle procedure di sicurezza aziendali e sugli investimenti relativi;

2) informative sul rispetto degli standards degli Enti di normazione tecnica, a fronte anche dell'evoluzione della normativa stessa;

b) in occasione della costruzione di nuovi impianti o dell'apertura di nuove miniere le aziende si impegnano inoltre a informare le R.S.U./R.L.S. sui rischi presenti negli stessi e sulle misure predisposte per fronteggiarli, anche in relazione a quanto previsto dalle norme di polizia mineraria;

c) le aziende e le rispettive Associazioni imprenditoriali forniranno alle OSL, quale componente sociale del territorio, a richiesta delle R.S.U./R.L.S. e a completamento del quadro di informazione in loro possesso sulle condizioni ambientali di fabbrica, i dati relativi agli effluenti liquidi e gassosi dichiarati secondo le vigenti disposizioni di legge, con riferimento in particolare alla quantità degli scarichi finali;

d) le aziende e le rispettive Associazioni imprenditoriali si dichiarano inoltre disponibili a partecipare nelle sedi competenti alla formulazione di una valida politica di difesa ecologica.

Ribadita l'esigenza che sia comunque salvaguardata la riservatezza delle informazioni, le aziende si impegnano a comunicare alle R.S.U./R.L.S. - su loro richiesta - le sostanze utilizzate negli impianti di produzione e le relative caratteristiche tossicologiche, quali risultano dall'acquisizione scientifica esistente;

e) in occasione dell'introduzione di nuove sostanze nei processi produttivi, riconfermata l'opportunità dell'informazione preventiva alle R.S.U./R.L.S., l'azienda farà riferimento alle acquisizioni scientifiche tecnico-mediche esistenti per quanto riguarda i loro effetti sulla salute;

f) per quanto riguarda i rischi eventualmente derivanti da prodotti o residui di lavorazioni ceduti a terzi, le aziende si impegnano a dare a questi ed alle proprie R.S.U./R.L.S. le opportune comunicazioni in merito alla specifica natura di detti prodotti o residui al fine della prevenzione dei rischi, con particolare riferimento al disposto del D.P.R. n. 915/1982 con le successive modifiche e integrazioni e la relativa normativa applicativa.

Quali strumenti idonei a concorrere ad un'efficace opera di prevenzione dei vari tipi di rischio nonché di tutela della salute del lavoratore vengono utilizzati:

a) il Registro dei dati ambientali, tenuto aggiornato a cura del Servizio di protezione e prevenzione dell'azienda. In esso saranno annotati per ogni reparto i risultati delle rilevazioni periodiche, effettuate normalmente con le R.S.U./R.L.S., riguardanti i fattori ambientali fisici, chimici e biologici i quali possano determinare situazioni di nocività o particolari gravosità; le singole registrazioni saranno affisse nei reparti interessati. Il Registro dei dati ambientali dovrà tenere conto delle caratteristiche specifiche del settore produttivo in cui si opera;

b) il Registro dei dati biostatistici, relativo ai vari reparti esposti a rischio lavorativo, tenuto aggiornato a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria. Nel Registro dei dati biostatistici saranno annotati per ogni reparto i risultati statistici delle visite mediche e degli esami periodici nonché le assenze per infortuni, malattie professionali e malattie comuni. Il Registro dei dati biostatistici dovrà tenere conto delle

caratteristiche specifiche del settore in cui si opera. Il Registro sarà tenuto dall'azienda a disposizione delle R.S.U./R.L.S. e dei lavoratori;

c) la cartella sanitaria e di rischio lavorativo, che dovrà tenere conto delle caratteristiche specifiche del settore produttivo in cui si opera, tenuta aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo di segreto professionale e nel rispetto della norma e delle procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dalla L. n. 675/1996. Le informazioni da raccogliere nella cartella sanitaria e di rischio lavorativo dovranno contenere elementi quali:

1) i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e degli eventuali esami clinici, i dati relativi agli infortuni ed alle malattie professionali, nonché quelli forniti dal lavoratore relativamente alle malattie e agli infortuni non professionali.

La cartella sanitaria e di rischio lavorativo può essere implementata sia per il personale femminile sia per il personale maschile con la previsione di dati relativi alle possibili patologie afferenti la sfera riproduttiva;

2) in sezione staccabile i dati e le variabili che caratterizzano l'ambiente in cui il lavoratore presta la propria attività e cioè: reparti, posizione e attività di lavoro, agenti di rischio e durata dell'esposizione. Verrà inoltre indicato se il lavoratore è adibito o meno a lavoro notturno. Al lavoratore sarà consegnata copia integrale della cartella ogni volta ne faccia richiesta (direttamente o tramite il proprio medico curante) e comunque al momento in cui debba passare ad un altro luogo di lavoro;

d) la scheda delle sostanze chimiche utilizzate. Tale strumento sarà realizzato sulla base dei modelli di scheda di sicurezza già esistenti a livello aziendale o di fabbrica, ai fini di una migliore conoscenza sia dei rischi effettivi sul lavoro, sia delle caratteristiche intrinseche delle principali sostanze pericolose in uso, tenendo conto della peculiarità delle singole situazioni di rischio e lavorative.

Le parti si danno atto che l'istituzione della scheda di cui sopra avverrà con riferimento alle sole sostanze presenti nel ciclo produttivo, con esclusione quindi degli agenti di rischio presenti sotto forme naturali (es. miscele di polvere, gas, ecc.) nella lavorazione in miniera. Per tali agenti di rischio si ribadisce comunque l'impegno sull'opportuna informazione alle R.S.U./R.L.S. in merito ad eventuali nuove acquisizioni, di comprovata validità tecnico-scientifica ed applicabilità, che dovessero essere disponibili in merito;

e) la raccolta dei dati sugli infortuni e le relative elaborazioni statistiche, tenuta ed aggiornata a cura del responsabile del Servizio prevenzione e protezione e messa a disposizione della R.S.U./R.L.S. Il Servizio prevenzione e protezione, inoltre, porterà annualmente a conoscenza di tutti i lavoratori l'andamento degli infortuni mediante esposizione in bacheca degli indici di frequenza e gravità.

I criteri di impostazione degli strumenti informativi come sopra individuati costituiranno oggetto di esame congiunto tra le parti a livello di settore entro sei mesi, in relazione alle specifiche caratteristiche dello stesso, sulla base di linee-guida concordate a livello nazionale tra le Associazioni imprenditoriali e le OSL firmatarie del presente c.c.n.l.

Le parti si incontreranno a livello nazionale entro sei mesi dalla stipula del c.c.n.l., allo scopo di studiare per la successiva realizzazione, che dovrà avvenire nell'arco di durata del presente contratto, una scheda di rischio, uniforme per il settore estrattivo, per gli impianti sottoposti a rischi di esplosione, alta infiammabilità ed emissione di sostanze pericolose di cui al D.M. 17 dicembre 1977 e successive modifiche e contenente i dati relativi ai dispositivi di sicurezza e ai mezzi di prevenzione personale e collettiva. A tal fine le parti acquisiranno i risultati della norma attuativa della direttiva CEE 96/82, ovvero il D.Lgs. n. 334 del 17 ottobre 1999 in ordine agli impianti a rischio di incidente rilevante, impegnandosi sin d'ora a verificare i criteri applicativi anche al fine della conseguente costituzione della scheda di cui sopra che si riferirà anche ad aspetti di affidabilità impianti per le fattispecie eventualmente corrispondenti.

In caso di appalti al fine di rendere l'attività di prevenzione più puntuale ed efficace, nei casi in cui siano presenti lavoratori dipendenti da aziende terze, la R.L.S. dell'azienda committente coadiuverà il sorvegliante/responsabile aziendale nell'esercizio delle sue funzioni.

La sostenibilità ambientale si basa sul rispetto dell'ambiente, tiene conto della accettabilità sociale, della salvaguardia dell'occupazione e del ruolo partecipativo dei lavoratori. Con tali presupposti le parti convengono che, a partire dal 1° luglio 2009, l'attività del R.L.S. debba essere orientata in funzione di questi obiettivi attraverso l'individuazione al suo interno della figura del R.L.S.S.A. (Rappresentante dei lavoratori per la salute sicurezza e l'ambiente). A tal fine le parti si incontreranno per definire le modalità di realizzazione degli obiettivi suddetti.

Per l'espletamento dei compiti previsti per l'attività di R.L.S.S.A. (Rappresentante dei lavoratori per la salute sicurezza e l'ambiente) ciascun componente ha diritto a:

- 72 ore annue di permesso retribuito, senza pregiudizio delle ore spettanti alla R.S.U. e ai R.L.S., nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti;
- 48 ore annue di permesso retribuito, senza pregiudizio delle ore spettanti alla R.S.U. e ai R.L.S., nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti;
- 22 ore annue di permesso retribuito, senza pregiudizio delle ore spettanti alla R.S.U. e ai R.L.S., nelle aziende o unità produttive che occupano sino a 5 dipendenti.

Le parti si impegnano a seguire l'evoluzione della normativa in materia di esposizione ai fattori di rischio fisici, chimici e biologici sulla base dei codici di comportamento o buone pratiche definite a livello territoriale, nazionale o internazionale attraverso iniziative di dialogo sociale (come avvenuto per il Protocollo siglato a Bruxelles il 25 aprile 2006 per la silice cristallina) o in mancanza sulla base delle norme nazionali, comunitarie o delle tabelle ACGIH. A tale scopo si istituisce un tavolo paritetico congiunto per monitorare l'applicazione delle linee guida sulla silice cristallina.

N.d.R.:

L'accordo 13 luglio 2022 prevede quanto segue:

Prevenzione - Salute - Sicurezza - Ambiente

Nell'ambito delle attività di monitoraggio demandate all'Osservatorio nazionale, ferma l'autonomia dell'attività imprenditoriale e dei distinti ruoli e responsabilità, saranno oggetto di studio, esame congiunto e revisione le tematiche contrattuali dell'art. 45, sia in riferimento all'evoluzione delle normative nazionali e comunitarie sia alla comune volontà di rafforzare il diffondersi della cultura della prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro e della compatibilità ambientale.

Gli approfondimenti dei temi in esame perseguiranno, oltre a quelli già definiti, i seguenti obiettivi:

- Predisporre linee guida e moduli formativi adeguati riguardanti i sistemi di gestione integrata salute-sicurezza-ambiente;
- Facilitare l'implementazione delle attività formative e di addestramento disposte con le modifiche apportate ai commi 2 e 7 dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, con particolare riguardo a quelle previste per il datore di lavoro nell'equiparazione dello stesso ai dirigenti e ai preposti per l'obbligo di ricevere una formazione adeguata;
- Facilitare la corretta individuazione della figura del preposto, così come definito nella Legge di conversione del D.L. n. 146/2021 agli artt. 18 e 19 del D.Lgs. n. 81/2008, stabilendo la misura dell'emolumento spettante per lo svolgimento delle attività di vigilanza affidate, comprese le attività svolte in regime di appalto o sub appalto, definendo altresì uno strumento comune di gestione di regole e diritti per impedire che le gare siano improntate alla logica del massimo ribasso, a scapito di professionalità e sicurezza.

Le buone prassi consolidate nel settore ci forniscono dati confortanti nell'ambito della salute, sicurezza e ambiente di lavoro. Pur registrando questi positivi indicatori, dobbiamo continuare la nostra azione tesa al miglioramento continuo e allo sviluppo sostenibile, rafforzando la cultura della sicurezza e dell'ambiente. Quindi riteniamo importante:

- la diffusione dell'adozione da parte delle Aziende dei Sistemi Integrati di Gestione Salute Sicurezza approvati da INAIL, basati su una logica di miglioramento continuo e di coinvolgimento nella definizione degli obiettivi;
- la semplificazione delle norme e degli strumenti in una logica di miglioramento della loro conoscenza, comprensione e del loro utilizzo, tesa alla massima diffusione della cultura della sicurezza anche attraverso modalità digitali, da mettere a disposizione del livello aziendale;
- prevedere per i R.L.S.A. un Libretto Formativo che registri la loro partecipazione ai moduli formativi, che sia riconosciuto in tutte le aziende dei diversi settori contrattuali;
- implementare ed aggiornare il Modello Formativo congiunto dei R.L.S.A.; la Formazione Obbligatoria dei R.L.S.A. dei Settori interessati, dovrà sempre avvenire secondo il Programma definito congiuntamente;

- dobbiamo sperimentare la possibilità di prevedere che una figura di R.L.S.A. sia a capo di un coordinamento dei R.L.S.A. delle aziende insistenti nell'area, anche delle imprese operanti in appalto, per le quali vanno previste specifiche agibilità sindacali, per la sicurezza interna ed esterna alle aziende, dei lavoratori, del territorio e delle produzioni;

- prevedere l'incremento delle agibilità e del numero dei R.L.S.A. nelle aziende a rete, ed in funzione della complessità territoriale e dei cicli produttivi da rappresentare.

Si dovranno prevedere delle modifiche contrattuali affinché l'Organismo paritetico nazionale OPN possa operare con una effettiva capacità di azione e con una chiara pariteticità:

- ridefinire l'organizzazione e la realizzazione delle Conferenze annuali;

- definire che a valle della riunione periodica annuale (art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008), come momento partecipativo congiunto, si debba svolgere sempre un momento informativo a tutti i lavoratori mediante l'assemblea congiunta nella valutazione del rischio stress/lavoro correlato procedere sempre alla fase approfondita;

- diviene necessario affrontare la questione dell'invecchiamento attivo anche per ciò che riguarda gli aspetti di salute e sicurezza, per analizzare e trovare soluzioni migliorative nell'ambiente di lavoro, delle modalità organizzative, degli orari;

- per il lavoro in appalto dobbiamo continuare a migliorare la normativa contrattuale a partire dal prevedere una certificata qualificazione e selezione dei fornitori attraverso il coinvolgimento dei R.L.S.A., una verifica della preventiva informazione e formazione dei lavoratori sulle normative di legge e procedure aziendali.

Per rafforzare il rapporto tra azienda e territorio e per evitare strumentalizzazioni e contrapposizioni su temi di sicurezza ambientale che possono essere vitali per la continuità aziendale, vanno assunte sempre nuove iniziative formative, informative e di coinvolgimento di coloro che vivono all'esterno delle aziende, dei soggetti istituzionali territoriali.

Sulle tematiche ambientali che coinvolgono le Aziende ed il Territorio, prevedere una collaborazione con il SISTEMA NAZIONALE PROTEZIONE AMBIENTE SNPA (composto da ISPRA e ARPA) attraverso iniziative congiunte e di collaborazione; Rendere consultabile l'anagrafe R.L.S.A. oltre che dall'OPN, dalle aziende e dai R.L.S.A.

Prevedere inoltre un quadro sinottico iniziale che contenga gli Strumenti principali per i R.L.S.A.:

- Numeri R.L.S.

- Ore di Permesso

- Ore di Formazione

- Sito Internet di Supporto

- Tabelle ACGIH

In questo andrà riconosciuto, non più in modalità sperimentale, il ruolo e l'importanza della figura del Rappresentante dei lavoratori di sito produttivo, che diventerà quindi, in tutti gli ambiti industriali, il soggetto che univocamente sovrintenderà, per parte sindacale, all'applicazione di modalità operative e livelli di sicurezza comuni.

Art. 45

(Ambiente di lavoro)

Le Parti, visti i D.P.R. n. 128/1959, D.Lgs. n. 626/1994 e D.Lgs. n. 624/1996 e successive modifiche, e rilevato come sia necessario un coordinamento delle disposizioni contrattuali con questi e con le previsioni dell'Accordo Interconfederale sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza del 12 dicembre 2018, stipulato tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL in attuazione del citato decreto legislativo 62. 4 in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, concordano quanto segue:

1. In applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 626/1994 e in relazione alle competenze attribuite alla contrattazione nazionale di categoria dall'Accordo interconfederale sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza del 12 dicembre 2018, è stata definita la seguente disciplina sulla rappresentanza per la sicurezza (R.L.S.).

...

8. Per quanto riguarda le modalità di consultazione della R.L.S., le informazioni e la documentazione che la stessa ha diritto di ricevere dall'azienda, si intendono qui richiamato l'Accordo interconfederale sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza del 12 dicembre 2018.

In sede di stesura si provvederà a sostituire ogni riferimento al D.Lgs. n. 626/1994 con i riferimenti aggiornati relativi ai provvedimenti D.Lgs. n. 81/2008 e D.Lgs. n. 624/1996 e s.m.i.

Art. 45 bis (Doveri del dipendente)

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

- 1) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il rapporto di lavoro, delle notizie attinte durante il servizio. L'imprenditore, a sua volta, non potrà con speciale convenzione restringere l'ulteriore attività professionale dell'impiegato, dopo cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma e dall'art. 2125 del codice civile;
- 4) avere cura dei locali, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 46 (Disposizioni speciali e regolamento aziendale)

Oltre alle disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro, i lavoratori dovranno osservare le disposizioni aziendali sempreché non modifichino o non siano in contrasto con quelle della presente normativa contrattuale.

Tali disposizioni, qualora abbiano carattere generale, dovranno essere affisse in luogo ben visibile o dove si effettua la paga.

Art. 47 (Reclami e controversie)

Qualora nell'applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà, prima dell'azione giudiziaria, essere sottoposta all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali degli imprenditori e dei lavoratori per esperire il tentativo di conciliazione tra le parti.

Le controversie collettive non risolte a livello aziendale verranno demandate alle competenti Organizzazioni territoriali.

Le controversie sull'interpretazione del presente contratto saranno risolte amichevolmente dalle competenti Organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 48 (Procedura per i provvedimenti disciplinari)

Per le procedure in materia di provvedimenti disciplinari si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 48 bis (Provvedimenti disciplinari)

Qualsiasi infrazione al presente c.c.n.l. potrà essere sanzionata a seconda della gravità della mancanza.

I provvedimenti potranno essere i seguenti: richiamo verbale; richiamo scritto; multa; sospensione dal lavoro; licenziamento senza preavviso.

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

I provvedimenti disciplinari saranno disposti dalla Direzione nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 48.

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

Nel caso che l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa sino al momento della comminazione del provvedimento, fermo restando per il periodo considerato il diritto alla retribuzione.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

Art. 48 ter (Ammonizioni scritte - multe - sospensioni)

Incorre nell'ammonizione scritta, della multa o della sospensione, il lavoratore:

- a) che non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- b) che non esegua il proprio lavoro secondo le istruzioni ricevute;
- c) che non sia disponibile a frequentare attività formativa in materia di ambiente e sicurezza;
- d) che anche per disattenzione rechi guasto al materiale o non avverta subito il suo capo diretto degli eventuali guasti agli apparecchi o di evidenti irregolarità nel funzionamento degli stessi;
- e) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;
- f) che fumi o introduca cibi e bevande alcoliche senza il permesso della Direzione;
- g) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;
- h) che sia trovato addormentato;
- i) che in qualunque altro modo trasgredisca l'osservanza del presente c.c.n.l. o che commetta mancanze che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, alla sicurezza della miniera o dello stabilimento;
- j) comportamenti non conformi al codice etico.

La multa non può superare l'importo di 4 ore di retribuzione. La sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può essere disposta per più di quattro giorni e va applicata per le mancanze di maggior rilievo, o di recidiva.

L'importo delle multe non costituenti risarcimento di danni è devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'Ente di previdenza nazionale o ad ONLUS.

Art. 48 quater (Licenziamento per mancanze)

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza del lavoro e che provochi all'azienda grave nocimento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esplicativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) trascuratezza nell'adempimento degli obblighi contrattuali o di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'articolo precedente;
- b) assenze ingiustificate prolungate oltre cinque giorni consecutivi e assenze ingiustificate ripetute per cinque volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti ai festivi o alle ferie;
- c) inosservanza del divieto di fumare e delle altre prescrizioni in materia di ambiente e sicurezza quando tali infrazioni siano suscettibili di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;
- d) insubordinazione ai superiori;

- e) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore con sentenza in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- f) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;
- g) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto sul luogo di lavoro;
- h) esecuzione di lavoro per conto proprio o per conto di terzi nei locali dell'azienda con danno dell'azienda stessa;
- i) furto o danneggiamento volontario del materiale dell'azienda;
- j) trafugamento di documenti, di disegni, di utensili;
- k) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti e comunque compimento di azioni che implicano gli stessi pregiudizi;
- l) recidiva nelle mancanze di cui ai punti f), g), h), i) e j) dell'articolo precedente;
- m) comportamenti gravemente difformi al codice etico;
- n) introduzione e/o assunzione nei luoghi di lavoro di alcool e sostanze stupefacenti o psicotrope;
- o) laddove esiste un sistema di controllo a mezzo tesserino identificativo personale, a scheda o a medaglia, operare variazioni, o cancellature sulla scheda, ritirare quella di un altro lavoratore o tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio di controllo, ovvero operare movimenti irregolari delle medaglie.

Art. 49 (Accordi interconfederali)

Gli accordi interconfederali stipulati dalla Confederazione generale dell'industria italiana, con le Confederazioni dei lavoratori, anche se non esplicitamente richiamati, si considerano parte integrante del presente contratto, nei limiti della rispettiva competenza e rappresentanza.

Art. 50 (Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore)

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative e inscindibili tra di loro. Ferma tale inscindibilità, restano immutate le condizioni più favorevoli eventualmente godute dal lavoratore. Inoltre, le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, non sono cumulabili con alcun altro trattamento e sostituiscono ed assorbono tutti gli usi e consuetudini collettive da considerarsi incompatibili con l'applicazione delle norme poste dal presente contratto.

Art. 50 bis (Preavviso di licenziamento o dimissioni)

Salvo i casi normati esplicitamente in maniera diversa, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini, in caso di licenziamento, sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e delle categorie:

<i>Anni di servizio</i>	<i>Livelli 1°S, 1° e 2°</i>	<i>Livelli 3°, 4°, 5°</i>	<i>Livelli 6°, 7°, 8°</i>
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e mezzo	1 mese
Da oltre 5 a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese e mezzo
Oltre i 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi

In caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà.

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

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

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui 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 ai sensi del 1° comma di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

E' tuttavia facoltà dell'Azienda esonerare il lavoratore dalla prestazione lavorativa, corrispondendogli un'indennità sostitutiva del preavviso pari alla retribuzione spettantegli per il periodo di preavviso.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore permessi per la ricerca di nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Per i lavoratori provenienti dalla categoria operaia o intermedia anteriormente al 10 ottobre 1979 l'anzianità convenzionale acquisita per effetto delle norme allora vigenti resta valida ai fini del presente articolo.

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

La retribuzione afferente il periodo di preavviso lavorato verrà computata ai fini del trattamento di fine rapporto.

Art. 51 (Trattamento di fine rapporto)

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda erogherà ai lavoratori il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

La retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del "Trattamento di fine rapporto" è quella composta esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo contrattuale;
- ex scatti di anzianità;
- superminimi individuali non assorbibili;
- assegni "ad personam" assorbibili;
- compensi per lavorazioni in turno;
- indennità di sottosuolo;
- premio di produzione;
- altre forme di retribuzione corrisposte in via continuativa;
- indennità per "lavori compiuti in condizioni di particolare disagio";
- 13ª mensilità ed eventuali ulteriori mensilità corrisposte aziendali;
- compenso per lavoro discontinuo;
- indennità di funzione.

Gli elementi di cui sopra, saranno computati agli effetti della determinazione della quota annua anche nei casi di assenze dal lavoro previste dal 3° comma dell'art. 2120 cod. civ.

Art. 52 (Distribuzione contratto)

Il presente contratto, stampato a cura delle parti stipulanti, verrà distribuito gratuitamente a tutti i lavoratori cui si applica.

Con la suddetta distribuzione le parti considerano assolto l'obbligo aziendale di affissione di cui all'art. 7, comma 1, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

L'obbligo di affissione di cui al comma precedente non sostituisce l'obbligo di distribuzione gratuita del contratto di cui al comma 1.

Art. 53 (Decorrenza e durata)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro ha decorrenza dal 1° aprile 2019 ed avrà durata fino al 31 marzo 2022. Sono fatte salve le specifiche decorrenze espressamente pattuite tra le parti.

Nel presente rinnovo le parti si danno atto di aver applicato i principi stabiliti nel Protocollo Confindustria-CGIL, CISL, UIL del 9 marzo 2018, particolarmente riguardo il punto 5; l'indice IPCA applicato è stato il 4,15%.

N.d.R.:

L'accordo 13 luglio 2022 prevede quanto segue:

Art. 53

(Decorrenza e durata)

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro ha decorrenza dal 1° aprile 2022 ed avrà durata fino al 31 marzo 2025.

Nel presente rinnovo le Parti si danno atto di aver applicato i principi stabiliti nel Protocollo Confindustria - CGIL, CISL, UIL del 9 marzo 2018; l'indice IPCA applicato è stato del 9%.

La presente ipotesi di accordo si ritiene tacitamente ratificata in accordo il 30 luglio 2022 salvo diversa comunicazione delle organizzazioni sindacali firmatarie.

Allegato 1 Testo unico dei contratti riguardanti il premio fedeli alla miniera

(3 dicembre 1946 e 29 settembre 1949 per la corresponsione del "Premio fedeli alla miniera" e delle modifiche ad essi apportate con il c.c.n.l. per gli operai 27 novembre 1959, con il verbale del 22 aprile 1960, con il c.c.n.l. 10 marzo 1963, con il c.c.n.l. 13 maggio 1957, con il c.c.n.l. 18 aprile 1970 e con il c.c.n.l. 28 luglio 1973, che conservano la loro efficacia contrattuale con le rispettive decorrenze)

Art. 1

A tutti i lavoratori (operai, categorie intermedie e impiegati) addetti all'industria mineraria che svolgono le loro mansioni entro il perimetro della concessione mineraria e che abbiano un'anzianità ininterrotta di almeno venti anni nell'industria mineraria è concesso un premio denominato "Premio fedeli alla miniera".

Il premio è dovuto anche ai lavoratori che siano addetti a stabilimenti di lavorazione dei minerali impiantati fuori del perimetro della concessione mineraria, sempre che siano addetti alternativamente anche ai lavori minerari.

Sono inclusi altresì gli addetti alle ferrovie private delle miniere e ai ricevitori delle teleferiche anche se queste trasportino il minerale oltre i confini della concessione.

Art. 2

Il premio è fissato nella misura di trenta giorni di retribuzione per gli operai, per le categorie intermedie e per gli impiegati così calcolata:

- per gli operai retribuiti ad economia, sulla base dell'intera retribuzione composta dalla paga di fatto, dall'indennità di contingenza, dall'eventuale terzo elemento e da altri eventuali compensi a carattere continuativo;
- per gli operai retribuiti a cottimo, sulla base del guadagno medio delle ultime due quindicine o delle ultime quattro settimane liquidate;
- per gli intermedi e gli impiegati sulla base della retribuzione comprendente lo stipendio base, l'indennità di contingenza, eventuali premi di produzione, eventuale indennità di sottosuolo, eventuali terzi elementi.

Il premio sarà di sessanta giorni per tutti i lavoratori qualora l'anzianità sia maturata presso miniere della stessa impresa.

Art. 3

Il lavoratore che dopo il 1° ottobre 1946 percepisca il premio di trenta giorni di retribuzione per compiuta anzianità di venti anni nell'industria mineraria, avrà diritto alla corresponsione di altri trenta giorni di retribuzione quando raggiunga venti anni di anzianità nelle miniere della stessa impresa.

Art. 4

Il lavoratore che maturi 35 anni di anzianità nelle miniere di una stessa impresa, avrà diritto ad un premio suppletivo di 60 giorni di retribuzione; tuttavia detto premio sarà corrisposto "pro-quota" ai lavoratori che avendo maturato almeno 30 anni di anzianità nelle miniere di una stessa impresa, lascino il servizio per limiti di età o per conseguito pensionamento per invalidità o inabilità o anzianità.

In caso di premorienza del lavoratore che abbia maturato l'anzianità di cui al 1° comma del presente articolo, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 5.

Art. 5

In caso di morte del lavoratore che ha maturato il diritto al premio valgono le disposizioni dell'art. 2122 del codice civile.

Art. 6

Il premio assorbe gli eventuali simili premi già disposti dalle imprese fino a concorrenza della somma a tale titolo corrisposta.

Art. 7

L'anzianità si considera ininterrotta fino a quando non sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, salvo quanto sotto indicato.

Art. 8

Per il computo dell'anzianità prestata anteriormente al 31 dicembre 1960 si sommeranno anche i periodi di servizio trascorsi saltuariamente nell'industria mineraria.

Dal 31 dicembre 1960, invece, il servizio utile per il computo dell'anzianità è quello prestato ininterrottamente nell'industria mineraria.

Art. 9

Ai fini del calcolo dell'anzianità si calcola anche il servizio prestato presso imprese minerarie italiane nelle miniere coloniali o nei possedimenti italiani o in miniere estere.

Art. 10

Il lavoratore licenziato per aver superato il termine per la conservazione del posto in caso di malattia o per chiamata alle armi, il quale dimostri che subito dopo la cessazione della causa che ha determinato l'interruzione del lavoro ha ripreso servizio in un'industria mineraria, non perde l'anzianità precedentemente maturata.

Art. 11

Le interruzioni di servizio nell'industria mineraria intervenute posteriormente al 31 dicembre 1960 e dovute a licenziamento per sospensioni del lavoro, per cause stagionali o per inattività della miniera non comportano la perdita dell'anzianità maturata nell'industria mineraria, qualora il lavoratore, alla ripresa del lavoro, faccia ritorno alla miniera cui era addetto o torni ad occuparsi nell'industria mineraria entro cinque mesi dalla data di licenziamento, anche se nel frattempo si è occupato in industrie diverse da quella mineraria.

Tale intervallo di lavoro, nell'industria mineraria non si computa però nell'anzianità utile per il riconoscimento del diritto al premio.

Art. 12

Le interruzioni di servizio dovute a dimissioni del lavoratore non determinano la perdita dell'anzianità già maturata qualora il lavoratore faccia ritorno a una miniera entro due mesi e non sia occupato nell'intervallo in industrie diverse da quella mineraria.

Art. 13

Tutte le disposizioni predette si applicano esclusivamente per quanto concerne l'istituto del premio fedeli alla miniera e non possono pertanto essere invocate per altri istituti.

Art. 14

Il lavoratore che ritenga di aver diritto al premio deve farne domanda alla Direzione della miniera entro il 30 settembre di ciascun anno e non oltre un anno dalla data della maturazione del diritto al premio. La presentazione della documentazione, tuttavia, può essere protratta fino a due anni dalla data di maturazione del diritto al premio.

L'accertamento dell'anzianità maturata dal lavoratore presso l'impresa in cui presta servizio verrà curato dal datore di lavoro.

L'accertamento del servizio prestato presso altre imprese minerarie dovrà invece essere curato dal lavoratore, al quale incombe l'onere della prova.

A quest'ultimo fine il lavoratore potrà valersi di documentazione in possesso, quali i certificati di servizio rilasciati da imprese minerarie, o in possesso di uffici ed enti pubblici (Istituto nazionale infortuni, Istituti della previdenza sociale).

Fra i mezzi di prova del servizio prestato non è ammesso l'atto notorio.

Art. 15

Il premio sarà corrisposto il 4 dicembre, festa di Santa Barbara, Patrona dei minatori, e sarà calcolato sulla retribuzione del mese di novembre del lavoratore.

Ciascun premio è corrisposto una sola volta.

Art. 16

Della corresponsione del premio, l'impresa è tenuta a curare l'annotazione nel libretto di lavoro con l'apposizione di un timbro ad olio, di tre centimetri di diametro, recante nel centro le parole "fedeli alla miniera", nonché la scritturazione della dichiarazione firmata: "ha percepito il premio fedeli alla miniera di lire ...".

Il lavoratore è tenuto a rilasciare quietanza per l'ammontare del premio riscosso.

Art. 17

I lavoratori riceveranno gratuitamente dalle imprese copia del presente concordato di lavoro.

Premio fedeli per i lavoratori che svolgono le loro mansioni fuori del perimetro della concessione mineraria

(verbale integrativo 22 aprile 1960)

Art. 18

Ai lavoratori che svolgono le loro mansioni fuori del perimetro della concessione mineraria, che abbiano maturato o che successivamente maturino un'anzianità ininterrotta di almeno 20 anni nella stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) verrà concesso un premio nella misura di 30 giorni per tutti i lavoratori.

Ai lavoratori che abbiano maturato o che successivamente maturino, presso la stessa azienda o gruppo aziendale, 35 anni di anzianità ininterrotta sarà concesso un premio suppletivo di sessanta giorni di retribuzione.

La retribuzione di cui ai commi precedenti va calcolata in base a quanto disposto dall'art. 2.