

FEDERMACO

**CONTRATTO
COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

5 marzo 2004

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

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

Roma, 5 marzo 2004

tra

la Federazione italiana dei materiali di base per le costruzioni (FEDERMACO), per mandato ricevuto dalle aderenti Aitec e Cagema, rappresentata dal Presidente della Commissione permanente per il rapporti sindacali, dr.Silvestro Capitanio, assistito dal Segretario dr.ssa Raffaella di Ciccio, con la partecipazione di una delegazione di rappresentanti aziendali nelle persone dei Sigg.: dr.Massimo Angeli, rag.Santo Capelli, dr.Antonello Carraro, dr.Giuseppe Gallinari, dr.Paolo Giannico, dr.Gianfranco Marino, rag.Mario Mora, dr.Massimo Quintavalle, dr.Paolo Rogari, dr.Sergio Salvi, dr.Edoardo Sirchia, dr.Paolo Vasques, dr.Roberto Venturini e con l'assistenza di Confindustria nella persona del dr.Carlo Terraneo

e

la Federazione Nazionale Lavoratori Edili - Affini e del Legno – Feneal aderente alla UIL, rappresentata dal Segretario Generale Francesco Marabottini; dai componenti la Segreteria Nazionale: Learco Sacchetti, Angelo Catalano, Antonio Correale, Donato Sebastiano Bernardo Ciddio, Francesco Gullo, Fabrizio Pascucci, Massimo Trinci; dai componenti la Direzione Nazionale: Salvatore Bevilacqua, Emilio Correale, Armando Dagna, Maurizio D'Aurelio, Francesco De Martino, Silvio Errico, Paolo Ferrari, Roberto Ferrari, Luciano Fioretti, Mauro Franzolini, Leonardo Frascarelli, Riccardo Galasso, Angelo Gallo, Alberto Ghedin, Ladislao Linari, Ferdinando Lioi, Bruno Marte, Raffaele Merigo, Giuseppe Moretti, Pompeo Naldi, Paolo Orrù, Domenico Palma, Giovanni Panza, Vito Panzarella, Saverio Ranieri, Franco Righetti, Raffaele Rizzacasa, Francesco Sannino, Enrico Staffieri; dai componenti la Delegazione trattante: Pierluigi Bontempi, Claudio Canù, Salvatore Caruana, Luigi Ciancio, Giorgio Cisera, Ernesto D'Anna, Armando De Francesco, Antonio Del Coco, Carlo Di Camillo, Luciano Fiorucci, Fabrizio Franceschilli, Domenico G. Giordano, Rocco Gniutta, Licinio Grandi, Pierluigi Guerrini, Carmine Marrone, Massafra Antonio, Giovanni Moschetta, Giovanni Negro, Giovanni Olla, Giorgio Pampanini, Oreste Pavone, Claudio Perna, Luciano Polimadei, Antonio Putzolo, Paolo Saccucci, Franco Tupputi, Fabio Verdiani, Antonio Verrillo, Ruggero Vivinetto;

la *FILCA – Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni ed Affini* – aderente alla CISL – rappresentata dal Segretario Generale Domenico Pesenti , dal Segretario Generale Aggiunto Giuseppe Virgilio, dai Segretari Nazionali Piero Baroni, Antonio Ceres, Giuseppe Moscuza, Franco Turri, dal Responsabile del settore Paolo Acciai, dal *Comitato Esecutivo*: Santino Barbera, Giuseppe Bonaiti, Michele Buonerba, Rina Capponi, Michele Cappucci, Antonio Castaldo, Osvaldo Cecconi, Gerardo Ceres, Antonio Cerqua, Renzo Corveddu, Viviano Cosolo, Paolo I.Cuccello, Franco De Gattis, Umberto De Simoni, Emilio Di Conza, Ciro Donnarumma, Piero Donnola, Salvatore Federico, Bernardo Fenaroli, Giulio Fortuni, Crescenzo Gallo, Danilo Galvagni, Riccardo Gentile, Claudio Gessi, Lucio Girinelli, Nicola Iovinella, Nicola Longo, Mario Melchionna, Osvaldo Modarelli, Daniele Morassut, Enzo Pelle, Ferdinando Piccinini, Stefano Pisetta, Giuliano Pizzo, Paolo Rigucci, Sebastiano Romeo, Salvatore Scelfo, Salvatore Sorace, Ferdinando Speranza, Santino Spinella, Renzo Zavattari e dalla *Delegazione Trattante*: Gianluca Albanese, Massimo Bani, Stefano Bellumat ,Oscar Breda, Paolo Carrera , Giacomo Cattaneo, Renato Ceccarello, Mauro Cerofolini, Vito Ciccotti, Giovanni P. D’Andrea, Giancarlo De Sanctis, Vincenzo Di Caro, G.Franco Gambirasio, Giulio Leoni, Vito Lincesso, Salvatore Madonna, Giovanni Marceddu, Silio Simeone, Gianni Sordo, Armando Tombini, Tino Tosti, Giuseppe Tricoli;

la *Federazione Italiana Lavoratori Legno Edilizia Industrie Affini ed estrattive - FILLEA Costruzioni e Legno* – aderente alla CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Francesco Martini e dai Segretari Nazionali: Mauro Macchiesi, Mara Nardini, Andrea Righi, Massimo Viotti; dal Responsabile di settore Luigi Cavallini; dai componenti il *Comitato Direttivo Nazionale*: Antonio Accotzu, Matteo Alberini, Livio Anelli, Enzo Arena, Claudio Araganese, Maurizio Azzalin, Renato Baccianella, Gabriella Baldini, Romano Baldo, Carmine Barone, Stefano Bassoli, Renato Beber, Lilia Benini, Massimo Bertolini, Gaetano Bisceglie, Giovanni Bivi, Francesca Boccini, Claudio Bocciolini, Fulvio Bolis, Guelfo Bonora, Giorgio Borrelli, Walter Bossoni, Settima Buccarella, Giovanni Bulgarella, Enzo Buonuomo, Elmo Caffaggi, Umberto Calabrone, Gabriele Calzaferri, Vincenzo Campo, Maurizio Cannata, Massimo Cannella, Eugenio Cappelli Patrizia Cappuccini, Remo Carboni, Maurizio Cardosello, Fabiola Carletto, Giuseppe Carminelli, Michele Carpinetti, Salvatore Carpentieri, Alessandra Carrasso, Roberto Castellari, Manola Cavallini, Luigi Cavallini, Roberto Cellini, Marta Cenicola, Antonello Chelini, Paolo Chiappa, Giacomo Chiesura, Francesco Cisarri, Giorgio Civiero, Piermario Coltella, Luciano Cossale, Claudio Croci, Emiliano D’Andreamatteo, Vincenzo David, Franco De Alessandri, Roberto De Marchi, Marco Di Girolamo, Domenico Di Martino, Michele Di Vece, Loris Dottor, Walter Fadda, Carlo Falavigna, Ubaldo Falciani, Antonio Famiglietti, Carmelo Farci, Susi Ferrari, Costanza Florimonte, Marco Fontana, Anna Formato, Alessandro Fusini, Primo Gatta, Giuseppe Gavinelli, Bruno Geminian, Francesco Gerin, Fabrizio Ghedini, Simona Ghirardi, Giuseppino Ghisu, Daniele Gioffredi, Giulia Grandi, Torquato Grassi, Sandro Grugnetti, Rocco Iacovino, Franco Iannella, Rita Innocenzi, Emanuele Iodice, Mario Lancia, Antonio Ledda, Nicolo’ Leone, Antonino Licata, Mauro Livi, Valerio Lombardo, Sergio Lorenzi, Mario Luman, Emilio Maccarrone, Vincenzo Maio, Luciano Mancini, Donatella Manzato, Felice Marcias, Marcella Marra, Marsilio Marsili, Graziano Massoli, Giovanni Mastroeni, Venanzio Maurici, Luigino Mengaroni, Franco Messina, Marinella Mezzanzanica, Giuseppe Milella, Valentino Minarelli, Marco Monaldi, Paola Motta, Natale Motta, Giuseppe Mottura, Elakkioui Moulayi, Felix N’Dri Kouakou, Boubacar Niang, Claudio Niero, Novello Nulli, Marcello Pagliaroli, Rocco Palermo, Antonio Panucci, Luigi Parise, Paola Pedrazzi, Francesco Petruzzi, Vincenzo Petruzzello, Salvatore Piccoli, Franco Piersanti, Mauro Portone, Livia Potolicchio, Enrico Profetti, Adelchi Puozzo, Sebastiano Rainone, Massimo Raso, Giuseppe Rendina, Roberto

Ripamonti, Dario Rivolta, Pierluigi Romagnoli, Raffaele Romano, Walter Rossi, Giovanni Rossi, Antonio Rudas, Petronilla Russo, Alessandra Sacchi, Manuela Sainato, Gianfranco Salluzzo, Carlo Sangineti, Giovanni Sannino, Giulia Savini, Salvatore Siracusa, Angelo Sottanis, Maurizio Spoldi, Cosimo Stasi, Leonardo Supino, Franco Tarantino, Luciano Tedioli, Paola Tegner, Giuseppe Terranova, Nicola Testi, Nadia Tolomelli, Alberto Tomasso, Antonio Toniolo, Silvio Torre, Carmine Torricella, Mario Trasatti, Archimede Treppiedi, Luca Turchetti, Stefano Vanin, Riccardo Varanini, Emanuele Velardita, Valerio Vezzosi, Tiziano Vichi, Francesco Vinciguerra, Severina Volpi, Andrea Zonari e dai *componenti la Delegazione Trattante* Sigg.: Sergio Tolosano, Pietro Lagomarsino, Antonio Formolo, Claudio Molteni, Paolo Petroli, Roberto Rota, Pier Nicola Giulietti, Rossano Ranci, Maurizio Zanovello, Tiziano Simeoni, Mario Truant, Nicola Ginsburg, Gianni Fiorucci, Luigi Castellani, Carlo Tuzzi, Maurizio Fratocchi, Giambattista Franco, Savino Zagaria, Bernardo Nicoletti, Vincenzo Del Giudice, Francesco Vinciguerra, Rosildo Pirrone, Giovanni Frusciano, Gavino Usai, Luigi Sculco.

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

Roma, 15 dicembre 2004

tra

la *Federazione italiana dei materiali di base per le costruzioni (FEDERMACO)*, per mandato ricevuto dalle aderenti Aitec e Cagema, rappresentata dal Presidente della Commissione permanente per il rapporti sindacali, dr.Silvestro Capitanio, assistito dal Segretario dr.ssa Raffaella di Ciccio, con la partecipazione di una *delegazione di rappresentanti aziendali* nelle persone dei Sigg.: dr.Massimo Angeli, rag.Santo Capelli, dr.Antonello Carraro, dr.Giuseppe Gallinari, dr.Paolo Giannico, dr.Gianfranco Marino, rag.Mario Mora, dr.Massimo Quintavalle, dr.Paolo Rogari, dr.Sergio Salvi, dr.Edoardo Sirchia, dr.Paolo Vasques, dr.Roberto Venturini e con l'assistenza di *Confindustria* nella persona del dr.Carlo Terraneo

e

la *Federazione nazionale costruttori (UGL)*, rappresentata dal Segretario Nazionale Sig. Egidio Sangue e dai dirigenti nazionali Sigg.: Luca Malcotti, Umberto Pileggi e Cosimo Ingrosso

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

DISPOSIZIONI GENERALI E SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Art.1 Sistema contrattuale

Le parti assumono nel regolare i propri comportamenti lo spirito, le finalità e gli indirizzi di cui al Protocollo 23 luglio 1993 e realizzano con il presente c.c.n.I. una struttura contrattuale su due livelli: nazionale ed aziendale.

A) Contratto collettivo nazionale di lavoro

In applicazione di quanto previsto ai punti 2) e 4) del capitolo 'assetti contrattuali' del Protocollo 23 luglio 1993, al quale si fa integrale riferimento, il Contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato per la durata di cui sopra in mancanza di disdetta da darsi con lettera raccomandata r.r.

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

La parte che ha ricevuto le proposte di modifica darà riscontro entro 20 giorni dalla data di ricevimento delle stesse.

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

La violazione del periodo di raffreddamento come definito al precedente comma comporterà, come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale per la determinazione della quale si fa rinvio a quanto stabilito in materia dal citato Protocollo.

B) Contrattazione aziendale

La contrattazione a livello aziendale - in applicazione del punto 3) del capitolo assetti contrattuali del Protocollo 23 luglio 1993, al quale si fa integrale riferimento, anche con particolare riguardo a quanto previsto per le piccole imprese - riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto collettivo nazionale di lavoro e sarà pertanto svolta solo per le materie per le quali nel contratto nazionale è prevista tale possibilità di regolamentazione nei limiti e secondo le procedure specificamente indicate.

Titolari e competenti per questo livello di contrattazione, in rappresentanza rispettivamente dei lavoratori e delle aziende, saranno da un lato le R.S.U., costituite ai sensi dell'Accordo interconfederale 20-12-1993, e i sindacati territoriali delle Organizzazioni stipulanti e, dall'altro, le Direzioni aziendali assistite dalle Associazioni imprenditoriali territorialmente competenti. Per i Gruppi la titolarità e la competenza appartengono, da una parte, alle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria e alle R.S.U, dall'altra, alle Direzioni aziendali assistite dalla Organizzazione imprenditoriale nazionale.

C) Impegni delle parti

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti, per il periodo di loro validità, il presente contratto e le norme applicative aziendali da esso previste. A tale fine l'Associazione industriali è impegnata ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere e ad intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli.

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

Art. 2 Sistema di relazioni industriali

Le parti, ferme restando l'autonomia e le prerogative imprenditoriali e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e nella consapevolezza dell'importanza di relazioni industriali partecipate, convengono sull'opportunità di confrontarsi su conoscenze e su autonome valutazioni per tematiche suscettibili di incidere sulla situazione complessiva dei settori cui si applica il presente contratto sia in termini di occasioni positive e di sviluppo che di fattori di criticità dei settori stessi.

A tal fine le parti stipulanti istituiscono il Comitato Paritetico Nazionale permanente con propria autonomia funzionale ed operativa. Entro n. 3 mesi dalla firma del C.c.n.l., le parti, rappresentate pariteticamente nel Comitato, ne definiranno la composizione nonché il regolamento per lo svolgimento dell'attività. Oggetto del programma dei lavori del Comitato, il cui coordinamento logistico sarà assicurato da Federmaco, saranno, in particolare, i seguenti temi:

- l'andamento congiunturale dei settori anche con riferimento alle importazioni e alle esportazioni dei prodotti;
- le eventuali problematiche di approvvigionamento della materia prima con riferimento alle norme di legge sull'attività estrattiva e alla loro applicazione in sede amministrativa;
- l'utilizzo dei combustibili non convenzionali e il risparmio energetico con riguardo alla stima degli effetti indotti sull'occupazione;
- la formazione professionale sulla base di quanto convenuto all'art.;
- le tematiche della sicurezza sul lavoro e della tutela dell'ambiente esterno, anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni, nonché le problematiche eventualmente poste dal recepimento in legge delle direttive dell'Unione europea in materia. Per tali materie vedasi inoltre quanto previsto all'art.5 (Ambiente di lavoro e tutela salute dei lavoratori).

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

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

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

A) Settore cemento

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

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

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

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

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

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

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

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

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

richiesta delle stesse, in apposito incontro da svolgersi presso la sede dell'Associazione imprenditoriale, informazioni previsionali circa:

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

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

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

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

4. Di norma annualmente, tenuti presenti i risultati e le valutazioni svolte tra le parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1), le direzioni delle aziende significative - intendendosi per tali quelle che, avendo notevole peso produttivo e rilevante incidenza nei settori in cui operano, occupino più di 70 dipendenti - che non siano comprese tra quelle di cui al precedente punto 3), daranno, ove richieste, alla R.S.U. nel corso di apposito incontro, con l'eventuale assistenza delle rispettive Associazioni sindacali, informazioni previsionali circa i propri programmi di investimento che comportino diversificazioni produttive e/o significativi ampliamenti e/o modifiche strutturali degli impianti esistenti e/o eventuali nuovi insediamenti, loro localizzazione e modifiche degli ambienti di lavoro, nonché sull'andamento complessivo del lavoro supplementare e straordinario, dei turni di lavoro, delle assenze dal lavoro, della CIG ordinaria e straordinaria, della fruizione delle ferie e dei permessi per riduzione d'orario ed ex festività.

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

previsto, per i casi di specie, dalla legge n.164/1975 e successive modificazioni ed integrazione.

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

B) Settori Calce, Gesso e Malte

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

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

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

2. Tenuti presenti i risultati e le valutazioni svolte tra le parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1) i Gruppi industriali operanti nei settori della calce o del gesso o delle malte – intendendosi per Gruppo Aziende con più di 250 dipendenti ed aventi stabilimenti ubicati in almeno due regioni – fornirà alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto, su richiesta delle stesse, in apposito incontro che sarà tenuto presso la sede della Associazione imprenditoriale, informazioni concernenti le prospettive di andamento per l'anno successivo, gli investimenti realizzati nel biennio precedente e quelli in programma per il biennio successivo - ripartiti per ampliamenti, nuovi impianti e a fini ambientali - nonché i livelli di occupazione in essere e relativo andamento atteso per l'esercizio successivo.

Art. 3 Formazione professionale – Fondimpresa

Con riferimento a quanto previsto dagli Accordi interconfederali in materia di formazione professionale e dalla legislazione vigente, le parti – anche in relazione al progresso tecnologico e allo sviluppo dell'automazione – riconoscono concordemente l'importanza che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane.

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

- consentire ai lavoratori l'acquisizione di professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;

- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta e consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori onde prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale.

Per quanto attiene, in particolare, il rapporto con Fondimpresa, il Comitato Paritetico Nazionale avrà il compito, previ opportuni coordinamenti, di instaurare e intrattenere rapporti con il suddetto Fondo interprofessionale per la formazione continua con riguardo alla presentazione e all'approvazione dei piani di formazione delle imprese, compresi quelli in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, concordati tra le parti sociali. Le imprese comunicheranno al Comitato i piani di formazione realizzati.

E' altresì affidato al Comitato il monitoraggio della normativa vigente in materia di formazione professionale, sia a livello comunitario che nazionale al fine di informare i propri rappresentanti sulle opportunità di finanziamento utilizzabili.

Al momento della istituzione del Comitato Paritetico Nazionale le parti stipulanti definiranno le modalità per l'attività da svolgere da parte del Comitato in materia di formazione professionale e potranno affidare la suddetta attività ad un Gruppo paritetico ristretto che provvederà a relazionare, con la periodicità che verrà concordemente stabilita, il Comitato nella sua interezza.

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

Art. 4 Gestione delle crisi occupazionali

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

Art. 5 Appalti

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

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

Le Aziende informeranno periodicamente e possibilmente ogni quattro mesi, per iscritto, la R.S.U. sulla natura delle attività conferite in appalto, sui nominativi delle imprese appaltatrici e sulla prevedibile durata dei lavori dati in appalto. Su richiesta della R.S.U. sarà effettuato un incontro per l'esame della materia.

Le Aziende inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge, assicurative, previdenziali, di igiene del lavoro e di sicurezza del lavoro, nonché dei rispettivi contratti di lavoro.

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

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

Art. 6 Ambiente di lavoro e tutela salute dei lavoratori

A) 1. Le parti convengono sulla necessità di evitare, correggere ed eliminare le condizioni ambientali nocive o insalubri e, a tal fine, per quanto riguarda i valori-limite dei fattori di nocività di origine chimica, fisica e biologica fanno riferimento ai livelli previsti dalle norme nazionali, comunitarie ovvero, in assenza di dette norme, dalle tabelle dell'American Conference of Governmental Industrial Hygienists nella traduzione del testo in lingua inglese effettuata a cura dell'Associazione Italiana degli Igienisti Industriali.

2. Potrà essere affidata ai servizi di igiene ambientale e medicina del lavoro delle Aziende sanitarie locali di cui all'art.14 legge 833/1978, o ad Istituti o Enti qualificati di diritto pubblico scelti di comune accordo tra Direzione aziendale e R.L.S. (rappresentante per la sicurezza) la rilevazione dei fattori di nocività ed insalubrità.

Gli oneri per il complesso degli interventi degli Enti qualificati di diritto pubblico scelti di comune accordo tra Direzione aziendale e R.L.S. sono a carico dell'azienda.

Il personale di detti Istituti o Enti sarà vincolato al segreto sulle tecnologie e sulle tecniche di produzione di cui può venire a conoscenza nello svolgimento dei compiti affidatigli.

In condizione di normalità le rilevazioni avverranno di regola ad intervalli non superiori a 24 mesi dalle conclusioni della precedente rilevazioni per le posizioni significative verificate con il rappresentante per la sicurezza.

I risultati delle rilevazioni di cui sopra, unitamente ai dati di cui ai registri dei dati ambientali e biostatistici e degli infortuni, su richiesta della R.L.S. , formeranno oggetto di esame congiunto nel corso di apposito incontro con la Direzione aziendale. Al suddetto incontro potranno prendere parte anche tecnici che hanno effettuato le rilevazioni.

3. I risultati delle rilevazioni ambientali – fermo restando quanto previsto dall'art.2105 c.c. – saranno raccolti in un registro detto dei “Dati ambientali”, istituito presso lo stabilimento, conservato dalla Direzione e a disposizione della R.L.S. per consultazione.

4. Viene pure istituito un registro dei “Dati biostatistici” destinato a raccogliere le statistiche afferenti le assenze, per reparti di lavoro dovute ad infortunio, malattia o malattia professionale. Anche tale registro così come il registro aziendale degli infortuni i cui all'art.403 DPR 547/1955, sarà conservato a cura della Direzione aziendale e resterà a disposizione della R.L.S. per consultazione.

5. I lavoratori saranno sottoposti alle visite mediche preventive e periodiche previste dalle leggi, nonché a quelle altre si ritenessero obiettivamente necessarie a seguito dei risultati delle indagini sull'ambiente di lavoro effettuate secondo le procedure e modalità previste dai commi precedenti del presente articolo, che individuano situazioni di particolare nocività. Degli eventuali accertamenti medici specifici, attuati a seguito dei risultati delle rilevazioni ambientali, sarà data notizia alla R.L.S. e per suo tramite alle RSU. Gli accertamenti medico-radiografici saranno affidati ad Istituti o Enti qualificati di diritto pubblico e/o ad Istituti o medici specialisti abilitati, scelti di comune accordo tra Direzione aziendale e R.L.S. Ove dette visite evidenziassero la necessità di accertamenti specialistici o radiografici, questi saranno effettuati a carico dei competenti Istituti assicurativi e previdenziali.

6. Viene istituito il libretto personale sanitario e di rischio sul quale saranno registrati i risultati degli accertamenti di cui sopra nonché i dati analitici concernenti:

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

7. Per l'igiene sul lavoro e la prevenzione infortuni si fa riferimento alle norme generali e ai regolamenti speciali che disciplinano tale materia, in particolare per quanto riguarda la fornitura dei mezzi previsti per la protezione fisica del lavoratore, l'approvvigionamento dell'acqua potabile negli stabilimenti, l'istituzione di bagni e docce e l'installazione di spogliatoi.

8. Le Aziende cureranno che nell'ambito delle unità produttive, ivi comprese le miniere e le cave, i lavoratori siano informati attraverso iniziative di carattere formativo e, se del caso, attraverso appositi supporti a stampa:

- sui rischi specifici cui sono esposti, sulle norme di sicurezza e sulle disposizioni aziendali in materia di prevenzione e sicurezza;
- sui mezzi di protezione individuale da adottare ai sensi dei provvedimenti legislativi per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro.

B) 1. I lavoratori in tutte le unità produttive all'atto della elezione della RSU eleggono, tra i componenti la RSU, il rappresentante per la sicurezza (R.L.S.) di cui al D.Lgs 626/94 nei seguenti numeri:

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

Nelle unità produttive che occupano da 101 a 200 dipendenti, le cui cave si trovano ubicate ad una distanza superiore a 20 km dallo stabilimento, è eletto nell'ambito delle RSU apposito rappresentante per la sicurezza tra i lavoratori della cava, in aggiunta e con proprie specifiche competenze e funzioni rispetto al RLS come sopra stabilito.

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

Nella comunicazione scritta alla Direzione aziendale, di cui all'art. 14 comma 5 del presente contratto, verrà data indicazione espressa dei nominativi dei componenti la RSU eletti rappresentanti per la sicurezza.

2. Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art.19, comma 2, del D.Lgs.626/1994 nonché per la partecipazione ad iniziative formative concernenti la materia dell'igiene e della sicurezza del lavoro, attuate con gli strumenti e nelle forme di cui alla parte II, pt.2) dell'accordo interconfederale 22.6.1995 (organi paritetici territoriali), le Aziende metteranno a disposizione dei rappresentanti per la sicurezza un monte ore di permessi retribuiti pari a:

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

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

Per l'espletamento dei compiti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 19 D.Lgs. citato, i rappresentanti per la sicurezza potranno disporre del tempo strettamente necessario per lo svolgimento dei compiti stessi senza pregiudizio né della retribuzione né dei permessi retribuiti come più sopra definiti e loro spettanti.

Detti permessi assorbono, fino a concorrenza, quanto già concesso in sede aziendale allo stesso titolo. Oltre ai permessi retribuiti di cui sopra i rappresentanti per la sicurezza potranno avvalersi, per l'espletamento dei compiti loro affidati, anche dei permessi retribuiti spettanti alla RSU. In tal caso la richiesta per la fruizione dei relativi permessi sarà effettuata dalla RSU secondo le modalità fissate per i permessi spettanti alla RSU e di cui all'art. ... del presente contratto indicando il/i nominativo/i del/i beneficiario/i.

3. Il rappresentante per la sicurezza ha le competenze e svolge i compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 626/1994 e in particolare:

- presenza alle rilevazioni ambientali nonché alla trascrizione dei risultati nei registri dei dati ambientali e biostatistici;
- è consultato sulle iniziative aziendali di informazione/formazione dei lavoratori in materia di sicurezza e di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- è consultato sulle innovazioni tecnologiche che abbiano riflesso sulla sicurezza nell'ambiente di lavoro e riceve informazioni sui mezzi e sulle procedure di prevenzione da adottare nel caso di impiego di una nuova sostanza che comporti potenziali rischi;
- riceve informazioni sulle procedure di prevenzione in caso di utilizzo nel ciclo produttivo di residui classificati come tossici e nocivi ai sensi della specifica normativa sulla materia;
- riceve informazioni sulle procedure per lo smaltimento dei rifiuti industriali di cui al DPR 915/1982;
- avverte il responsabile dell'Azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- è consultato per la realizzazione di programmi di prevenzione e di sicurezza predisposti dall'Azienda.

Per le visite ai luoghi di lavoro il rappresentante per la sicurezza, contestualmente alla richiesta delle ore di permesso necessarie, preavverte la Direzione aziendale per la loro effettuazione unitamente al responsabile del Servizio di prevenzione e protezione ovvero ad addetto da questi incaricato, presente nell'unità produttiva. In presenza di situazioni di oggettiva gravità ed emergenza, fermo restando l'obbligo del preavviso alla Direzione aziendale, il RLS, in caso di dichiarato impedimento della stessa Direzione aziendale, potrà effettuare da solo la visita al luogo di lavoro interessato dall'emergenza. Le visite avranno luogo compatibilmente con le esigenze produttive e nel rispetto delle limitazioni previste dalla legge (es.: art. 339 D.P.R. 547/55).

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

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nei punti A e B del presente articolo si fa riferimento all'accordo interconfederale 22 giugno 1995 e, per quanto riguarda la designazione e/o elezione del rappresentante per la sicurezza, sempreché i lavoratori non abbiano ancora provveduto alla data di entrata in vigore del presente c.c.n.l.,

all'accordo 22/11/1995, punto 3, sottoscritto dalle parti stipulanti il presente contratto nazionale di lavoro.

C) Le parti nel condiviso obiettivo di assicurare, nel rispetto delle norme di legge e regolamentari, la miglior tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro, convengono di affidare all'attività del Comitato Paritetico Nazionale il perseguimento dei seguenti obiettivi comuni:

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

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

In occasione della 1^a sessione della anzidetta informativa di settore sulla sicurezza le parti esamineranno la possibilità di estendere le rilevazioni di parte imprenditoriale, da portare al tavolo delle valutazioni congiunte, alle tipologie di infortunio e alle aree di rischio con l'obiettivo di individuare eventuali iniziative di informazione, sensibilizzazione e formazione di cui la parte imprenditoriale potrà farsi carico nel quadro degli indirizzi generali di settore per il rafforzamento della prevenzione.

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

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

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

Art. 8 Azioni positive per le pari opportunità

Le parti, preso atto delle iniziative legislative volte al conseguimento delle pari opportunità per le lavoratrici, realizzeranno, in vigore del contratto nazionale di lavoro, apposito incontro per esaminare le azioni positive che possono derivare dall'applicazione della normativa nazionale.

Art. 9 Tutele alle categorie dello svantaggio sociale

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

Art. 10 Accordi interconfederali.

Gli accordi stipulati dalla Confederazione generale dell'industria italiana con le Confederazioni dei lavoratori, anche se non esplicitamente richiamati, si considerano parte integrante del presente contratto, semprechè questo non disponga diversamente, nei limiti della rispettiva competenza e rappresentanza.

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

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

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

Art. 12 Estensione di contratti stipulati con altre associazioni

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

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

A) Qualora uno dei soggetti destinatari del presente contratto intende proporre in giudizio una domanda relativa al rapporto disciplinato dal contratto nazionale, si avvarrà della procedura di conciliazione appresso prevista in applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 31.3.1998 n.80. Chi intende agire giudizialmente promuove la procedura di conciliazione tramite l'Associazione cui aderisce o conferisce mandato con richiesta sottoscritta, che l'Associazione farà pervenire alla controparte tramite l'Organizzazione che la rappresenta con lettera raccomandata r.r..

1. La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti, l'oggetto della controversia con l'esposizione dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa, l'indicazione del luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.

2. La Organizzazione che rappresenta la parte attrice, contestualmente all'invio alla controparte della lettera del proprio rappresentato di cui al punto A), chiederà la costituzione della Commissione sindacale di conciliazione che è composta da un rappresentante della Organizzazione sindacale alla quale il lavoratore aderisce o conferisce mandato speciale e da un rappresentante dell'Associazione degli industriali cui l'impresa aderisce o conferisce mandato speciale, designato previa intesa con l'Associazione degli industriali stipulante il presente c.c.n.l. Le funzioni di Segreteria della Commissione saranno svolte presso l'anzidetta Associazione degli industriali.

3. I rappresentanti designati dalle parti si riuniscono entro 20 giorni dalla comunicazione della richiesta di procedere all'esame della controversia e al tentativo di conciliazione.

4. Il tentativo di conciliazione viene svolto con libertà di forme, anche in più riunioni, e deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data di cui al punto 3).

5. Se la conciliazione ha esito positivo, si redige processo verbale ai sensi e per gli effetti dell'art.411, 3° comma, c.p.c. e il verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la Direzione Provinciale del Lavoro a cura della Segreteria. La sottoscrizione del verbale rende inoppugnabile la conciliazione la quale acquista efficacia di titolo esecutivo con l'osservanza di quanto previsto dall'art.411 c.p.c.

6. Se la conciliazione non riesce si redige processo verbale che contiene le posizioni delle parti e le ragioni del mancato accordo. Di tali ragioni il giudice terrà conto ai fini della determinazione delle spese del successivo giudizio.

Nel verbale di mancata conciliazione le parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando, quando è possibile, l'ammontare del credito non controverso del lavoratore. In questo ultimo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni di cui all'art.411 c.p.c.

7. Copia dei verbali di conciliazione o di mancato accordo è rilasciata alle parti contestualmente alla sottoscrizione.

8. Eventuali questioni interpretative e/o applicative della presente procedura sono demandate all'esame e alla decisione delle parti stipulanti il contratto nazionale di lavoro.

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

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

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

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

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

3. La richiesta di devoluzione della controversia al Collegio arbitrale deve contenere l'indicazione della parte istante, l'elezione di domicilio presso la segreteria del Collegio e l'esposizione dei fatti.

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

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

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

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

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

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

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

5. Il Collegio dovrà emettere il lodo entro sessanta giorni, che decorrono dalla data di ricevimento, da parte della segreteria, della comunicazione riguardante l'adesione alla richiesta di devoluzione della controversia al Collegio arbitrale.

6. Il lodo è deliberato a maggioranza di voti degli arbitri ed è redatto per iscritto. Esso è comunicato, tramite la segreteria, alle parti in giudizio ed è esecutivo, previa osservanza delle regole stabilite dal secondo comma dell'art.412 quater c.p.c.

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

Dichiarazione a verbale

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

Art.14 Relazioni aziendali e conflittualità

Al fine di migliorare sempre più il clima delle relazioni sindacali in Azienda e di ridurre la conflittualità, è comune impegno delle parti, tenuto conto di quanto previsto dagli accordi interconfederali del 25-1-1990 e 23-7-1993, a che, in caso di controversie

collettive, vengano esperiti tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione aziendale e R.S.U. In particolare, qualora la controversia abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali, di legge, nonché l'informazione di cui alla prima parte del contratto, a richiesta di una delle parti aziendali, l'esame avverrà con l'intervento delle Organizzazioni stipulanti.

Art. 15 Rappresentanza sindacale unitaria

In applicazione dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti la Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil assumono l'iniziativa per la costituzione della R.S.U.

Alla condizione che abbiano espresso formale adesione al citato accordo interconfederale, l'iniziativa per la costituzione della R.S.U. può esser assunta anche dalle altre Organizzazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l. ovvero dalle Organizzazioni di cui al punto 4), parte seconda, lett. b) del predetto accordo interconfederale.

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

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

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

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

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

La R.S.U. e le Organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori sono titolari della funzione di contrattazione aziendale come stabilito dall'accordo interconfederale 23 luglio 1993 e per contratto collettivo nazionale di lavoro.

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

- per l'espletamento dei propri compiti e funzioni la R.S.U. di sporrà dei permessi retribuiti di cui all'art. 23 della legge n. 300/1970;
- la Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil, titolari delle ore di permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal citato art. 23, trasferiscono alla R.S.U. una quota dei predetti permessi aggiuntivi pari al 70%.

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

Le precitate Organizzazioni sindacali ripartiranno al loro interno la quota dei permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli di cui al già citato art. 23, pari al residuo 30%, che sarà di norma fruita per il tramite dei ripetitivi componenti la R.S.U., e

comunicheranno alle Direzioni aziendali la regolamentazione da esse definita ed il nominativo del responsabile per la gestione amministrativa del predetto monte ore.

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

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

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

I membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato di garanti, di cui ai punti 5, 8, 13 e 20, parte seconda dell'accordo interconfederale 20-12-1993, qualora in forza all'unità produttiva dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro oppure, in via eccezionale, anche durante l'orario di lavoro utilizzando, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 legge n.300/1970.

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

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

Le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19 della legge n. 300/1970, firmatarie del vigente c.c.n.l. o comunque aderenti alla disciplina dell'accordo interconfederale 20-12-1993, che partecipano alla procedura di elezione della R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RAS ai sensi della norma sopra richiamata e cessa l'attività del Consiglio di Fabbrica ove esistente.

Art. 16 Assemblea

I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea, nei giorni di attività lavorativa, all'interno dell'unità produttiva nel luogo all'uopo indicato ovvero, in caso di impossibilità, in locale messo a disposizione dall'Azienda nelle immediate vicinanze dell'unità produttiva, per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

Tali assemblee saranno tenute fuori dell'orario di lavoro e, nei limiti di 10 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione (ex premio di produzione compreso ⁽¹⁾), durante l'orario di lavoro.

Le assemblee - che potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - saranno indette singolarmente o congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto o dalle R.S.U., con apposito ordine del giorno.

Alle assemblee potranno partecipare dirigenti esterni delle Organizzazioni sindacali stipulanti, i cui nominativi e qualifiche - unitamente alla data e ora dell'assemblea nonché all'ordine del giorno della stessa - dovranno essere resi noti per iscritto alla Direzione aziendale con un preavviso di almeno 48 ore.

Lo svolgimento delle assemblee dovrà aver luogo con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

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

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

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

Restano salve eventuali condizioni di miglior favore in atto.

(1) Vedi nota a pag. (art. premio di risultato)

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

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

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

I suddetti permessi, che potranno essere richiesti per non più di due rappresentanti volta per volta, promiscuamente per gli operai, gli intermedi e gli impiegati, non potranno eccedere il limite di 16 ore mensili per ciascuna Organizzazione sindacale e per ciascuno stabilimento o sede centrale.

Per l'adempimento delle funzioni sindacali di cui sopra e per quelle inerenti a funzioni pubbliche elettive potrà essere concessa una aspettativa a norma,rispettivamente, dell'art. 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e della legge 3.8.1999, n.265 alla quale si fa rinvio anche per il regime dei permessi a favore di lavoratori chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive.

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

E' fatto obbligo ai lavoratori, cui è accordata l'aspettativa, di ripresentarsi in servizio entro 7 giorni dalla data di cessazione della carica che ha determinato l'aspettativa. In caso contrario il rapporto di lavoro si considererà risolto per dimissioni del lavoratore.

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

Per l'applicazione del presente articolo ai dipendenti dalle Aziende esercenti la produzione della calce, del gesso e delle malte, il terzo comma è sostituito dal seguente:

I suddetti permessi, che potranno essere richiesti per non più di un rappresentante, promiscuamente per gli operai, gli intermedi e gli impiegati, non potranno eccedere il limite di 8 ore mensili per ciascuna Organizzazione sindacale e per ciascun stabilimento'.

Art.18 Affissioni.

I comunicati e le pubblicazioni di cui all'art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché quelli dei sindacati nazionali o locali di categoria dei lavoratori, stipulanti il presente contratto, vengono affissi su albi posti a disposizione dalle Aziende.

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

Copia degli stessi deve essere tempestivamente inoltrata alla Direzione aziendale.

Art.19 Versamento dei contributi sindacali.

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

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

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

Le trattenute saranno effettuate mensilmente sulle relative competenze del lavoratore.

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

Dichiarazione a verbale

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

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

Art. 20 Istituti di Patronato ⁽¹⁾

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

1. I Patronati, Inas-Cisl, Inca-Cgil, Ital-Uil, svolgeranno i compiti previsti dal D. Leg. C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804 nei confronti dei singoli lavoratori interessati mediante propri rappresentanti, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica rilasciato dalle rispettive Direzioni provinciali dei Patronati stessi i quali dovranno segnalare le eventuali variazioni.

2. I predetti rappresentanti dei Patronati svolgeranno le proprie funzioni nel locale che verrà messo a disposizione durante l'esercizio della loro attività. funzioni nel locale che verrà messo a disposizione durante l'esercizio della loro attività.

3) Per lo svolgimento delle stesse verranno concordati con le Direzioni aziendali i giorni e gli orari atti a consentire i contatti con i lavoratori fuori dell'orario di lavoro.

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

(1) Per la UGL i Patronati di cui al punto 1) del presente articolo si intendono sostituiti dal Patronato ENAS.

DISCIPLINA COMUNE

Art. 21 Periodo di prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a:

- 6 mesi per i lavoratori dei gruppi A Super e A
- 3 mesi per quelli del gruppo B
- 2 mesi per quelli dei gruppi CS e C

- 1 mese per quelli dei gruppi D , E F.

A partire dal 1° ottobre 2006, data di entrata in vigore della nuova classificazione, i periodi di prova di cui sopra sono da riferire a:

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

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione.

Durante il periodo di prova la retribuzione non potrà essere inferiore al minimo tabellare più l'indennità di contingenza previsti per il gruppo per il quale il lavoratore è assunto in prova.

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

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

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

Art.22 Assunzione – Documenti

L'assunzione avverrà a norma delle disposizioni di legge e degli eventuali accordi interconfederali.

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

- data di assunzione
- categoria e inquadramento assegnato ai sensi dell'art..... (classificazione del personale) e mansioni cui normalmente deve attendere
- trattamento economico iniziale
- durata dell'eventuale periodo di prova
- località di svolgimento del lavoro
- tipologia del rapporto di lavoro se a tempo indeterminato o determinato
- tutti gli altri eventuali dati previsti da norme di legge.

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

L'Azienda è tenuta inoltre a consegnare al lavoratore una dichiarazione sottoscritta contenente i dati di registrazione effettuata nel libro matricola nonché le comunicazioni di cui sopra.

All'atto dell'assunzione sarà fornita al lavoratore la modulistica riguardante l'iscrizione a Concreto (scheda informativa e modulo di adesione).

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- carta d'identità o documento equivalente;
- libretto di lavoro;
- la documentazione relativa alle assicurazioni sociali obbligatorie se ne è in possesso;
- lo stato di famiglia per i lavoratori agli effetti degli assegni per il nucleo familiare;
- il certificato degli studi compiuti;
- eventuali ulteriori documenti che l'azienda ritenga utili in relazione alle mansioni a cui il lavoratore è assegnato.

E' in facoltà dell'Azienda di richiedere il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

Il lavoratore dovrà dichiarare alla Direzione aziendale la sua residenza e comunicare tempestivamente gli eventuali cambiamenti.

Art.23 Assunzione delle donne e dei fanciulli

Per l'ammissione al lavoro delle donne e dei fanciulli, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Art.24 Visita medica.

E' in facoltà dell'Azienda di far sottoporre il lavoratore a visita medica, secondo quanto disposto dall'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n.300 e dagli artt. 16 e 17 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n.626.

Art.25 Apprendistato

In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato professionalizzante diventi esecutiva, le parti concordano che continuerà a trovare applicazione la disciplina dell'apprendistato prevista dall'art.24 del C.c.n.l. 28 luglio 1999 (v. allegato n. al presente contratto) e che le parti stesse si incontreranno per la definizione delle modalità attuative demandate dal D. Lgs. 276/2003 alla contrattazione collettiva non appena interverrà l'accordo interconfederale e/o ulteriori regolamentazioni sulla materia.

Art.26 Contratto di inserimento

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore alla realtà lavorativa nella quale dovrà operare, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

La durata del contratto di inserimento non può essere inferiore a 9 mesi e non può essere superiore a 18 mesi. Nel caso di lavoratori riconosciuti affetti, ai sensi della normativa vigente, da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa a 36 mesi.

Possono essere assunti con contratto di inserimento i lavoratori di cui all'art.54, comma 1 del D.Lgs.n.276/2003.

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Il contratto individuale di inserimento/reinserimento dovrà contenere i seguenti elementi:

- a) la durata, da determinarsi, nell'ambito dei periodi minimi e massimi sopraindicati, in relazione al tipo di professionalità posseduta dal lavoratore rispetto al nuovo contesto lavorativo;
- b) il periodo di prova per l'inquadramento attribuito, sulla base delle disposizioni del vigente C.c.n.l.;
- c) l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno ovvero a tempo parziale;
- d) l'inquadramento del lavoratore che non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quello attribuito alla categoria cui il progetto individuale è preordinato. Nel caso di contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà di un livello inferiore;
- e) l'indicazione della sede di lavoro, del trattamento economico e normativo;
- f) il progetto individuale di inserimento o reinserimento definito con il consenso del lavoratore. Tale progetto deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite. Nel progetto verranno indicati la qualificazione al

conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto nonché la durata e le modalità della formazione. La formazione teorica sarà non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà essere necessariamente impartita nella fase iniziale del rapporto. Le competenze acquisite dal lavoratore a seguito della formazione teorica e delle fasi di addestramento specifico erogate saranno registrate dal datore di lavoro.

In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, il lavoratore con contratto di inserimento/reinserimento non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un massimo dei seguenti giorni di calendario, raggiungibili anche con più periodi di assenza: 70 giorni per contratti fino a 12 mesi; 75 giorni per contratti fino a 15 mesi; 90 giorni per contratti fino a 18 mesi. Nell'ambito di tali periodi l'Azienda applicherà, per il trattamento economico, quanto previsto dal presente C.c.n.l.. Qualora l'assenza dal lavoro perduri oltre i periodi sopraindicati l'Azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro in qualsiasi momento.

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di durata del contratto verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità.

Per quanto non previsto nel presente articolo si fa riferimento alle norme di legge e all'Accordo interconfederale 11 febbraio 2004.

Art. Contratto di lavoro a tempo determinato.

L'assunzione del lavoratore può essere effettuata anche con contratto a tempo determinato in base alle norme ed alle condizioni previste dalle vigenti disposizioni di legge.

L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro è consentita, ai sensi e per gli effetti dell'art.10, comma 7 prima parte del d.lgs.n.368/2001, nelle seguenti ipotesi:

- 1) per l'esecuzione di un'un'opera e/o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo;
- 2) per punte di più intensa attività dovute a particolari richieste di mercato, anche stagionali, o per particolari commesse;
- 3) per fasi di avvio di nuove attività, intendendo per tali anche l'avvio di nuovi impianti e/o nuove linee/sistemi di produzione definite e predeterminate nel tempo, per un periodo comunque non superiore a 24 mesi.

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a tempo determinato per le ipotesi sopraindicate è pari al 12% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva.

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

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

essere modificate con accordo sindacale (tra Azienda e R.S.U., entrambe assistite dalle Organizzazioni territoriali competenti), in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

L'azienda quando reputi necessario instaurare rapporti a tempo determinato per una o più delle ipotesi sopra indicate, procederà all'assunzione con contratto a tempo determinato previa comunicazione alla RSU, relativamente al numero dei rapporti a termine, alle cause ed alle lavorazioni e/o reparti interessati.

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

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

L'azienda fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.

I periodi di prova di cui all'art. 20 ccnl 28.7.1999 sono confermati per i rapporti con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi. Per contratti di durata inferiore i periodi ivi previsti sono ridotti del 50% con una durata, in ogni caso, non inferiore ad un mese. Decorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, il lavoratore avrà diritto a prestare l'attività lavorativa per l'intero periodo previsto dal contratto a meno che non intervenga una giusta causa di recesso.

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

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

Art. 28 Lavoro a tempo parziale

Le parti convengono che i rapporti di lavoro a tempo parziale, disciplinati dal D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni, dovranno corrispondere ed essere funzionali ad esigenze di flessibilità della forza lavoro, essere compatibili con l'organizzazione del processo produttivo e diretti, nel contempo, a cogliere esigenze individuali dei lavoratori.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. Classificazione del personale.

Fino al 30 settembre 2006 i lavoratori dei settori regolati dal presente contratto sono inquadrati in una scala classificatoria articolata su 8 gruppi professionali secondo le norme di cui all'art. del c.c.n.l. 28.7.1999.

A partire dal 1 ottobre 2006 troverà applicazione un nuovo sistema di classificazione del personale e pertanto dalla data sopraindicata i lavoratori sono inquadrati in una scala classificatoria articolata su 5 aree professionali nell'ambito di ciascuna delle quali sono previsti uno o più livelli professionali distribuiti complessivamente su 12 livelli retributivi con valori minimi tabellari mensili.

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

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

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

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

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

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

Il presente sistema di classificazione del personale, unitamente alla scala parametrica di cui alle tabelle retributive riportate all'art.41 individua lo strumento idoneo a cogliere il valore professionale del lavoro svolto e, nell'attuare la corrispondenza tra il livello retributivo e tale valore, coglie l'evoluzione verificatasi

nelle posizioni di lavoro presenti nelle aziende, consente un ampliamento delle ipotesi di mobilità, accorpamento e arricchimento delle mansioni e realizza la certezza dell'inquadramento per le figure professionali, sia presenti che nuove. .

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

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

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

*Commissione nazionale tecnica paritetica
per l'inquadramento del personale*

Le parti convengono di affidare alla Commissione nazionale tecnica paritetica che ha formulato la proposta di riforma della classificazione del personale l'esame in sede tecnica di eventuali problemi applicativi e/o di inserimento nell'inquadramento di nuove posizioni professionali che venissero a configurarsi nei settori cui si applica il presente contratto. Resta fermo che dall'applicazione della nuova classificazione non potranno derivare pregiudizi a diritti acquisiti in base alla classificazione di cui al c.c.n.l. 28 luglio 1999.

**A) DECLARATORIE AREE PROFESSIONALI
E LIVELLI PER AREA**

AREA DIRETTIVA

Declaratoria

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

III° Livello - Profili

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

attività di alta professionalità e importanza per il perseguimento degli stessi fini.

II° Livello – Profili

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

I° Livello - Profili

di

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

AREA CONCETTUALE

Declaratoria

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

III° Livello – Profili

- Impiegati:* - addetti a mansioni tecniche con compiti di controllo di singoli servizi amministrativi, di manutenzione o di attività di nuovi impianti
- Intermedi:* - preposti alla programmazione, distribuzione e organizzazione operativa degli interventi di manutenzione meccanica o elettroapparecchista sia per la conservazione di impianti e macchine che dei nuovi impianti; provvedono ai collaudi dei lavori affidati a terzi.

II° Livello – Profili

- Impiegati:* - disegnatore progettista che sviluppa schizzi o schemi di massima con eventuale utilizzo di sistemi CAD CAM
- addetti a mansioni amministrative con specifica competenza nelle varie branche della contabilità o di processi di trattamento dati del ciclo attivo e passivo
- acquirente di ordini con adeguata esperienza
- Intermedi:* - preposti al coordinamento di diverse attività di manutenzione in cicli tecnologici di elevata complessità
- preposti alla conduzione dell'intero ciclo tecnologico di cemeniteria a ciclo completo tradizionale di elevata complessità
- preposti alla conduzione ed al controllo dell'intero ciclo tecnologico operanti in sala centralizzata di cemeniteria a medio-bassa potenzialità
- Operai:* - specialisti che interpretando schemi e disegni montano e riparano circuiti elettronici di regolazione automatica di elevata complessità, provvedendo alla diagnosi dei guasti, individuando le modalità più efficaci di intervento provvedendo direttamente o con l'ausilio di altri lavoratori alle operazioni necessarie per il ripristino della efficienza; compie le verifiche tecniche di lavori affidati a terzi provvedendo ai relativi collaudi

I° Livello – Profili

- Impiegati:* - addetti alle operazioni amministrative connesse con la consegna dei prodotti finiti avvalendosi di videoterminali o p.c.
- addetti ai vari servizi amministrativi di stabilimento o unità commerciali
- Intermedi:* - preposti al coordinamento di lavoratori addetti ai reparti di produzione in unità produttive a ciclo completo tradizionale
- preposti alle attività di cava o miniera con compiti di sorveglianza ai fini della legge su miniere e cave
- capi squadra di montatori e manutentori (edili, meccanici, elettrici, elettronici etc.) di attrezzature, macchine ed impianti del ciclo produttivo completo
- assistenti di laboratorio con prolungata e comprovata esperienza, operanti in unità produttive a ciclo completo, con compiti di supervisione di tutte le attività, compresa la taratura delle attrezzature, di controllo qualitativo per il rispetto degli standards prefissati, compresi quelli previsti dalla certificazione di qualità

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

AREA SPECIALISTICA

Declaratoria

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

III° Livello – Profili

- Impiegati:*
- disegnatori d'ordine
 - addetti uffici o servizi che, oltre alle caratteristiche di cui al precedente livello, abbiano maturato significativa esperienza nella area di competenza
 - segretarie con adeguata esperienza
- Intermedi:*
- preposti ai reparti dei centri di macinazione
 - capi squadra di lavoratori di singoli reparti di ciclo produttivo completo
- Operai :*
- lavoratori inseriti strutturalmente con continuità nei turni di lavoro di diversi reparti del ciclo produttivo completo che conducono più macchine principali
 - lavoratori addetti alle sostituzioni nei turni di lavoro di diversi reparti del ciclo produttivo completo che conducono più macchine principali
 - conduttori di più macchine operatrici di cava e di mezzi di trasporto complessi che ne conoscono le caratteristiche strutturali, funzionali e operative e che curano la manutenzione conservativa delle migliori performances
 - conduttori, a reparto, di più forni rotanti, che siano equipaggiati di

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

II° Livello – Profili

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

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

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

1° Livello – Profili

Impiegati: - addetti ad operazioni ricorrenti seguendo modalità e procedure prestabilite

Operai:

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

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

AREA QUALIFICATA

Declaratoria

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

II° Livello – Profili

Impiegati: - addetti a semplici mansioni di segreteria

- archivisti con utilizzo di strumenti complessi

Operai:

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

I° Livello – Profili

Impiegati: - centralinisti telefonici

- archivisti con sistemi tradizionali

Operai:

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

AREA ESECUTIVA

Declaratoria

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

Profili – Operai:

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

B) QUADRI

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

1) la determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria dei quadri viene effettuata dalle parti stipulanti con il contratto collettivo nazionale di lavoro 6 marzo 1987;

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

3) in fase di prima applicazione, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata dall'Azienda con decorrenza 1° settembre 1987;

4) ai quadri si applica la normativa contrattuale prevista per gli impiegati con funzioni direttive con eccezione di quanto indicato nei successivi punti 5, 6 e 7;

5) le Aziende assicureranno i quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali;

6) l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata quando le mansioni proprie di tale qualifica siano state svolte per un periodo continuativo di sei mesi, sempre che non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto;

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

Le parti si danno atto che con la regolamentazione di cui al presente accordo si è data piena attuazione al disposto della legge 13 maggio 1985, n. 190 per quanto riguarda i quadri.

TABELLA SCALA PARAMETRALE IN VIGORE DAL 1.10.2006

AREA PROFESSIONALE	LIVELLI	PARAMETRI
Area direttiva	3°	210
	2°	188
	1°	172

Area concettuale	3°	163
	2°	157
	1°	149
Area specialistica	3°	140
	2°	134
	1°	129
Area qualificata	2°	121
	1°	116
Area esecutiva	1°	100

Chiarimento a verbale

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

Art. Passaggi di categoria

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

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

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

B) Aumenti periodici di anzianità.

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

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

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

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

Art. Mutamento di mansioni

Il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a mansioni rientranti nel gruppo superiore .

In relazione a particolari esigenze aziendali, dandone comunicazione alla R.S.U., il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti il suo gruppo purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né rechi pregiudizio alla sua posizione professionale e al suo inquadramento.

Al lavoratore che sia chiamato temporaneamente a compiere mansioni rientranti in un gruppo superiore deve essere corrisposto, in aggiunta alla sua retribuzione di fatto, un compenso pari alla differenza tra la retribuzione stessa e la retribuzione che verrebbe a percepire se venisse promosso al gruppo superiore.

Qualora, in caso di passaggio di gruppo, la nuova retribuzione del lavoratore dovesse eventualmente risultare inferiore a quella percepita nel gruppo di provenienza, il trattamento economico sarà integrato *ad personam* fino a concorrenza del precedente.

A partire dall'1.10.2006, data di entrata in vigore della nuova classificazione, i commi da 1 a 4 sono sostituiti dal seguente: Nell'ambito dell'area di appartenenza il lavoratore può, in relazioni ad esigenze organizzative, tecniche e produttive, essere adibito anche a mansioni relative ad altri livelli della stessa area senza alcun peggioramento economico in caso di mansioni proprie di un livello inferiore ovvero percependo la differenza retributiva in caso di mansioni di un livello superiore.

Trascorso un periodo di 2 mesi consecutivi nel disimpegno di mansioni superiori avverrà a tutti gli effetti il passaggio al gruppo (dopo 1.10.2006:livello) superiore sempreché non si tratti di sostituzione di lavoratore assente, con diritto alla conservazione del posto (malattia o infortunio, ferie, chiamata o richiamo alle armi, aspettativa, gravidanza o puerperio, permesso o trasferta) che non dà diritto a passaggio di gruppo (dopo 1.10.2006:livello) per tutta la durata dell'assenza. Il passaggio avverrà qualora il lavoratore sostituito non sia rientrato in servizio entro il termine dovuto.

Ogni passaggio di gruppo (dopo 1.10.2006:livello) sarà comunicato per iscritto al lavoratore.

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

Chiarimento a verbale

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

Art. Mansioni promiscue

Il lavoratore che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diversi gruppi (dopo 1.10.2006:livelli), sarà classificato nel gruppo (dopo 1.10.2006:livello) superiore e ne percepirà la retribuzione, quando le mansioni inerenti al gruppo (dopo 1.10.2006:livello) superiore abbiano rilievo sensibile, anche se non prevalente, sul complesso dell'attività svolta dal lavoratore.

Art. Orario di lavoro

1. Orario di lavoro settimanale – Flessibilità

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

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

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

Fermo restando quanto previsto dall'art. 4 comma 4 del D.Lgs. n.66/2003 la durata media dell'orario di lavoro, ai fini del D.Lgs. citato, viene calcolata con riferimento ad un periodo di quattro mesi. In caso di particolari esigenze organizzative, la Direzione aziendale e la RSU potranno elevare tale periodo.

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

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

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

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

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

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

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

Chiarimenti a verbale

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

2) Le parti si danno reciprocamente atto che la previsione di cui al 4° comma del presente punto 1), non comporta variazione alcuna né del trattamento concernente le maggiorazioni per il lavoro straordinario spettante ai lavoratori né della collocazione temporale del relativo pagamento.

3) Le parti si danno altresì atto che eventuali prestazioni straordinarie, o per i discontinui eccedenti le 48 ore settimanali, potranno essere soddisfatte, con il consenso del lavoratore, mediante l'attribuzione di correlati riposi compensativi da godere nell'anno di riferimento ovvero da accantonare nella banca ore individuale ferma restando la corresponsione della maggiorazione.

4) Le parti, con le norme di cui sopra, non hanno inteso modificare condizioni di miglior favore di fatto esistenti.

.....

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

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

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

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

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

2) Riduzione dell'orario di lavoro

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

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

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

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

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente punto 2) per ogni mese intero di anzianità. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata a questo effetto come mese intero.

Chiarimenti a verbale

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

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

3) Trattamento festività sopresse

In sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla legge 5-3-1977, n. 54 e successive integrazioni e modificazioni, verranno concessi, a tutti i lavoratori, quattro gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuito.

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

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

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

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

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

4) Banca ore

E' istituita una Banca ore individuale operante dal 1.1.2000 in cui confluiscono, al 1° gennaio di ogni anno, i permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione relativi a:

- le ore a fronte delle ex festività di cui al punto 4) del presente articolo;
- le riduzioni dell'orario di lavoro previste;
- eventuali ore di prestazioni straordinarie di cui al Chiarimento a verbale n.3) del pt.1, lett.A del presente articolo.

I permessi confluiti nella Banca ore individuale saranno fruiti da parte del lavoratore entro l'anno successivo previo preavviso di 5 giorni e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali.

Al 31 dicembre dell'anno come sopra indicato le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno pagate con la retribuzione in atto a quel momento (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità, ex premio di produzione (1) e, per i cottimisti, la percentuale minima di cottimo). Su richiesta del singolo lavoratore e compatibilmente con le esigenze tecniche ed organizzative le predette ore potranno essere fruiti entro i 6 mesi dell'anno successivo.

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

(1) Vedi nota a pag. ... (art.... premio di risultato)

Art. Lavoro a turni

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

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

Il lavoro eseguito di domenica a norma di legge, e/o nelle ore notturne comprese in regolari turni periodici, non gode delle corrispondenti percentuali di maggiorazione previste dagli artt. ..., ... e ... (lavoro straordinario, festivo e notturno). Ai lavoratori che lavorano in detti turni periodici, sarà applicata sulla retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità e, per i cottimisti, la percentuale minima contrattuale di cottimo) una maggiorazione del:

- 35 per cento per le ore lavorate di notte;
- 5 per cento per le ore lavorate di giorno (sia nel caso di tre turni, sia nel caso di due turni);
- 35 per cento per le ore lavorate di giorno nella domenica.

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

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

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

Ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art.8 del D.Lgs.n.66/2003, ai lavoratori addetti a turni di lavoro di 8 ore consecutive è concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, di 10 minuti con decorrenza della normale retribuzione fermi restando l'assetto organizzativo e la continuità della normale attività produttiva. La predetta pausa non si cumula con analoghi trattamenti già previsti a livello aziendale ferme restando, ove esistenti, eventuali condizioni di miglior favore.

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

I lavoratori turnisti, addetti a lavori di ciclo continuo, non possono allontanarsi dal loro posto di lavoro se non sono sostituiti dai lavoratori che debbono dare loro il cambio fermo restando l'impegno dell'Azienda a reperire il sostituto nel più breve tempo possibile. In tal caso la loro maggiore prestazione sarà retribuita come lavoro straordinario nonché con la maggiorazione del lavoro a turno fermo restando per gli impiegati quanto previsto al 9 comma, lett.a), del presente articolo..

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

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

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

In ogni caso, però, l'Azienda, prima dell'inizio del lavoro, dovrà comunicare al lavoratore il giorno assegnatogli per il riposo compensativo in sostituzione di quello non goduto per la suddetta

chiamata al lavoro. Il giorno compensativo assegnato in sostituzione dovrà cadere nel corso della settimana successiva.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il trattamento dei suddetti lavoratori è regolato come segue:

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

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

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

Chiarimento a verbale

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

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

Dichiarazione a verbale

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

Art. Interruzioni di lavoro e recuperi

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

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

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

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

Art. Riduzione di lavoro.

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

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

Al lavoratore che, ai sensi del comma precedente, richieda la risoluzione del rapporto di lavoro, compete l'intero trattamento,

compreso quello relativo al preavviso, come nel caso di licenziamento non per motivi disciplinari.

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

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

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

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

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

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

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

Art. Assenze e permessi

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

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

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

Art Congedi

A) Permessi per eventi e cause particolari

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimo.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

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

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

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

B) Congedi per gravi motivi familiari

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, della legge n. 53 del 2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.

Il datore di lavoro è tenuto, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo

richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto di lavoro a termine nonché quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Il congedo di cui alla presente lettera B) può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art.1 D.M.21.7.2000 n.278, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni. Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

Durante il periodo di congedo di cui al presente articolo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

C) Congedi per la formazione

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53, i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta al datore di lavoro almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, specificando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

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

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva a questo titolo non dovranno superare l'1% del totale della forza occupata. I valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale pari o superiori a 0,50 saranno arrotondati all'unità superiore.

Durante il periodo di congedo il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

Dichiarazione comune

- 1) Le parti si danno reciprocamente atto che le disposizioni contrattuali di cui alle lettere A), B) e C) del presente articolo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale ferme restando, ove esistenti, condizioni di miglior favore.
- 2) Con riferimento alla lett.C) del presente articolo e alla misura dell'1% ivi definita per la contemporanea fruibilità dei congedi, le parti convengono di assumere la detta percentuale in via sperimentale riservandosi di verificarne l'adequatezza in occasione degli incontri per il rinnovo del biennio economico del presente contratto.

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

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

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

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

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

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

Art. Interruzioni di anzianità

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

Art. Determinazione quote orarie

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

Art. Corresponsione delle competenze

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

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

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

Le competenze saranno corrisposte secondo le prassi aziendali in atto.

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

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

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

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

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

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

Art. Aumenti retributivi e nuovi minimi tabellari contrattuali

I minimi tabellari contrattuali in vigore al 29 febbraio 2004 sono incrementati, a partire dalle date sottoindicate, dei seguenti importi lordi mensili:

Gruppi	Aumenti dal 01/03/04	Aumenti dal 01/01/2005	Aumenti dal 01/07/2005	Aumenti totali a regime
A Super	50,17	43,00	29,53	122,70
A	45,77	39,23	26,94	111,94
B	38,18	32,73	22,47	93,38
C Super	35,00	30,00	20,60	85,60
C	33,29	28,53	19,59	81,41
D	31,08	26,64	18,30	76,02
E	27,90	23,92	16,42	68,24
F	24,48	20,98	14,41	59,87

Pertanto i minimi tabellari mensili relativi a ciascun gruppo, e valevoli per tutti i settori alle date sopraindicate, sono quelli di cui alla seguente tabella:

TABELLA DEI MINIMI MENSILI CONTRATTUALI

Gruppi	dall'1/03/04 (euro/mese)	dall'01/01/05 (euro/mese)	dall'01/07/05 (euro/mese)
A Super	1.057,81	1.100,81	1.130,34
A	964,96	1.004,19	1.031,13
B	804,97	837,70	860,17
C Super	737,87	767,87	788,47

C	702,31	730,84	750,43
D	655,98	682,62	700,92
E	588,87	612,79	629,21
F	516,59	537,57	551,98

Per gli appartenenti alla categoria dei quadri, in aggiunta al trattamento economico previsto per il Gruppo A Super (*dopo 1.10.2006: per il 3° livello dell'area direttiva*), è stabilita la corresponsione di una indennità di funzione il cui importo è pari a € 41,32 lorde mensili.

Agli appartenenti al Gruppo F (*dopo 1.10.2006: all'area esecutiva*) viene confermato l'importo, istituito con il c.c.n.l. 21/7/79, di € 7,75 lorde mensili, corrisposto quale "superminimo collettivo di gruppo" da valere agli effetti di tutti gli istituti contrattuali come paga base.

Art. Indennità di contingenza - EDR.

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

Gruppi	Contingenza Importo totale (euro/mese)
A SUPER	533,43
A	530,24
B	523,11
C SUPER	519,55
C	519,46
D	517,65
E	515,49
F	513,24

Per gli appartenenti al Gruppo F (*dopo 1.10.2006: area esecutiva*) il calcolo dell'indennità di contingenza è stato effettuato tenendo conto dei 7,75 euro mensili corrisposte come superminimo collettivo di gruppo, secondo quanto previsto dall'art. ... del presente c.c.n.l.

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

Per l'indennità di contingenza relativa al periodo pregresso alla data dei protocolli sopra richiamati si fa riferimento alla legge 26 febbraio 1986, n. 38 nonché agli accordi interconfederali regolanti la materia e alle specifiche norme dei c.c.n.l. 21 luglio 1979 e 6 luglio 1983.

Art. Giorni festivi

Sono considerati giorni festivi:

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

b) le festività nazionali del:

1. 25 aprile;
2. 1° maggio;
3. 2 giugno

c) le seguenti festività infrasettimanali:

1. Capodanno (1° gennaio);
2. Epifania (6 gennaio);
3. Lunedì successivo alla Pasqua;
4. Assunzione della Beata Vergine Maria (15 agosto)
5. Ognissanti (1° novembre);
6. Immacolata Concezione (8 dicembre);
7. S. Natale (25 dicembre);
8. S. Stefano (26 dicembre).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. Aumenti periodici di anzianità.

Le parti, convenendo sulla opportunità di pervenire ad una razionalizzazione della retribuzione con la deindicizzazione di taluni elementi retributivi, concordano di modificare come segue, a far data dal 1-1-1980, la disciplina relativa agli aumenti periodici di anzianità prevista dal c.c.n.l. 30 aprile 1976.

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

Gruppi	Valori unitari scatti (euro/mese)
A Super	14.27
A	12.48
B	10.12
C Super	9.28
C	8.77
D	8.37
E	7.71
F	7.13

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

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

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

La differenza che viene a determinarsi - a seguito del passaggio di gruppo - tra il valore massimo maturabile previsto per il gruppo di acquisizione, a titolo di aumenti periodici di anzianità, e quanto già maturato allo stesso titolo al momento della maturazione del 5^a aumento periodico, sarà corrisposta in concomitanza con l'erogazione di detto 5^a aumento periodico.

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

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

Nota a verbale

Per il passaggio dalla precedente normativa contrattuale a quella di cui al presente articolo si rinvia alle norme applicative di cui all'art. 12, disposizioni transitorie del c.c.n.l. 21 luglio 1979, riguardanti:

- a) gli operai già in forza al 21 luglio 1979 o assunti successivamente a tale data nel corso dell'anno 1979;
- b) gli impiegati e gli intermedi in forza alla data del 21 luglio 1979; il cui testo è riportato in allegato al n.2.

Art. Tredicesima mensilità o gratifica natalizia

L'Azienda, normalmente 5 giorni prima di Natale, corrisponderà a tutti i lavoratori dipendenti (operai, intermedi, impiegati) una gratifica natalizia nella misura di una mensilità di retribuzione globale di fatto (1).

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

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

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

(1) vedi nota a pag.(art. ... premio di risultato)

Art. Trattamento di fine rapporto

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

- minimo tabellare contrattuale
- indennità di contingenza (secondo quanto stabilito dalla legge 297/1982)
- aumenti periodici di anzianità
- superminimi ed altre analoghe eccedenze mensili rispetto al minimo tabellare contrattuale
- ex premio di produzione (1)
- maggiorazione per turni avvicendati
- maggiorazione per lavoro notturno a carattere continuativo
- 13^a mensilità ed eventuali ulteriori mensilità corrisposte aziendali
- cottimi
- indennità di cassa
- indennità sostitutiva di mensa
- indennità di funzione

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

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

Per le quote annue maturate fino al 31/12/86 - per il settore cemento e lavorazioni promiscue - e fino al 31/12/87 - per il settore calce, gesso e malte - si fa riferimento alle tabelle di cui all'art. 19 del c.c.n.l. 30/9/94, riportate in allegato al n.3.

Chiarimenti a verbale

Ai sensi dell'art. 5 della legge 29/5/1982 n. 297, l'indennità di anzianità maturata al 31/5/1982 dai lavoratori in forza a tale data, è determinata sulla base delle disposizioni di cui agli artt. 66, 91, e 116 del c.c.n.l. 21/7/1979 i cui testi sono riportati in allegato al n.4.

Per i lavoratori che erano in forza il 21/7/1979 il trattamento di fine rapporto è costituito da quanto di loro competenza, in applicazione delle norme del presente

articolo, e dalla somma già percepita al netto di ogni ritenuta nella misura prevista dalla norma transitoria di cui ai succitati artt. 66, 91 e 116 del c.c.n.l. 21/7/1979.

(1) vedi nota a pagina.....(art ... premio di risultato)

Art. Premio di risultato.

Secondo quanto stabilito dal Protocollo 23 luglio 1993, i cui contenuti, ripresi nell'art.1, Sistema contrattuale del presente contratto, si intendono integralmente richiamati in questo articolo, la contrattazione aziendale potrà svolgersi - tra le parti espressamente indicate nel sopracitato articolo sotto il titolo Contrattazione aziendale - ai fini della determinazione di un premio annuale di risultato che sarà collegato a parametri e obiettivi di produttività, redditività e/o altri indicatori ravvisati rilevanti agli effetti del miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione, concernenti l'azienda nel suo complesso, concordati tra le parti.

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

Le erogazioni dovranno consentire l'applicazione dello specifico trattamento contributivo-previdenziale, di cui al Protocollo 23 luglio 1993, ove necessario, attraverso l'adeguamento delle soluzioni pattuite alla normativa di legge. Gli accordi aziendali o di gruppo avranno durata quadriennale. Le parti (azienda, R.S.U. e OSL), agli effetti della contrattazione aziendale e dei suoi obiettivi, valuteranno, in apposito incontro preventivo che costituirà momento di ulteriore articolazione del sistema di relazioni industriali, la situazione dell'azienda, la redditività, la competitività e le sue prospettive di sviluppo.

Le predette valutazioni, in sede aziendale o di gruppo, dovranno essere svolte con riferimento al quadro delle compatibilità e delle specificazioni, confacenti per le aziende dei settori disciplinati dal presente contratto, dei parametri di produttività e di redditività di cui al 1^a comma del presente articolo, che saranno esaminati dalle parti stipulanti in apposito incontro da tenere nel semestre successivo alla stipula del contratto nazionale di lavoro.

La contrattazione aziendale si svolgerà senza iniziative unilaterali delle parti durante i due mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza degli accordi aziendali da rinnovare e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste. L'Azienda che riceve la proposta di rinnovo darà riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento della proposta stessa.

Dal 1^a settembre 1994 non trova più applicazione la disciplina di cui all'art. 15 del c.c.n.l. 31-1-1991. Gli importi in misura fissa aziendali corrisposti rimangono consolidati (1) e congelati nelle cifre in essere alla stessa data e non saranno più oggetto di successiva contrattazione.

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

Nota a verbale

Per la realizzazione degli impegni concordati tra le parti sociali e Governo, e di cui al Protocollo 23 luglio 1993, gli accordi aziendali prevederanno clausole di adeguamento alle norme di legge, presenti e future, attuative dei suddetti impegni nel rispetto del principio dell'invarianza dei costi e dei benefici.

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

Art. Mensa

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

Pertanto, nelle unità produttive, comprese le sedi centrali, con almeno 125 dipendenti, le Direzioni e le R.S.U. si incontreranno al fine sopra indicato, tenendo conto delle situazioni obiettive nelle singole unità produttive quali, ad esempio, la distanza dallo stabilimento rispetto alla residenza della prevalenza dei lavoratori, il rapporto tra maestranze in forza e lavoratori che utilizzino il servizio ecc.

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

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

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

Agli addetti del settore cemento, appartenenti ad unità con meno di 125 dipendenti, sarà riconosciuta una indennità sostitutiva di mensa per ogni giorno di presenza in misura percentuale dell'indennità aziendalemente erogata ai lavoratori appartenenti ad unità produttive con più di 125 addetti.

Nota a Verbale

La presente normativa non modifica le situazioni in atto derivanti dall'applicazione di accordi aziendali e di gruppo. Dette situazioni restano confermate.

Art. Congedo matrimoniale.

Ai lavoratori di ambo i sessi che abbiano superato il periodo di prova verrà concesso, in occasione del loro matrimonio, 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 di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

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

Il congedo matrimoniale è dovuto anche in caso di dimissioni per contrarre matrimonio.

Per quanto non previsto nel presente articolo, per gli intermedi e per gli operai, si fa richiamo al contratto collettivo di lavoro interconfederale 31 maggio 1941.

Il trattamento, come sopra corrisposto dall'Azienda, assorbe, fino a concorrenza dello stesso, quello previsto dalle vigenti norme generali in materia e quello riservato agli intermedi e agli operai dal contratto collettivo di lavoro interconfederale sopra richiamato.

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

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

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

Art. Indennità di testimonianza

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

Art. Malattia ed infortunio non sul lavoro.

In caso di interruzione del servizio, dovuta a causa di malattia e infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 14 mesi di calendario, raggiunti anche con più periodi di assenza, nell'ambito dei 30 mesi di calendario immediatamente precedenti.

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

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

Durante la conservazione del posto ai lavoratori assenti per cause di malattia o infortunio non sul lavoro sarà riconosciuto da parte dell'Azienda, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, un trattamento economico fino al raggiungimento delle seguenti misure della retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità e, per i cottimisti, il guadagno medio di cottimo), aumentata dell'ex premio di produzione (1), nonché della maggiorazione media per lavoro a turno, per coloro che lavorano a turni avvicendati in via continuativa:

- a) per anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti:
 - 100 per cento per i primi 6 mesi;
 - 50 per cento per ulteriori 6 mesi;
- b) per anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti:
 - 100 per cento per i primi 8 mesi;
 - 50 per cento per ulteriori 4 mesi.

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

(1) Vedi nota a pag. ...(art.... premio di risultato)

Per il lavoratore cui si applica la parte I e II del presente contratto il trattamento economico è corrisposto dall'Azienda con deduzione di tutte le somme cui il lavoratore ha diritto da parte dell'Istituto assicuratore ed è subordinato al riconoscimento delle malattie da parte dell'Istituto stesso. Resta inteso che per eventuali periodi di assenza, compresi nei limiti della conservazione del posto ma eccedenti i periodi cui è commisurato il trattamento economico contrattuale e per i quali il lavoratore dovesse aver diritto alle prestazioni economiche dell'INPS, le dette prestazioni verranno corrisposte al lavoratore stesso fermo restando che l'Azienda, in occasione dell'erogazione della gratifica natalizia o 13^a mensilità, dedurrà i ratei di gratifica natalizia o 13^a mensilità relativi ai periodi di assenza di cui trattasi.

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

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

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

Le assenze per malattia od infortunio non sul lavoro, da comunicarsi all'Azienda all'inizio del normale orario di lavoro della stessa giornata in cui si verificano e comunque - in caso di giustificato motivo - non oltre il giorno successivo, dovranno essere documentate, salvo casi di forza maggiore, mediante certificazione redatta dal medico della competente struttura sanitaria su apposito modulo da inoltrare all'Azienda nel più breve tempo possibile e comunque non oltre il terzo giorno dall'inizio della malattia. In caso di Tbc la certificazione concernente l'assenza verrà rilasciata dall'INPS.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'Azienda di norma entro la scadenza dell'iniziale periodo di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro. Detta prosecuzione deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'Azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia e infortunio non sul lavoro indicata nel certificato medico precedente.

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

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

Il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro e per tutto il periodo della malattia, a trovarsi nel domicilio noto al datore di lavoro, disponibile per il suddetto controllo in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

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

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

Il lavoratore che, durante le fasce orarie come sopra definite, non sia reperito al domicilio noto al datore di lavoro, fatto salvo quanto previsto dal precedente comma, nonché per comprovate cause di forza maggiore, decade dal diritto al trattamento economico contrattuale nelle misure del 100% per i primi 10 giorni e del 50% per l'ulteriore periodo, esclusi i periodi di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo, ed il fatto costituisce inadempimento grave degli obblighi contrattuali sanzionabile ai sensi dell' art.62 .

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

E' fatto divieto al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro di svolgere alcuna attività lavorativa comunque remunerativa. La violazione di tale divieto costituisce inadempimento grave degli obblighi contrattuali sanzionabile ai sensi dell' art.62 .

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

Chiarimenti a verbale

- 1) Per i lavoratori cui si applica la parte I e II del presente contratto i ratei della gratifica natalizia corrisposti dall'Istituto assicuratore saranno considerati utili ai fini del raggiungimento delle misure del trattamento economico di cui al presente articolo. Pertanto dalla gratifica natalizia di cui all'art.46 (13^a mensilità o gratifica natalizia) non sarà effettuata alcuna detrazione per i periodi di assenza dal lavoro per malattia od infortunio non sul lavoro.
- 3) Al fine di consentire una più puntuale organizzazione dei turni di lavoro nel rispetto delle esigenze dell'impresa e dei singoli lavoratori, il lavoratore turnista assente per malattia avvertirà la Direzione del rientro in servizio o dell'eventuale prosecuzione dello stato di malattia, entro il giorno precedente il termine di rientro previsto nella certificazione medica.

Art. Infortunio sul lavoro e malattia professionale

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

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

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

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

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

Ai lavoratori assenti per infortunio sul lavoro o malattia professionale, sarà corrisposta da parte dell'Azienda, per un periodo massimo di 18 mesi, una integrazione di quanto il lavoratore percepisce dall'Istituto assicuratore in forza di disposizioni di legge e/o di altre norme, fino al raggiungimento del 100 per cento della retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità e, per i cottimisti, guadagno medio di cottimo) aumentata dell'ex premio di produzione (1), nonché della maggiorazione media per lavoro a turno per coloro che lavorano a turni avvicendati in via continuativa.

Per il giorno nel quale si verifica l'infortunio, l'Azienda, ai sensi dell'art. 73 del T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n.1124, corrisponderà la retribuzione come sopra indicata per le ore non lavorate a causa dell'infortunio medesimo. Per i primi 3 giorni successivi di carenza assicurativa l'Azienda corrisponderà il 100 per cento della suddetta retribuzione.

Il trattamento economico di cui al presente articolo sarà corrisposto al lavoratore sempreché l'infortunio o malattia professionale siano riconosciuti dall'Istituto.

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

Nel caso in cui ciò non sia possibile è lasciata facoltà al lavoratore di richiedere un periodo di aspettativa non superiore a 1 anno.

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

Ove la risoluzione del rapporto di lavoro dovesse verificarsi per licenziamento da parte dell'Azienda al lavoratore sarà corrisposto il normale trattamento di anzianità di cui all'art. (trattamento di fine rapporto), integrato dalla indennità sostitutiva del preavviso. Ove invece la risoluzione del rapporto dovesse avvenire per dimissioni del lavoratore, allo stesso verrà corrisposto il solo trattamento previsto dall'art. (trattamento di fine rapporto).

(1) Vedi nota a pag.....(art. ... premio di risultato)

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

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

Pertanto dalla grafica natalizia di cui all'art.... (13^a mensilità o gratifica natalizia) non sarà effettuata alcuna detrazione per i periodi di assenza dal lavoro per infortunio sul lavoro o malattia professionale.

Per quanto riguarda la comunicazione dell'assenza e la facoltà di controllo dell'Azienda, valgono le disposizioni di cui all'art. ... (malattia e infortunio non sul lavoro).

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

Art. Chiamata e richiamo alle armi

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, nonché per il richiamo alle armi si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti al momento della chiamata o del richiamo stesso, nonché a quanto contenuto nella legge 28.8.1991, n.288 sulla disciplina della cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo.

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria risolve il rapporto di lavoro, senza diritto al riconoscimento dell'anzianità relativa al periodo di tempo trascorso sotto le armi.

Art. Gravidanza e puerperio

Per quanto attiene alla tutela fisica ed al trattamento economico delle lavoratrici in stato di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alle norme contenute nel T.U. delle norme in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità approvato con D.Lgs.26 marzo 2001 n.151.

Art. Trasferimenti

Le eventuali 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 tecniche, organizzative e produttive e tenere conto delle esigenze del lavoratore e della sua famiglia.

I trasferimenti saranno regolamentati come segue.

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

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

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

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

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

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

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

Se il nucleo convivente a carico del lavoratore è composta da più di tre persone oltre il lavoratore stesso, verrà corrisposta dall'Azienda una indennità supplementare pari all'importo di tre giornate di retribuzione, composta dagli elementi sopra indicati, per

ogni componente il nucleo familiare, oltre il terzo, a carico del lavoratore e che con lui si trasferisca.

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

Il lavoratore trasferito conserva ad personam, se più favorevole, il trattamento economico goduto precedentemente, ma non quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali ed alle particolari prestazioni nella sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione il lavoratore acquisisce quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori od inerenti alle specifiche prestazioni.

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

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

Qualora ostino al trasferimento comprovati e riconosciuti obiettivi motivi del lavoratore o dei suoi familiari, l'Azienda non procederà al suo licenziamento.

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

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

Nota a verbale

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

Art. Lavoratori studenti - Diritto allo studio.

1) Lavoratori studenti

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

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

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

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

Fermi restando, per i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio, i congedi per la formazione di cui all'art. (congedi), ai lavoratori di cui al 3° e 4° comma del presente articolo, con meno di 5 anni di anzianità di servizio, che nel corso

dell'anno debbono sostenere gli esami di diploma, potranno essere concessi, a richiesta, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 10 giorni.

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

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

2) Diritto allo studio

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

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

Il lavoratore potrà richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno.

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

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

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

Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'Azienda almeno un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore.

Il lavoratore dovrà fornire all'Azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative.

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

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Art. Previdenza Complementare

La contribuzione a CONCRETO, "Fondo nazionale pensione complementare a capitalizzazione per i lavoratori dell'industria del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni", istituito con l'Accordo 27.1.1999 tra Federmaco e Feneal-UIL, Filca-CISL e Fillea-CGIL e costituito con atto notarile in data 19 maggio 1999, è così ripartita a partire dal 1° aprile 2004:

- 1,20% a carico dell'Azienda e 1,20% a carico del lavoratore commisurato al valore del minimo tabellare, ex indennità di contingenza, EDR e indennità di funzione quadri di spettanza di ciascun lavoratore;
- 100% dell'accantonamento TFR annualmente maturato nell'anno per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993;

- 40% dell'accantonamento TFR annualmente maturato nell'anno per gli altri lavoratori.

Le modifiche delle misure della contribuzione sono stabilite dal Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Al fine di favorire la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori, ai membri dell'Assemblea di Concreto le Aziende assicureranno un permesso retribuito individuale di 8 ore per la partecipazione all'Assemblea stessa nonché, a titolo di rimborso spese, il corrispettivo del biglietto di viaggio andata e ritorno in 2a classe in treno. Per i componenti dell'Assemblea provenienti dalle isole sarà riconosciuta la combinazione nave/treno in seconda classe. L'avvenuta partecipazione e la durata della riunione sono documentate dagli Organi di Concreto.

Le parti confermano che l'obbligo per l'azienda del versamento della contribuzione prevista dal C.c.n.l. è dovuto esclusivamente a favore dei lavoratori iscritti a Concreto.

Art. Assistenza sanitaria integrativa

Le parti convengono di costituire una Commissione tecnica paritetica entro il 30 settembre 2004 al fine di studiare le ipotesi di fattibilità di costituzione di un fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa settoriale o intersettoriale fra settori economici affini per la erogazione ai lavoratori dipendenti di prestazioni sanitarie integrative di quelle assicurate dal SSN.

Art. Tutela tossicodipendenti e loro familiari.

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

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

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

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

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

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

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

Art. Conservazione utensili e visite d'inventario e di controllo

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

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

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

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

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

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

Art. Norme comportamentali

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

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

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

1. Rispettare l'orario di servizio e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo di presenza;
2. Non abbandonare il posto di lavoro o sospendere il lavoro senza giustificato motivo;
3. Dedicare attività assidua e diligente nello svolgimento delle mansioni affidategli secondo le istruzioni impartite dai superiori;
4. Avere cura e non danneggiare il materiale di lavorazione, locali, mobili, macchinari, attrezzature, strumenti;
5. Non presentarsi o trovarsi al lavoro in condizioni che possono risultare di pregiudizio per sé e/o per gli altri;
6. Non danneggiare colposamente o mettere fuori opera dispositivi antinfortunistici;
7. Conservare assoluta segretezza sui processi di produzione dell'Azienda e non trarre profitto con danno, dell'Azienda stessa, da quanto forma oggetto delle sue mansioni, né svolgere attività contraria all'Azienda medesima;
8. Astenersi dallo svolgere durante il servizio atti che potrebbero procurargli lucro e comunque possano sviare la sua attività che deve essere interamente dedicata all'Azienda;
9. Attenersi alle disposizioni del presente contratto di lavoro o ai regolamenti interni e non recare pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene o al normale andamento del lavoro.

Salvo autorizzazione dell'Azienda gli è vietato inoltre di valersi, anche fuori del servizio, della propria condizione per svolgere a fine di lucro, sotto qualsiasi forma, attività che siano in relazione con gli interessi dell'Azienda.

Art. Provvedimenti disciplinari

I provvedimenti disciplinari applicabili ai lavoratori sono i seguenti:

- a) Rimprovero verbale;
- b) Rimprovero scritto;

- c) Multa fino al massimo di 3 ore di retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità);
- d) Sospensione dal lavoro e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 3 giorni;
- e) Licenziamento ai sensi dell'art. 63 (licenziamento per mancanze).

Per l'applicazione dei provvedimenti di cui sopra si fa riferimento all'art. 7 della legge 20.5.1970 n. 300.

In ogni caso il datore di lavoro non può adottare i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale senza aver contestato per iscritto, preventivamente al lavoratore l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa entro i 5 giorni successivi dal ricevimento della contestazione.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante delle associazioni sindacali cui aderisce o conferisce mandato oppure dalla RSU.

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione sindacale alla quale si è iscritto o a cui conferisce mandato, la procedura di cui all'art.12 (Reclami e controversie-Procedura di conciliazione e di arbitrato irrituale).

I provvedimenti delle multe saranno versati all'INPS o a istituzioni aziendali di carattere assistenziale per i lavoratori.

Art. Licenziamento per mancanze

L'Azienda potrà procedere al licenziamento senza preavviso né indennità sostitutiva nei seguenti casi:

1. Insubordinazione verso i superiori o gravi offese verso i compagni di lavoro;
2. Reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive o per i quali, data la loro natura, si renda impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
3. Rissa all'interno dello stabilimento, furto, frodi e danneggiamenti volontari o con colpa grave di materiali di stabilimento o di materiali di lavorazione;
4. Recidiva di una qualunque mancanza che abbia dato luogo a più sospensioni nell'anno precedente;
5. Atti colposi che possono compromettere la stabilità delle opere anche provvisorie, la sicurezza dello stabilimento e la incolumità del personale o del pubblico o determinare gravi danneggiamenti agli impianti;
6. Trafugamento di schizzi, di utensili, di altri oggetti, nonché di prodotto o di materiali di proprietà dell'Azienda;
7. Lavorazione e costruzione nell'interno dello stabilimento, senza l'autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi;
8. Abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode dello stabilimento;
9. Assenza ingiustificata per quattro giorni di seguito o per quattro volte in uno dei giorni successivi al festivo nel periodo di un anno;
10. Mancanze relative a doveri non specificatamente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Indipendentemente dai provvedimenti di cui sopra, in caso di danneggiamento volontario o per colpa grave e di furto, il lavoratore sarà tenuto al risarcimento dei danni.

Art. Certificato di lavoro

Fermi restando gli obblighi di legge sull'aggiornamento e sulla consegna del libretto di lavoro, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'Azienda rilascerà al lavoratore, all'atto della cessazione del servizio, un certificato con l'indicazione del

tempo durante il quale egli ha prestato la sua opera nell'Azienda, delle mansioni disimpegnate e del gruppo professionale al quale è appartenuto.

Art. Caso di morte del lavoratore.

In caso di morte del lavoratore, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti al coniuge, ai figli e, se viventi a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3^o grado e agli affini entro il 2^o grado.

In mancanza delle persone sopra indicate, le indennità predette sono attribuite secondo le disposizioni testamentarie o, in mancanza di testamento, secondo le norme della successione legittima.

A puro titolo di liberalità, agli eredi sarà concesso, quale concorso alle spese funerarie, un contributo la cui misura sarà fissata ad esclusivo giudizio dell'Azienda.

In caso di morte del lavoratore che si trova in trasferta, l'Azienda assumerà a suo carico le spese di trasporto della salma nel Comune di residenza.

In caso di morte del lavoratore, trasferito per esigenze della Azienda nell'ultimo decennio si farà luogo al rimborso, ai familiari che ne facciano richiesta e che con lui si erano trasferiti, delle spese di trasloco sostenute per il rientro nella località di origine o in cui risiedevano prima del trasferimento. Il rientro di cui sopra dovrà avvenire entro 1 anno dalla data del decesso.

Art. Decorrenza e durata.

Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto decorre dal 1^o marzo 2004 ed avrà vigore fino a tutto il 30 settembre 2007; per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 30 settembre 2005.

Esso si intenderà automaticamente prorogato di anno in anno se non verrà disdetto tre mesi prima della scadenza, con lettera raccomandata r.r.

DISCIPLINA SPECIALE

PARTE I

Soggetti destinatari della parte prima della disciplina speciale

La presente parte si applica ai lavoratori la cui categoria è identificata dalla 3^a declaratoria dei Gruppi C Super e C, dalla 2^a declaratoria dei Gruppi D ed E e dalla declaratoria del Gruppo F. A partire dal 1.10.2006, data di entrata in vigore della nuova classificazione, la categoria è identificata, nell'ambito delle aree professionali, dai livelli i cui profili riguardano gli operai.

Art. Lavoro straordinario, festivo e notturno

Ferme restando le deroghe ed eccezioni di cui all'art.... (orario di lavoro) e all'art. (addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia):

- è lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali;
- è lavoro festivo quello effettuato nei giorni di cui all'art. ... (giorni festivi);
- è lavoro notturno quello effettuato dalle 22 alle 6.

Ai soli effetti contrattuali il lavoro effettuato oltre le 8 ore giornaliere verrà compensato con la maggiorazione: del 23 per cento se diurno, del 40 per cento se notturno, del 50 per cento se festivo o festivo notturno. Per i lavoratori discontinui, il lavoro effettuato oltre l'orario giornaliero assegnato nonché il lavoro supplementare di cui alla tabella dell'art.34 verrà compensato con la maggiorazione: del 18 per cento se diurno, del 35 per cento se notturno, del 45 per cento se festivo o festivo notturno.

Le sottoindicate percentuali di maggiorazione, nonché quelle relative al lavoro di cui al secondo comma del presente articolo, saranno applicate sulla retribuzione oraria ottenuta dividendo la retribuzione mensile del lavoratore (minimo tabellare eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità) per il numero fisso 175 e, per i cottimisti, anche sulla percentuale minima contrattuale di cottimo:

- lavoro straordinario diurno: 23 per cento;
- lavoro notturno non compreso in turni avvicendati: 30 per cento;
 - lavoro notturno a carattere continuativo (guardiania, custodia, pulizia locali) non compreso in turni avvicendati: 25 per cento;
- lavoro straordinario notturno: 40 per cento;
- lavoro ordinario in giorni festivi: 40 per cento;
- lavoro straordinario festivo: 50 per cento;
- lavoro straordinario festivo notturno: 50 per cento;
- lavoro festivo ordinario notturno: 40 per cento.

Le percentuali di cui al presente articolo non sono cumulabili e la maggiore assorbe la minore.

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

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

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

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

1. Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario notturno assorbono e comunque non si cumulano con quanto a qualsiasi titolo già concesso in sede aziendale in relazione ai suddetti regimi di orario.
2. Le parti si danno atto che, ai soli effetti retributivi di cui al presente ccnl, per lavoro notturno si intende quello effettuato dal lavoratore dalle ore 22 alle ore 6. Ai fini legali si considera lavoro notturno, di cui al d.lgs.n.66/2003, quello effettivamente prestato nel periodo intercorrente fra le ore 22 e le ore 5 alle condizioni di cui al decreto medesimo, ferme restando le esclusioni di cui all'art.11, comma 2 del citato provvedimento.

Art. Modalità per la mensilizzazione.

La mensilizzazione, attuata per i seguenti elementi:

- minimo tabellare;
- aumenti periodici di anzianità.
- ex indennità di contingenza;
- superminimi;
- ex premio di produzione (1)

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

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

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

a) Ai lavoratori che, nel corso del mese, hanno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si sono assentati soltanto per ferie, per festività, per congedo matrimoniale, per permessi retribuiti o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, viene liquidato l'intero importo come sopra mensilizzato.

In tal modo si intendono compensati, oltre al lavoro ordinario, le ferie, il congedo matrimoniale, i permessi retribuiti, le altre assenze che comportano il diritto alla retribuzione e le festività di cui all'art.44 (giorni festivi), escluse solo quelle coincidenti con la domenica, oppure, per i lavoratori che, nei casi previsti dalla legge, prestano la loro opera la domenica, quelle coincidenti con il giorno di riposo compensativo della domenica stessa.

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

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

174

ore contrattuali del mese

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

(1) Vedi nota a pag. (art. ... premio di risultato)

Art. Cottimi

Nel caso che l'Azienda ravvisi l'opportunità di adottare il lavoro a cottimo, sia individuale che collettivo, varranno le seguenti norme.

Le tariffe di cottimo dovranno essere determinate in modo da consentire al lavoratore di normale capacità e operosità, nei periodi normalmente considerati, il conseguimento di un utile non inferiore al 4,60 per cento della quota oraria del minimo tabellare mensile.

Nel caso in cui un lavoratore, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto nel secondo comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, il suo guadagno di cottimo gli verrà integrato fino al raggiungimento di detto minimo.

L'Azienda comunicherà alla R.S.U. i criteri generali dei sistemi di cottimo in vigore.

Tali criteri si riferiscono ai metodi di rilevazione dei tempi, ai coefficienti di maggiorazione (causali e valori, minimo e massimo), ai metodi di calcolo dell'utile di cottimo.

Tali comunicazioni avranno finalità informativa, essendo ammesse solo contestazioni di carattere applicativo, alle condizioni e secondo la procedura di cui agli ultimi tre commi del presente articolo.

In caso di introduzione di nuovi sistemi di cottimo, alla comunicazione di cui al comma quarto potrà seguire, a richiesta, un esame congiunto tra l'Azienda e la R.S.U.

La modifica di taluno dei criteri che hanno formato oggetto della comunicazione informativa di cui al comma quarto, purché non alteri il sistema in atto, non costituisce variazione del sistema stesso ai sensi del comma precedente, fermo restando l'obbligo della comunicazione informativa.

Resta in facoltà della R.S.U. di instaurare controversia collettiva quando sorga contestazione circa la rispondenza del sistema in atto alle norme di cui al presente articolo.

Ai lavoratori interessati al lavoro a cottimo dovranno essere comunicate per affissione, all'inizio dei lavori, le indicazioni del lavoro da eseguire e del compenso unitario (tariffa di cottimo) stabilito.

La liquidazione e la ripartizione dei cottimi collettivi saranno fatte dall'Azienda ai lavoratori che vi hanno lavorato, in misura proporzionale alle rispettive quote orarie dei minimi tabellari ed al numero complessivo delle ore singolarmente lavorate nell'esecuzione del cottimo.

Le tariffe di cottimo non si considereranno definitive se non dopo un periodo di assestamento, che in ogni caso non potrà superare un mese. Durante il periodo di assestamento, il lavoratore sarà retribuito con le tariffe in corso di assestamento restando comunque ferma la disposizione di cui al terzo comma del presente articolo.

Superato tale periodo, le tariffe si considereranno stabilizzate e non potranno essere variate, a meno che non si verifichino modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro; in tal caso si procederà alla determinazione delle nuove tariffe, che si considereranno stabilizzate dopo il periodo di assestamento più sopra previsto.

Trascorso il periodo di assestamento, l'effettuazione del passaggio dal sistema di cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione non dovrà, rimanendo inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale, portare diminuzione di retribuzione.

Nel caso in cui la valutazione del lavoro richiesto al lavoratore sia il risultato della misurazione dei tempi di lavorazione e sia richiesta una resa di produzione superiore a quella normale ad economia, il lavoratore dovrà essere retribuito a cottimo.

I concottimisti, intesi per tali i lavoratori direttamente vincolati al ritmo lavorativo di altri lavoratori a cottimo e soggetti ad una prestazione lavorativa superiore a quella propria del lavoro ad economia, parteciperanno parzialmente ai benefici del cottimo in relazione al proprio contributo, da valutarsi di comune accordo in sede aziendale.

L'Azienda comunicherà alla R.S.U. i criteri generali di determinazione della percentuale di partecipazione.

L'Azienda porterà tempestivamente a conoscenza dei concottimisti la misura della loro partecipazione, nonché le sue variazioni, qualora trasformazioni della situazione tecnica ed organizzativa della produzione comportassero modificazioni nei criteri di attribuzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, le norme per la liquidazione degli operai lavoratori a cottimo sono quelle previste dall'art. 47 (trattamento di fine rapporto).

L'Azienda non potrà servirsi, nel ciclo delle sue specifiche lavorazioni, di cottimisti i quali abbiano alle proprie dipendenze altri lavoratori da essi direttamente retribuiti, dovendosi intendere il lavoro a cottimo intercorrente tra il lavoratore e l'Azienda, e la dipendenza di un lavoratore da un altro unicamente intesa agli effetti tecnici e disciplinari.

Qualunque contestazione non risolta nell'ambito aziendale in materia di cottimo, riguardante la precisazione di elementi tecnici e l'accertamento di fatti determinanti la tariffa di cottimo, è rimessa all'esame di un organo tecnico composto da un rappresentante di ciascuna delle Organizzazioni sindacali interessate e presieduto da un tecnico designato di comune accordo dalle Organizzazioni stesse.

Tale organo ha la facoltà di eseguire i sopralluoghi e gli accertamenti necessari ai fini dell'esame della controversia ed emetterà la sua decisione entro il più breve tempo possibile.

Nel caso in cui l'organo tecnico non si costituisca entro il termine massimo di un mese o nel caso in cui una delle parti interessate non ritenga di adeguarsi alle sue decisioni, la controversia sarà devoluta alle Associazioni sindacali territoriali e successivamente, ove necessario, entro 15 giorni, alle Associazioni nazionali.

Art. Lavori pesanti e disagiati.

Ferme restando le disposizioni di legge per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, le parti si danno atto della volontà di operare per migliorare gli ambienti di lavoro anche laddove possono richiedersi interventi di lavoro saltuari ad impianti funzionanti, nonché di ridurre il numero e l'entità dei lavori cosiddetti pesanti e disagiati.

Agli effetti del presente articolo - fermo restando il tassativo obbligo per tutti i lavoratori di fare uso dei mezzi di protezione individuali prescritti - sono considerati lavori pesanti e disagiati quelli di cui all'elenco che segue, lavori per i quali, per il solo tempo di esecuzione, saranno applicate, sul minimo tabellare orario, le percentuali di maggiorazione sotto indicate.

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

- | | |
|---|--------|
| 1) pulizia e manutenzione interna di camere, filtri, elettrofiltri, caldaie e tubazioni | 9,60% |
| 2) recupero di materiali all'interno di volumi chiusi o tramogge | 17,85% |
| 3) riparazioni all'interno di forni (non ad elevata temperatura) | 6,90% |
| 4) riparazioni all'interno di macchine ad elevata temperatura | 15,10% |
| 5) interventi eseguiti su ciminiera, ponti mobili, scale tipo Porta, in condizioni di particolare disagio | 5,50% |
| 6) interventi all'interno di vasche, elevatori, mulini | |

cotto e crudo in presenza di melma, olio combustibile, ecc.	4,15%
7) stivaggio manuale di sacchi di cemento	5,50%
8) operazione manuale di infilascchi	5,50%
9) montaggio di ponti ad altezza elevata, con canne Innocenti e simili	3,40%
10) interventi in reparti pompe-Cera o simili in caso di difettoso funzionamento che richieda l'intervento sul corpo macchina	3,40%
11) lavori di ingrassaggio, riparazioni o cambio di funi eseguiti su teleferiche o carriponte, sempre che detti lavori vengano eseguiti in condizioni di particolare disagio	5,50%
12) trasporto clinker, in uscita dai forni, in galleria, in locali chiusi	4,15%
13) manovra di tramogge dei silos in galleria per lo scarico del pietrame	4,15%
14) interventi in sospensione in condizioni di particolare disagio ad altezza elevata su fronti di cava	6,85%
15) lavori di avanzamento in galleria, in cava o in miniera, per l'apertura di nuove bocche di scarico, quando sussi- stano condizioni di disagio per infiltrazioni, getti o stillicidio, o per condizioni di aereazioni per le quali siano prescritte dalla legge misure di correzione . . .	5,50%
16) manovra della bocca di scarico nelle cave ad imbuto, che presenta le condizioni di cui al punto precedente	5,50%
17) lavori di scarico (cavata) da forni verticali	4,15%
18) lavori di disincrostazione degli scivoli dei forni Lepol e dei forni a sospensione di farina	4,60%
19) lavori all'ingrassaggio e alla lubrificazione dei supporti e dei rulli di rotolamento dei forni	3,40%
20) guardaline di elettrodotti e di teleferiche	5,50%

Le maggiorazioni di cui al presente articolo saranno computate nella retribuzione agli effetti della gratifica natalizia o 13^a mensilità, delle ferie e delle festività nazionali ed infrasettimanali nonché della riduzione di orario e delle festività sopresse, sulla base della maggiorazione media realizzata negli ultimi 12 mesi.

Chiarimento a verbale

Le percentuali di maggiorazione di cui al presente articolo assorbono i compensi che a qualsiasi titolo vengono corrisposti, a livello aziendale, per i suddetti lavori. Ove a livello aziendale, in virtù di accordi aziendali esistano eventuali percentuali di maggiorazioni o indennità per causali ulteriori e diverse da quelle sopra menzionate, le parti s'impegnano a che la materia venga riesaminata a quel livello, nello spirito e alla luce dei criteri utilizzati a livello nazionale, per addivenire ad una razionalizzazione e ad una sistemazione della materia stessa.

B) Calce, Gesso e Malte

- | | |
|--|-------|
| a) pulizia e manutenzione interna di camere, filtri,
elettrofiltri, caldaie e tubazioni | 8,15% |
| b) recupero di materiali all'interno di volumi chiusi | |

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

Le maggiorazioni di cui al presente articolo saranno computate nella retribuzione agli effetti della gratifica natalizia o 13^a mensilità, delle ferie e delle festività nazionali ed infrasettimanali nonché della riduzione di lavoro e delle festività soppresse, sulla base della maggiorazione media realizzata negli ultimi 12 mesi.

Chiarimento a verbale

Le percentuali di maggiorazione di cui al presente articolo assorbono i compensi che a qualsiasi titolo vengono corrisposti, a livello aziendale, per i suddetti lavori. Ove a livello aziendale, in virtù di accordi aziendali esistano eventuali percentuali di maggiorazione o indennità per causali ulteriori e diverse da quelle sopra menzionate, le parti s'impegnano a che la materia venga riesaminata a quel livello nello spirito e alla luce dei criteri utilizzati a livello nazionale per addivenire ad una razionalizzazione e ad una sistemazione della materia stessa.

Art. Premio di anzianità

A decorrere dal 1 marzo 2004 è istituito un premio di anzianità da riconoscere ai lavoratori appartenenti alla categoria di operaio che abbiano maturato complessivamente, anche in livelli e aree professionali diverse, presso la stessa Azienda – salvo quanto disposto dal penultimo comma dell'art.56 (trasferimenti) – i quindici anni di anzianità di servizio.

Tale premio, da corrispondere il mese successivo al compimento del 15° anno di anzianità, sarà pari alla retribuzione mensile (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza ed eventuali scatti periodici di anzianità) e, a scelta del lavoratore, sarà versato al Fondo Pensione Concreto ovvero aggiunto al TFR. Il versamento al Fondo Pensione Concreto potrà essere effettuato in due rate di pari importo di cui la prima nell'anno di maturazione del premio e la seconda nell'anno successivo

Nei casi in cui sia intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro, è computabile, agli effetti della maturazione al diritto al premio di anzianità, anche il periodo di tempo trascorso in

servizio presso la stessa Azienda prima della detta risoluzione, sempre che l'interruzione sia dovuta o al servizio militare di leva (qualora il lavoratore si sia ripresentato in tempo utile dopo il servizio stesso) o non abbia avuto durata superiore ad un anno se dovuta ad altra causa; è ferma in ogni caso la non computabilità del suddetto periodo di assenza dal lavoro.

Ai lavoratori appartenenti alla categoria di operaio in forza al 1.3.2004 sarà riconosciuto, ai fini della maturazione del premio, il 50% dell'anzianità di servizio maturata alla data del 29 febbraio 2004.

Dichiarazione comune

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

Art. Trasferte

Al lavoratore in servizio, comandato a lavorare fuori dal luogo ove normalmente svolge la sua opera nel limite massimo di un percorso di km. 7 su strada ordinaria, spetta il rimborso delle spese di trasporto per portarsi sul luogo di lavoro, anche nel caso che usi mezzi propri, oltre la corresponsione della retribuzione anche per le ore impiegate nel percorso (retribuzione composta da: minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità, ex premio di produzione (1), la percentuale minima contrattuale di cottimo per i cottimisti e, per i turnisti, la percentuale che sarebbe spettata per il turno assegnatogli).

Qualora la detta distanza superi i km. 7, fermo restando il rimborso delle spese di viaggio e il pagamento delle ore impiegate per il percorso fino ad un massimo di 8 ore giornaliere nei termini sopra indicati, si corrisponderà a pie' di lista il rimborso delle eventuali spese di vitto e alloggio nei limiti normali, nonché una indennità di euro 0,52 in caso di pernottamento e di euro 0,155 in caso contrario.

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

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

Al lavoratore inviato in trasferta l'Azienda corrisponderà un anticipo adeguato alla distanza e alla prevedibile durata della trasferta stessa.

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

Il trattamento di trasferta compete anche nei giorni festivi cadenti nel periodo di permanenza fuori sede.

Nel caso di sospensione dal lavoro che si verifichi nello stabilimento ove il lavoratore è in trasferta, l'Azienda gli corrisponderà la differenza tra il trattamento di integrazione a carico della Cassa integrazione guadagni e la retribuzione come sopra indicata.

La comunicazione dell'invio in trasferta sarà fatta al lavoratore con un preavviso di 48 ore, salvo casi eccezionali e con esclusione delle trasferte che consentano il rientro in sede nella stessa giornata.

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

(1) Vedi nota a pag. (art. ... premio di risultato)

Art. Ferie

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di ferie annuali con decorrenza della retribuzione globale di fatto (1) (per i cottimisti si fa riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane) nella misura di quattro settimane per tutte le anzianità.

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

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

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno feriale, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo di ferie per ogni mese intero di anzianità. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questo effetto come mese intero.

Per determinare il periodo di ferie spettante in relazione alla anzianità dei singoli lavoratori, si fa riferimento all'anzianità maturata al momento del godimento delle ferie.

Le ferie saranno normalmente godute in un unico periodo, ferma restando la possibilità dell'Azienda di suddividerle in due periodi in relazione alle esigenze della produzione o su richiesta del lavoratore. Il godimento delle ferie avverrà comunque secondo quanto stabilito dal D. Lgs. 19 luglio 2004 n. 213.

Le Aziende, compatibilmente con le esigenze di lavoro, invieranno in ferie i lavoratori nel periodo di tempo compreso fra il 10 giugno ed il 31 dicembre di ogni anno, per reparto, scaglioni, o individualmente, tenuto conto del desiderio del lavoratore.

Compatibilmente con le esigenze della produzione, le Aziende terranno conto dei desideri dei lavoratori intesi ad usufruire delle ferie al di fuori del periodo sopra indicato.

Ai lavoratori che entro il periodo suddetto non abbiano ancora maturato un anno di anzianità, sarà consentito di usufruire delle ferie in ragione di tanti dodicesimi, per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'Azienda. Qualora l'Azienda non abbia consentito al lavoratore di nuova assunzione il godimento della frazione di ferie relative ai mesi di servizio decorsi fino al 31 dicembre, il primo periodo di ferie dopo l'assunzione sarà pari a tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di anzianità effettiva presso l'Azienda al momento del godimento delle ferie.

A richiesta del lavoratore il pagamento delle ferie potrà essere anticipato all'inizio di esse.

Non è ammessa la rinuncia tacita delle ferie.

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

(1) Vedi nota a pag. (art. 48 premio di risultato)

Art. Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Il licenziamento del lavoratore non in prova e non ai sensi dell'art. (licenziamento per mancanze) o le dimissioni del lavoratore non in prova potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

- 6 giornate lavorative in caso di anzianità presso l'Azienda fino a 5 anni;
- 11 giornate lavorative in caso di anzianità presso l'Azienda oltre i 5 anni e fino a 10;
- 13 giornate lavorative in caso di anzianità presso l'Azienda oltre i 10 anni e fino a 15;
- 16 giornate lavorative in caso di anzianità presso l'Azienda oltre i 15 anni.

L'indennità sostitutiva del preavviso sarà commisurata a:

- 9/30 di retribuzione globale di fatto in caso di anzianità presso l'Azienda fino a 5 anni;
- 15/30 di retribuzione globale di fatto in caso di anzianità presso l'Azienda oltre i 5 anni e fino a 10 anni;
- 18/30 di retribuzione globale di fatto in caso di anzianità presso l'Azienda oltre i 10 anni e fino a 15 anni;
- 22/30 di retribuzione globale di fatto in caso di anzianità presso l'Azienda oltre i 15 anni.

La parte che risolve il rapporto, senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto di lavoro sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo non compiuto.

A tutti gli effetti della presente regolamentazione il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

Agli effetti dell'applicazione dei precedenti commi, per i cottimisti sarà computato nella retribuzione il guadagno medio realizzato negli ultimi due mesi precedenti la data di risoluzione del rapporto, sempreché abbiano lavorato a cottimo continuativamente nei tre anni immediatamente precedenti la risoluzione stessa.

In difetto di tale condizione sarà computata nella retribuzione la percentuale minima contrattuale di cottimo di cui all'art. (cottimi).

Fermo restando quanto previsto dall'art. 6 della legge 26 febbraio 1982, n. 54, dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903 e dall'art. 6 della legge 29 dicembre 1990, n. 407, il raggiungimento del limite di età e dell'anzianità contributiva necessari per aver diritto al pensionamento di vecchiaia è causa di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso.

PARTE II

Soggetti destinatari della parte seconda della disciplina speciale

La presente parte si applica ai lavoratori la cui **categoria** è identificata dalla 2^a declaratoria dei Gruppi B, C Super e C. A partire dal 1.10.2006, data di entrata in vigore della nuova classificazione, la categoria è identificata, nell'ambito delle aree professionali, dai livelli i cui profili riguardano gli intermedi.

Art. Lavoro straordinario, festivo e notturno.

Fermo restando le deroghe ed eccezioni di cui all'art. .. (orario di lavoro) e all'art.... (addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia):

- è lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali;
- è lavoro festivo quello effettuato nei giorni di cui all'art. .. (giorni festivi), al quale si fa riferimento anche per l'applicazione delle maggiorazioni festive di cui appresso;
- è lavoro notturno quello effettuato dalle 22 alle 6.

Ai soli effetti contrattuali il lavoro effettuato oltre le 8 ore giornaliere verrà compensato con la maggiorazione: del 30 per cento se diurno, del 60 per cento se notturno o festivo e del 70 per cento se festivo o festivo notturno. Per i lavoratori discontinui, il lavoro effettuato oltre l'orario giornaliero assegnato nonché il lavoro

supplementare di cui alla tabella dell'art.34 verrà compensato con la maggiorazione: del 25 per cento se diurno, del 55 per cento se notturno o festivo, del 65 per cento se festivo notturno.

Le sottoindicate percentuali di maggiorazione, nonché quelle relative al lavoro di cui al secondo comma del presente articolo, saranno applicate sulla retribuzione oraria ottenuta dividendo la retribuzione mensile del lavoratore (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità) per il numero fisso 175 e, per i cottimisti, anche sulla percentuale minima contrattuale di cottimo:

- lavoro straordinario feriale diurno: 30%;
- lavoro ordinario festivo: 50%;
- lavoro ordinario notturno non compreso in turni avvicendati: 50%;
- lavoro ordinario festivo notturno: 60%;
- lavoro straordinario festivo: 60%;
- lavoro straordinario notturno: 60%;
- lavoro straordinario festivo notturno: 70%.

Le percentuali di cui al presente articolo non sono cumulabili e la maggiore assorbe la minore.

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

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

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

Le suddette indennità saranno corrisposte nella misura indicata, tenendo come punto di riferimento l'ora in cui è richiesto l'inizio della prestazione.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che, ai soli effetti retributivi di cui al presente ccnl, per lavoro notturno si intende quello effettuato dal lavoratore dalle ore 22 alle ore 6. Ai fini legali si considera lavoro notturno, di cui al d.lgs.n.66/2003, quello effettivamente prestato nel periodo intercorrente fra le ore 22 e le ore 5 alle condizioni di cui al decreto medesimo, ferme restando le esclusioni di cui all'art.11, comma 2 del citato provvedimento.

Art. Indennità varie.

Indennità di sottosuolo

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

- euro 0,98 per gli appartenenti alla 2a declaratoria del Gruppo B (dopo 1.10.2006: intermedi appartenenti all'area concettuale) ;
- euro 0,77 per gli appartenenti alla 2a declaratoria del Gruppo C (dopo 1.10.2006: intermedi appartenenti all'area specialistica).

Lavori pesanti e disagiati

Ferme restando le disposizioni di legge per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, le parti si danno atto della volontà di operare per migliorare gli ambienti di lavoro anche laddove possono richiedersi interventi di lavoro saltuari ad impianti funzionanti, nonché di ridurre il numero e l'entità dei lavori cosiddetti pesanti e disagiati.

Agli effetti del presente articolo - fermo restando il tassativo obbligo per tutti i lavoratori di fare uso dei mezzi di protezione individuali prescritti - sono considerati lavori pesanti e disagiati quelli di cui all'elenco che segue, lavori per i quali, per il solo tempo di esecuzione, saranno applicate, sul minimo tabellare orario, le percentuali di maggiorazione sotto indicate:

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

Le maggiorazioni di cui al presente punto saranno computate nella retribuzione agli effetti della gratifica natalizia o 13^a mensilità, delle ferie e delle festività nazionali ed infrasettimanali nonché della riduzione di orario e delle festività soppresse, sulla base della maggiorazione media realizzata negli ultimi 12 mesi.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le percentuali di maggiorazione di cui al presente articolo assorbono i compensi che a qualsiasi titolo vengono corrisposti, a livello aziendale, per i suddetti lavori. Ove a livello aziendale, in virtù di accordi aziendali esistano eventuali percentuali di maggiorazioni o indennità per causali ulteriori e diverse da quelle sopra menzionate, le parti s'impegnano a che la materia venga riesaminata a quel livello nello spirito e alla luce dei criteri utilizzati a livello nazionale per addivenire ad una razionalizzazione e ad una sistemazione della materia stessa.

Art. Premio di anzianità.

Al lavoratore che ha conseguito complessivamente, anche in gruppi (livelli) e categorie diversi, presso la stessa Azienda - salvo quanto disposto dal penultimo comma dell'art.... (trasferimenti) - i periodi di anzianità di servizio sottoindicati, compete un premio di anzianità.

Tale premio sarà corrisposto in due quote e cioè una al compimento del 15^o anno di anzianità di servizio e l'altra al compimento del 23^o anno di anzianità di servizio in ragione rispettivamente di un importo pari ai cinque sesti della retribuzione mensile (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità) percepita all'atto della maturazione del diritto al premio.

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

Nei casi in cui sia intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro, è computabile, agli effetti della maturazione al diritto al premio di anzianità, anche il periodo di tempo trascorso in servizio presso la stessa Azienda prima della detta risoluzione, sempre che l'interruzione sia dovuta o al servizio militare di leva (qualora il lavoratore si sia ripresentato in tempo utile dopo il servizio stesso) o non abbia avuto durata superiore ad un anno se dovuta ad altra causa; è ferma in ogni caso la non computabilità del suddetto periodo di assenza dal lavoro.

Chiarimento a verbale

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

Art. Trasferte.

Al lavoratore in servizio, comandato a lavorare fuori dal luogo ove normalmente svolge la sua opera, spetta il rimborso delle spese di trasporto per portarsi sul luogo del lavoro, anche nel caso che usi mezzi propri, oltre la corresponsione della retribuzione anche per le ore impiegate nel percorso fino ad un massimo di otto ore. La retribuzione si intende composta da: minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, eventuali aumenti di anzianità, aumentata dell'ex premio di produzione (1), della percentuale minima contrattuale di cottimo per i cottimisti e, per i turnisti, della percentuale che sarebbe spettata per il turno assegnato.

Fermo restando quanto sopra, sarà corrisposto al lavoratore il rimborso, a pie' di lista, di eventuali spese di vitto nei limiti normali qualora lo spostamento del lavoratore stesso non sia stato predisposto in modo da consentirgli di consumare il pasto nel luogo di residenza. Saranno altresì rimborsate, a pie' di lista, al lavoratore le spese di alloggio nei limiti normali qualora lo spostamento predisposto dall'Azienda comporti la necessità di pernottamento fuori residenza. Sarà inoltre corrisposta una indennità di euro 0,62 per gli appartenenti alla 2a declaratoria del Gruppo B (dopo 1.10.2006: per gli intermedi appartenenti all'area concettuale) e di euro 0,52 per gli appartenenti alla 2a declaratoria dei Gruppi C Super e C (dopo 1.10.2006: per gli intermedi appartenenti all'area specialistica), qualora la trasferta comporti pernottamento, e di euro 0,155, per i tre gruppi (dopo 1.10.2006: per gli intermedi appartenenti all'area concettuale e specialistica), in caso contrario.

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

Nel caso in cui la permanenza fuori sede per ragioni di servizio dovesse protrarsi o comunque riguardare lunghi periodi, è in facoltà delle parti di concordare, in

sostituzione del trattamento di cui sopra' un trattamento forfettario per tutto il periodo di trasferta.

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

Al lavoratore inviato in trasferta, l'Azienda corrisponderà un anticipo adeguato alla prevedibile durata della trasferta stessa. Il trattamento di trasferta compete anche nei giorni festivi cadenti nel periodo di permanenza fuori sede.

La comunicazione dell'invio in trasferta sarà fatta al lavoratore con un preavviso di 48 ore, salvo casi eccezionali e con esclusione delle trasferte che consentano il rientro in sede nella stessa giornata.

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

(1) Vedi nota a pag. (art. ... premio di risultato)

Art. Ferie

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione globale di fatto (1), nella seguente misura:

- per anzianità fino a 25 anni: 4 settimane;
- per anzianità oltre i 25 anni: 4 settimane e 1 giorno.

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

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

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

Per il calcolo dell'anzianità pregressa, agli effetti del presente articolo, si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. lett.A (passaggi di categoria).

Compatibilmente con le esigenze di servizio, nel fissare l'epoca delle ferie, l'Azienda terrà conto degli eventuali desideri del lavoratore.

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

Se il lavoratore, per esigenze di servizio, non possa usufruire interamente o in parte delle ferie per l'anno a cui si riferiscono, avrà diritto di usufruirne comunque secondo quanto stabilito dal D.Lgs. 19 luglio 2004 n.213..

A richiesta del lavoratore il trattamento economico relativo al periodo delle ferie potrà essere corrisposto anticipatamente all'inizio di esse.

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

Se il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie egli usufruirà del trattamento di trasferta di cui all'art. ... (trasferte) per il tempo necessario sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva delle ferie stesse. L'eventuale periodo di tempo necessario per rientrare in servizio non verrà computato come ferie e, analogamente, il periodo di tempo necessario per l'eventuale ritorno nella località di godimento delle ferie.

(1) Vedi nota a pag. (art. 48 premio di risultato)

Art. Alloggio

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

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

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

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro non ai sensi dell'art.63 (licenziamento per mancanze) e non per dimissioni, sarà concesso un termine improrogabile di mesi tre per il rilascio dei locali. Tale termine decorre dalla data di risoluzione del rapporto.

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

Art. Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Il contratto di lavoro non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini, in caso di licenziamento, vengono stabiliti come segue, a seconda della anzianità e dei gradi di appartenenza nella qualifica:

a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, abbiano raggiunto una anzianità di servizio fino a 5 anni:

1) mesi 1 per i lavoratori del Gruppo B (dopo 1.10.2006: per gli intermedi appartenenti all'area concettuale);

2) 1/2 mese per i lavoratori dei Gruppi C Super e C (dopo 1.10.2006: per gli intermedi appartenenti all'area specialistica);

b) per i lavoratori che abbiano raggiunto una anzianità di servizio da oltre 5 fino a 10 anni:

1) mesi 1 e mezzo per i lavoratori del Gruppo B (dopo 1.10.2006: per gli intermedi appartenenti all'area concettuale);

2) mesi 1 per i lavoratori dei Gruppi C Super e C (dopo 1.10.2006: per gli intermedi appartenenti all'area specialistica);

c) per i lavoratori che abbiano raggiunto una anzianità di servizio da oltre 10 fino a 15 anni:

1) mesi 2 per i lavoratori del Gruppo B (dopo 1.10.2006: per gli intermedi appartenenti all'area concettuale);

2) mesi 1 e mezzo per i lavoratori dei Gruppi C Super e C (dopo 1.10.2006: per gli intermedi appartenenti all'area specialistica);

d) per i lavoratori che abbiano raggiunto una anzianità di servizio oltre i 15 anni:

1) mesi 2 e mezzo per i lavoratori del Gruppo B (dopo 1.10.2006: per gli intermedi appartenenti all'area concettuale);

2) mesi 2 per i lavoratori dei Gruppi C Super e C (dopo 1.10.2006: per gli intermedi appartenenti all'area specialistica).

In caso di dimissioni, i termini suddetti sono ridotti alla metà.

I termini di notifica del preavviso decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso dovrà corrispondere all'altra, per il periodo di mancato preavviso, una indennità pari all'importo della retribuzione globale di fatto.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta, ai sensi del primo comma, di troncare il rapporto di lavoro sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo non compiuto.

A tutti gli effetti della presente regolamentazione il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

Durante il compimento del preavviso, il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'Azienda.

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

Per il calcolo dell'anzianità pregressa, agli effetti del presente articolo, si fa riferimento a quanto stabilito dall'art.29 (passaggi di qualifica).

Fermo restando quanto previsto dall'art. 6 della legge 26 febbraio 1982, n. 54, dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903 e dall'art. 6 della legge 29 dicembre 1990, n. 407, il raggiungimento del limite di età e dell'anzianità contributiva necessari per aver diritto al pensionamento di vecchiaia è causa di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso.

PARTE III

Soggetti destinatari della parte terza della disciplina speciale

La presente parte si applica ai lavoratori la cui categoria è identificata dalla declaratoria dei Gruppi A Super e A e dalla 1a declaratoria dei Gruppi B, C Super, C, D ed E. A partire dal 1.10.2006, data di entrata in vigore della nuova classificazione, la categoria è identificata, nell'ambito delle aree professionali, dai livelli i cui profili riguardano i quadri e gli impiegati.

Art. Lavoratori laureati e diplomati.

Dopo il compimento del periodo di prova, e intervenuta la conferma in servizio, i lavoratori in possesso di laurea universitaria o titolo equipollente, attinente alle mansioni svolte, anche se di primo impiego, saranno assegnati a gruppo non inferiore al Gruppo B (dopo 1.10.2006: all'area concettuale 2° livello).

I lavoratori in possesso di laurea universitaria o di titolo equipollente, non attinente alle mansioni svolte, saranno assegnati a gruppo non inferiore al Gruppo C (dopo 1.10.2006: all'area specialistica 3° livello) e nel caso di attribuzione a questo gruppo (**livello**) sarà ad essi corrisposta una indennità mensile di importo pari al 4,15 per cento del minimo tabellare per tale gruppo (livello) previsto. I lavoratori in possesso di diploma di scuola media superiore, attinente alle mansioni svolte, saranno assegnati, dopo il compimento del periodo di prova, e intervenuta la conferma in servizio, a gruppo non inferiore al Gruppo C (dopo 1.10.2006: all'area specialistica 3° livello) senza corresponsione di alcuna indennità.

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

Art. Lavoratori con funzioni direttive.

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

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

Art. Lavoro straordinario, festivo e notturno.

Ferme restando le deroghe ed eccezioni di cui all'art. ... (orario di lavoro) nonché all'art. (addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia):

- è lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali;
- è lavoro festivo quello effettuato nei giorni di cui all'art.... (giorni festivi), al quale si fa riferimento anche per l'applicazione delle maggiorazioni festive di cui appresso;
- è lavoro notturno quello compiuto dalle ore 21 alle ore 6 per gli impiegati amministrativi e dalle ore 22 alle ore 6 per gli impiegati tecnici di stabilimento.

Ai soli effetti contrattuali il lavoro effettuato oltre le 8 ore giornaliere verrà compensato con la maggiorazione: del 30 per cento se diurno, del 75 per cento se notturno o festivo, del 100 per cento se festivo notturno. Per i lavoratori discontinui, il lavoro effettuato oltre l'orario giornaliero assegnato nonché il lavoro supplementare di cui alla tabella dell'art.34 verrà compensato con la maggiorazione: del 25 per cento se diurno, del 70 per cento se notturno o festivo, del 95 per cento se festivo notturno.

Le sottoindicate percentuali di maggiorazione, nonché quelle relative al lavoro di cui al secondo comma del presente articolo, saranno applicate sulla retribuzione oraria ottenuta dividendo la retribuzione mensile del lavoratore (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità) per il numero fisso 175:

- lavoro straordinario feriale e diurno: 30 per cento,
- lavoro ordinario festivo: 55 per cento;
- lavoro ordinario notturno non compreso in turni avvicendati: 55 per cento;
- lavoro straordinario festivo: 75 per cento;
- lavoro straordinario notturno: 75 per cento;
- lavoro ordinario notturno in giorni festivi: 75 per cento;
- lavoro straordinario notturno in giorni festivi: 100 per cento.

Le percentuali di cui al presente articolo non sono cumulabili e la maggiore assorbe la minore.

Per i lavoratori appartenenti al Gruppo A (dopo 1.10.2006: all'area direttiva 2° e 1° livello), il lavoro prestato nei giorni festivi di cui all'art.... (giorni festivi) sarà compensato con il pagamento delle ore effettivamente prestate maggiorate delle percentuali previste per lo straordinario festivo o per lo straordinario festivo notturno, calcolate queste ultime come sopra indicato.

Al lavoratore di qualunque gruppo che venga occasionalmente e improvvisamente richiesto di una prestazione straordinaria dopo che egli abbia abbandonato lo stabilimento o l'ufficio avendo ultimato il suo orario giornaliero, sarà corrisposto, oltre la retribuzione per la durata della prestazione stessa con la relativa maggiorazione prevista dal presente articolo, l'importo di due ore di retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità), se la prestazione viene effettuata in ore diurne (dalle 6 alle 22 se tecnico,

dalle 6 alle 21 se amministrativo) e di quattro ore, se la prestazione viene effettuata nelle ore notturne (dalle 22 alle 6 se tecnico, dalle 21 alle 6 se amministrativo).

Le indennità suddette saranno corrisposte nella misura indicata tenendo come punto di riferimento l'ora in cui è richiesto l'inizio della prestazione.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che, ai soli effetti retributivi di cui al presente ccnl, per lavoro notturno si intende quello effettuato dal lavoratore dalle ore 22 alle ore 6. Ai fini legali si considera lavoro notturno, di cui al d.lgs.n.66/2003, quello effettivamente prestato nel periodo intercorrente fra le ore 22 e le ore 5 alle condizioni di cui al decreto medesimo, ferme restando le esclusioni di cui all'art.11, comma 2 del citato provvedimento.

Art. Indennità varie.

Indennità di cassa

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

Indennità di sottosuolo

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

Euro 1,19 per i lavoratori di Gruppo A (dopo 1.10.2006: impiegati appartenenti all'area direttiva 2° e 1° livello);

Euro 0,98 per i lavoratori di Gruppo B (dopo 1.10.2006: impiegati appartenenti all'area concettuale);

Euro 0,77 per i lavoratori di Gruppo C Super e C (dopo 1.10.2006: impiegati appartenenti all'area specialistica).

Art. Premio di anzianità.

Al lavoratore che abbia conseguito complessivamente, anche in gruppi (livelli) e categorie diversi, presso la stessa Azienda - salvo quanto disposto dal penultimo comma dell'art.56 (trasferimenti) - i periodi di anzianità sottoindicati, compete un premio di anzianità.

Tale premio sarà corrisposto in due quote e cioè una al compimento del quindicesimo anno di anzianità di servizio e l'altra al compimento del ventitreesimo anno di anzianità di servizio in ragione rispettivamente di un importo pari alla retribuzione mensile (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità) percepita in ciascuna di dette scadenze.

Nel caso in cui sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, è computabile, agli effetti della percezione delle quote di premio, anche il periodo di tempo trascorso in servizio presso la stessa Azienda - salvo quanto disposto dal penultimo comma dell'art ... (trasferimenti) - prima della detta risoluzione sempre che l'interruzione sia dovuta o al servizio militare di leva (qualora il lavoratore si sia ripresentato in tempo utile dopo il servizio stesso) o non abbia avuto durata superiore a un anno, se dovuta ad

altra causa; è ferma in ogni caso la non computabilità del suddetto periodo di assenza dal lavoro.

Chiarimento a verbale

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

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

Art. Trasferte.

Al lavoratore, occasionalmente e temporaneamente comandato in servizio fuori della propria sede, saranno rimborsate, entro i limiti della normalità, a pie' di lista, le spese che lo stesso avrà incontrato per vitto e alloggio.

Le spese di trasporto saranno rimborsate, a parte, al loro costo effettivo.

Per l'uso di mezzi di trasporto valgono le norme dell'art. 55 (trasferimenti).

Inoltre al lavoratore, per ogni giorno di permanenza fuori sede, verrà corrisposta una indennità in ragione del 22 per cento della retribuzione giornaliera (8/175 dei seguenti elementi: minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità, nonché l'ex premio di produzione (1)) qualora la trasferta richieda il pernottamento, e del 10 per cento se la trasferta, pur non comportando pernottamento, richieda una permanenza fuori sede per una durata superiore all'orario normale di lavoro.

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

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

Il trattamento di trasferta compete anche nei giorni festivi cadenti nel periodo di permanenza fuori sede.

La comunicazione dell'invio in trasferta sarà fatta al lavoratore con un preavviso di 48 ore, salvo casi eccezionali e con esclusione delle trasferte che consentano il rientro in sede nella stessa giornata.

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

(1) Vedi nota a pag. ...(art. ... premio di risultato)

Art. Ferie

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione globale di fatto (1) pari a:

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

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

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

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

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

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

Se il lavoratore, per riconosciute esigenze di servizio, non è autorizzato ad usufruire interamente o in parte delle ferie nell'anno feriale a cui esse si riferiscono, avrà diritto di usufruirne comunque secondo quanto stabilito dal D.Lgs. 19 luglio 2004 n.213..

L'anzianità agli effetti delle ferie decorre dalla data di assunzione.

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

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

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

L'assenza dal servizio per aspettativa non è utile ai fini del computo del periodo feriale, in conformità a quanto disposto dall'art.38 (aspettativa) e dall'art. 16 (permessi per cariche sindacali-aspettativa per cariche pubbliche elettive).

(1) Vedi nota a pag. (art. ... premio di risultato)

Art. Alloggio

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

Le spese relative ai servizi accessori dell'alloggio (gas, acqua, illuminazione, ecc.) saranno a carico del lavoratore, salvo condizioni di miglior favore in atto.

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

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro non ai sensi dell'art.63 (licenziamento per mancanze) e non per dimissioni, sarà concesso un termine improrogabile di mesi tre per il rilascio dei locali. Tale termine decorre dalla data della disdetta o, in mancanza di questa, dalla data di risoluzione del rapporto.

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

Art. Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il contratto di lavoro non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso i cui termini, in caso di licenziamento, sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e dei gruppi di appartenenza:

a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto i 5 anni di servizio:

- 1) mesi 2 per i lavoratori dei Gruppi A Super ed A (dopo 1.10.2006: per impiegati appartenenti all'area direttiva);
- 2) mesi 1 e mezzo per i lavoratori di Gruppo B (dopo 1.10.2006: per gli impiegati appartenenti all'area concettuale);
- 3) mesi 1 per i lavoratori degli altri gruppi (dopo 1.10.2006: per gli impiegati appartenenti ad altre aree);

b) per i lavoratori che hanno raggiunto i 5 anni di servizio e non superato i 10:

- 1) mesi 3 per i lavoratori dei Gruppi A Super ed A (dopo 1.10.2006: per impiegati appartenenti all'area direttiva);
- 2) mesi 2 per i lavoratori di Gruppo B (dopo 1.10.2006: per gli impiegati appartenenti all'area concettuale);
- 3) mesi 1 e mezzo per i lavoratori degli altri gruppi (dopo 1.10.2006: per gli impiegati appartenenti ad altre aree).

c) per i lavoratori che hanno superato i 10 anni di servizio e non i 14:

- 1) mesi 4 per i lavoratori dei Gruppi A Super ed A (dopo 1.10.2006: per impiegati appartenenti all'area direttiva);
- 2) mesi 3 per i lavoratori di Gruppo B (dopo 1.10.2006: per gli impiegati appartenenti all'area concettuale);
- 3) mesi 2 per i lavoratori degli altri gruppi (dopo 1.10.2006: per gli impiegati appartenenti ad altre aree).

d) per i lavoratori che hanno superato i 14 anni di servizio:

- 1) mesi 5 per i lavoratori dei Gruppi A Super ed A (dopo 1.10.2006: per impiegati appartenenti all'area direttiva);
- 2) mesi 4 per i lavoratori di Gruppo B (dopo 1.10.2006: per gli impiegati appartenenti all'area concettuale);
- 3) mesi 3 per i lavoratori degli altri gruppi (dopo 1.10.2006: per gli impiegati appartenenti ad altre aree).

In caso di dimissioni, i termini suddetti sono ridotti alla metà.

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

La parte che risolve il rapporto, senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione globale di fatto che il lavoratore avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta, ai sensi del primo comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo non compiuto.

A tutti gli effetti della presente regolamentazione il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

Durante il compimento del periodo di preavviso, in caso di licenziamento, il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'Azienda.

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

Per il calcolo dell'anzianità pregressa, agli effetti del presente articolo, si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. ... (passaggi di categoria).

Fermo restando quanto previsto dall'art. 6 della legge 26 febbraio 1982, n. 54, dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903 e dall'art. 6 della legge 29 dicembre 1990, n. 407, il raggiungimento del limite di età e dell'anzianità contributiva necessari per aver diritto al pensionamento di vecchiaia è causa di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso.

ALLEGATI
al c.c.n.l. 5 marzo 2004

All.1

1) Art. 15 (passaggi di qualifica), punto 2 lett. B del c.c.n.l. 30 settembre 1994

.....omissis.....

“2) Nel caso di passaggio dalla qualifica intermedia a quella impiegatizia o dei quadri, l'anzianità di servizio prestato nella qualifica intermedia è utile agli effetti dei sottoelencati istituti e con le norme di seguito indicate:

.....omissis.....

B) Aumenti periodici di anzianità

Fermo restando le situazioni già regolate in base alle norme dei precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro, agli effetti degli aumenti periodici di anzianità, per i passaggi di qualifica che interverranno successivamente al 21.7.1979, si stabilisce quanto segue:

-appartenenza alla qualifica intermedia anteriormente al 21 luglio 1979

In caso di passaggio alla qualifica impiegatizia o dei quadri verrà riportato in cifra l'importo maturato a titolo di aumenti periodici di anzianità nella qualifica intermedia ed il lavoratore avrà diritto alla maturazione di ulteriori aumenti periodici biennali, secondo gli importi previsti all'art. 14, punto 2, 1° comma, fino al raggiungimento di un numero massimo complessivo di 14 aumenti periodici, ivi compresi quelli maturati nella qualifica di provenienza e riportati in cifra.

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

-acquisizione della qualifica intermedia posteriori ormente al 21 luglio 1979

In caso di passaggio alla qualifica impiegatizia o dei quadri, al lavoratore verranno applicate le norme stabilite, agli effetti degli aumenti periodici, per il passaggio dalla qualifica operaia a quella intermedia o impiegatizia di cui al punto 1), capoverso B, del presente articolo, che qui si intendono integralmente richiamate.”

[Si riporta di seguito il punto 1), capoverso B sopracitato: "Fermo restando le situazioni già regolate in base alle norme dei precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro, per i passaggi alla qualifica intermedia o impiegatizia o dei quadri, che avverranno dal 21 luglio 1979 in poi, gli aumenti periodici di anzianità maturati nella qualifica operai saranno riportati in cifra. Il lavoratore avrà diritto a maturare ulteriori aumenti periodici nella misura fissata per il gruppo di acquisizione fino al raggiungimento di un importo massimo maturabile (ivi compreso il riporto in cifra), a titolo di aumenti periodici di anzianità, pari a 5 volte l'importo unitario previsto per il gruppo di appartenenza indicato al 2° comma dell'art. 14 (aumenti periodici di anzianità).

L'eventuale frazione di biennio in corso di maturazione all'atto del passaggio alla qualifica intermedia o impiegatizia o dei quadri verrà considerata utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Per il caso di passaggio di qualifica che comporti contemporaneamente passaggio di gruppo si fa riferimento ai commi 4 e successivi dell'art. 14 (aumenti periodici di anzianità).”]

All.2

2) Art. 13 (aumenti periodici di anzianità), disposizioni transitorie del c.c.n.l. 21 luglio 1979:

.....omissis.....

DISPOSIZIONI TRANSITORIE

“I) In relazione alla modifica apportata agli artt. 54, 80 e 107 del c.c.n.l. 30-4-1976 (compimento del 20° anno di età) concernente il diritto alla maturazione degli aumenti periodici di anzianità, le parti convengono che per il personale già in forza al 21 luglio 1979 e che alla stessa data risulta di età pari o inferiore agli anni 20, ai fini della maturazione del primo aumento periodico, si terrà conto dell'anzianità conseguita a partire dall'1° gennaio 1979.

II) Norme applicative per il passaggio dalla precedente alla nuova normativa:

1) OPERAI

La nuova normativa sarà attuata a partire dal 1.1.1980 per i lavoratori assunti dalla stessa data, mentre per gli operai già in forza al 21 luglio 1979, o assunti successivamente a tale data nel corso dell'anno 1979, la nuova normativa troverà applicazione a seconda delle anzianità dei lavoratori al 31.12.1979.

Gli aumenti periodici che matureranno fino alla data di applicazione della nuova normativa - le cui date sono indicate, a seconda dell'anzianità dei lavoratori al 31.12.1979, ai successivi punti a), b) e c) - saranno calcolati secondo le norme previste dal precedente regime contrattuale (nel numero e nella misura percentuale) facendo riferimento ai minimi tabellari in vigore al 31.12.1978.

a) *Operai che al 31-12-1979 abbiano maturato tutti e 5 gli aumenti periodici di anzianità secondo quanto previsto dal precedente regime contrattuale:*

A partire dal 1° 1.1. 1980 (per i lavoratori che al 31-12-1978 hanno già maturato tutti e 5 gli aumenti periodici previsti dalla precedente normativa o ad un anno dalla maturazione del 5° aumento periodico di cui alla precedente normativa, qualora lo stesso maturi nel corso del 1979) al lavoratore verrà riconosciuto il 1° aumento periodico, nel valore unitario previsto per il gruppo di appartenenza di cui al 2° comma del presente articolo, con l'assorbimento di quanto già percepito a titolo di aumenti periodici di anzianità secondo il regime contrattuale 30.4.1976. L'anzianità utile per la maturazione dei successivi aumenti periodici biennali, previsti dalla normativa di cui al 2° comma e successivi del presente articolo, decorrerà dal 1.1.1980, o dal primo giorno del mese successivo a quello della maturazione del 1° aumento periodico, per coloro che hanno maturato, nel corso del 1979, il 5° aumento periodico secondo la precedente normativa.

b) *Operai che al 31-12-1979 abbiano maturato da 1 a 4 aumenti periodici di anzianità secondo quanto previsto dal precedente regime contrattuale:*

A partire dal 1.1.1981 al lavoratore verrà riconosciuto il 1° aumento periodico, nel valore unitario previsto per il gruppo di appartenenza di cui al 2° comma del presente articolo, con l'assorbimento di quanto già percepito a titolo di aumenti periodici di anzianità secondo il regime contrattuale 30-4-1976.

L'anzianità utile per la maturazione dei successivi aumenti periodici biennali, previsti dalla normativa di cui al 2° comma e successivi del presente articolo, decorrerà dal 1.1.1981.

c) *Operai che al 31-12-1979 non abbiano ancora maturato alcuno aumento periodico biennale:*

A partire dal 1.1.1982 al lavoratore verrà riconosciuto il 1° aumento periodico, nel valore unitario previsto per il gruppo di appartenenza di cui al 2° comma del presente articolo, con l'assorbimento di quanto già percepito a titolo di aumento periodico di anzianità secondo il regime contrattuale 30.4.1976.

L'anzianità utile per la maturazione dei successivi aumenti periodici biennali, previsti dalla normativa di cui al 2° comma e successivi del presente articolo, decorrerà dal 1.1.1982.

NORMA COMUNE AI PRECEDENTI PUNTI A), B), C)

In caso di passaggio di gruppo, effettuato prima dell'applicazione della nuova normativa degli aumenti periodici di anzianità, verranno seguite le norme previste dal precedente regime contrattuale con riferimento ai minimi tabellari in vigore al 31-12-1978. I passaggi di gruppo, che interverranno successivamente all'applicazione della nuova normativa, sono regolati dal 4° comma e successivi del presente articolo.

2) IMPIEGATI ED INTERMEDI

Gli impiegati e gli intermedi in forza al 21 luglio 1979 manterranno in cifra gli importi degli aumenti periodici già maturati alla stessa data ed avranno diritto alla maturazione di ulteriori aumenti periodici biennali, secondo gli importi mensili seguenti, nei limiti di un numero complessivo di aumenti periodici pari a 14, ivi compresi quelli relativi all'importo congelato in cifra al 21.7.1979:

GRUPPI	VALORI UNITARI SCATTI
Gruppo A e A Super	euro/mese 17,15
Gruppo B	euro/mese 14,93
Gruppo C e C Super	euro/mese 13,38
Gruppo D	euro/mese 13,23
Gruppo E	euro/mese 12,68

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

Per la determinazione del numero degli aumenti periodici di anzianità utili a ricavare, per differenza, il numero degli eventuali ulteriori aumenti periodici che il lavoratore ha diritto a maturare per raggiungere il numero complessivo di 14 aumenti periodici biennali previsti, si procede come segue:

- il numero degli aumenti periodici di anzianità maturati nel gruppo di appartenenza al 21 luglio 1979 resta inalterato;

- il solo importo congelato, relativo agli aumenti periodici eventualmente maturati in gruppi diversi da quello di appartenenza al 21 luglio 1979, compresi gli aumenti periodici congelati in virtù degli accordi interconfederali 14 giugno 1952 e 12 giugno 1954, sarà tradotto in un numero di aumenti periodici da aggiungere al numero di quelli di cui al precedente comma, dividendo l'importo medesimo per il valore unitario dell'aumento periodico in vigore al 1° gennaio 1979 per il gruppo di appartenenza. L'eventuale frazione risultante dalla suddetta operazione verrà arrotondata all'unità per difetto qualora risulti inferiore o pari allo 0,50 o per eccesso qualora risulti superiore allo 0,50.

Ferme restando le situazioni già regolate in base alle norme dei precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro, per i passaggi di gruppo che avverranno dal 1° agosto 1979 in poi e relativi ad impiegati ed intermedi in forza al 21 luglio 1979, gli eventuali aumenti periodici già maturati saranno riportati in cifra. Il lavoratore avrà quindi diritto a maturare ulteriori aumenti periodici biennali, nella misura fissata per il gruppo di acquisizione, e indicata al 1° comma del presente punto 2), fino al raggiungimento di n. 14 aumenti periodici biennali, ivi compreso il numero degli aumenti periodici riportato in cifra.

NORMA TRANSITORIA

Per gli impiegati e gli intermedi assunti nel periodo dal 22.7.1979 al 31.12.1979 troverà applicazione, con decorrenza dalla data di assunzione, la normativa generale di cui al presente articolo, che prevede la maturazione di 5 aumenti periodici biennali complessivi di importo pari ai valori indicati al 2° comma del presente articolo 13."

AII.3

Art. 19 (trattamento di fine rapporto), tabelle, del c.c.n.l. 30 settembre 1994:

.....omissis.....

"Settore cemento e lavorazioni promiscue:

	fino al 31.12.1984	dal 1.1.1985	dal 1.1.1986
1) lavoratori cui si applica la disciplina speciale parte I	22/30	24/30	27/30
2) lavoratori cui si applica la disciplina speciale parte II	25/30	27/30	30/30
3) lavoratori cui si applica la disciplina speciale parte III	30/30	30/30	30/30
A	decorrere dal 1.1.1987 la quota annua sarà pari a 30/30esimi per tutti i lavoratori.		

Settori fibrocemento, calce, gesso e malte:

	fino al 31.12.1985	dal 1.1.1986	dal 1.1.1987
1) lavoratori cui si applica la disciplina speciale parte I	22/30	24/30	27/30
2) lavoratori cui si applica la disciplina speciale parte II	25/30	27/30	30/30
3) lavoratori cui si applica la disciplina speciale parte III	30/30	30/30	30/30
A	decorrere dal 1°-1-1988 la quota annua sarà pari a 30/30esimi per tutti i lavoratori."		

All.4

3) Art. 66, 91 e 116 (indennità di anzianità) del c.c.n.l. 21 luglio 1979:

"Art. 66 - Indennità di anzianità

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda corrisponderà un'indennità da calcolarsi in base alle seguenti norme:

A) CEMENTO, AMIANTO-CEMENTO E LAVORAZIONI PROMISCUE (CEMENTO, CALCE E GESSO).

Per le anzianità di servizio maturate dai lavoratori fino al 31 dicembre 1962:

- 9/30 di retribuzione per ogni anno per i primi 3 anni;
- 13/30 di retribuzione per ogni anno dal 4° al 10° anno incluso;
- 18/30 di retribuzione per ogni anno dall'11° al 15° anno incluso;
- 22/30 di retribuzione per ogni anno oltre il 15° anno.

Per le anzianità di servizio maturate dai lavoratori dal 1° gennaio 1963 al 31 dicembre 1979:

- 10/30 di retribuzione per ogni anno per i primi 3 anni;
- 14/30 di retribuzione per ogni anno dal 4° al 10° anno incluso;
- 18/30 di retribuzione per ogni anno dall'11° al 15° anno incluso;
- 22/30 di retribuzione per ogni anno oltre il 15° anno.

Per le anzianità di servizio che matureranno dal 1° gennaio 1980:

- 22/30 di retribuzione per ogni anno.

B) CALCE E GESSO.

Per le anzianità di servizio maturate dai lavoratori fino al 31 dicembre 1963:

- 9/30 di retribuzione per ogni anno per i primi 5 anni;
- 13/30 di retribuzione per ogni anno dal 6° al 10° anno incluso;
- 18/30 di retribuzione per ogni anno dall'11° al 15° anno incluso;
- 22/30 di retribuzione per ogni anno oltre il 15° anno.

Per le anzianità di servizio maturate dai lavoratori dal 1° gennaio 1964 al 31 marzo 1973:

- 10/30 di retribuzione per ogni anno per i primi 5 anni;
- 13/30 di retribuzione per ogni anno dal 6° al 10° anno incluso;
- 18/30 di retribuzione per ogni anno dall'11° al 15° anno incluso;
- 22/30 di retribuzione per ogni anno oltre il 15° anno.

Per le anzianità di servizio maturate dal 1° aprile 1973 al 31 dicembre 1979:

- 10/30 di retribuzione per ogni anno per i primi 3 anni;
- 14/30 di retribuzione per ogni anno dal 4° al 10° anno incluso;
- 18/30 di retribuzione per ogni anno dall'11 al 15° anno incluso;
- 22/30 di retribuzione per ogni anno oltre il 15° anno.

Per le anzianità di servizio che matureranno dal 1° gennaio 1980:

- 22/30 di retribuzione per ogni anno.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi trascurando le frazioni di mese.

Nel computo della retribuzione agli effetti dell'indennità di anzianità, ferme restando le disposizioni di cui all'art.1 della legge 31.3.1977, n. 91, si terrà conto della gratifica natalizia, del premio di produzione e dell'eventuale indennità sostitutiva della mensa di cui agli artt. 16 (tredicesima mensilità o gratifica natalizia), 14 (premio di produzione) e 15 (mensa).

Agli effetti dell'applicazione del presente articolo per i cottimisti e turnisti sarà computato nella retribuzione il guadagno medio di cottimo o l'indennità di turno realizzati negli ultimi due mesi prestati come cottimista o turnista, sempreché questi, negli ultimi cinque anni, abbia lavorato a cottimo od a turno per almeno 3 anni, anche non consecutivi.

In difetto di tale condizione, per i cottimisti, la liquidazione sarà effettuata computando nella retribuzione la percentuale minima contrattuale di cottimo di cui all'art. 52 (cottimi).

NORMA TRANSITORIA.

Per i lavoratori in forza al 21 luglio 1979 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalla somma di lire 140.000 (o ratei della stessa) - già corrisposta in virtù dell'accordo 21 luglio 1979 a titolo di anticipazione su detta indennità - al netto di ogni ritenuta e senza distinzione per categoria."

"Art. 91 - Indennità di anzianità.

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete per ogni anno di anzianità maturata nella qualifica intermedia una indennità pari a 25/30 della retribuzione globale mensile come in appresso specificata.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione globale mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto, ferme restando le disposizioni di cui all'art. 1 della Legge 31.3.1977, n. 91.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione globale mensile oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi; le frazioni di mese, di almeno 15 giorni, verranno conteggiate come mese intero.

L'indennità di anzianità relativa al periodo in cui il lavoratore è appartenuto alla parte I della Disciplina speciale, sarà liquidata, in base alle disposizioni tutte previste dalla regolamentazione della parte I vigenti al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, calcolata sull'ultima retribuzione globale mensile percepita come appartenente alla parte II.

NORMA TRANSITORIA.

Per i lavoratori in forza al 21 luglio 1979 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalla somma di lire 140.000 (o ratei della stessa) - già corrisposta in virtù dell'accordo 21 luglio 1979 a titolo di anticipazione su detta indennità - al netto di ogni ritenuta e senza distinzione per categoria.

CHIARIMENTO A VERBALE.

Agli appartenenti alla qualifica intermedia in servizio al 30 giugno 1949, che si trovano ancora oggi alle dipendenze della azienda, i quali, precedentemente all'applicazione degli accordi interconfederali 30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord e 23 maggio 1946 per il Centro-Sud, già svolgevano mansioni proprie della qualifica di nuova istituzione e per i quali, all'atto del conferimento della qualifica intermedia, non fu risolto il rapporto di lavoro, l'anzianità per il servizio precedentemente prestato nelle stesse mansioni è riconosciuta agli effetti del presente articolo fino a risalire

come massimo al 1° gennaio 1945, e l'indennità di cui al quinto comma sarà integrata, limitatamente al periodo in cui tali mansioni furono effettivamente svolte, nelle seguenti misure:

- per anzianità maturata dal 1° al 4° anno incluso: tre giornate di retribuzione globale mensile per ogni anno di servizio compiuto come operaio;
- per ogni anno di anzianità successivo al 4° e fino al 15° incluso: quattro giornate di retribuzione globale mensile per ogni anno di servizio compiuto come operaio;
- per ogni anno di anzianità successivo al 15°: cinque giornate di retribuzione globale mensile per ogni anno di servizio compiuto come operaio.

L'importo di ciascuna giornata aggiuntiva sarà calcolato in base alla retribuzione globale mensile percepita dal lavoratore quale appartenente alla qualifica intermedia all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Per gli appartenenti alla qualifica intermedia nei confronti dei quali, precedentemente alla data del 31 dicembre 1947 le aziende procedettero alla liquidazione dell'anzianità come operaio in coincidenza col passaggio alla nuova qualifica, restano ferme, agli effetti del presente articolo, le disposizioni contenute nell'accordo 30 luglio 1949, il cui testo viene riportato in allegato alla regolamentazione per gli appartenenti alla qualifica intermedia."

"Art. 116 – Indennità di anzianità.

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuta al lavoratore una indennità di importo pari a tante mensilità di retribuzione, come in appresso specificata, per quanti sono gli anni di servizio prestati.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi; le frazioni di mese di almeno 15 giorni verranno considerate come mese intero.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione globale mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto secondo quanto sopra previsto, ferme restando le disposizioni di cui all'art. 1 della Legge 31.3.1977, n. 91.

Qualora il lavoratore si trovi in aspettativa non retribuita e la risoluzione del rapporto avvenga in tale periodo, la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base dell'ultima retribuzione globale mensile dallo stesso percepita presso l'azienda, secondo le norme del presente articolo.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione globale mensile oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se il lavoratore è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se il lavoratore non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto anche se definiti dall'azienda successivamente alla detta risoluzione del rapporto.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata, e la partecipazione agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

Qualora espressamente convenuto l'azienda dedurrà dalla indennità di anzianità, fino a concorrenza, quanto il lavoratore percepisca in conseguenza della risoluzione del rapporto per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda stessa; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e dal contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, e dalle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi collettivi interconfederali o disposizioni di legge.

Al momento della risoluzione del rapporto di lavoro come lavoratore cui si applica la presente parte III, l'indennità di anzianità relativa al periodo trascorso nella qualifica di cui alla parte I o nella qualifica di cui alla parte II, sarà liquidata in base alle disposizioni tutte previste dalle rispettive regolamentazioni vigenti al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, calcolata sull'ultima retribuzione mensile come sopra indicato percepita dal lavoratore appartenente alla presente parte III.

Nel caso di passaggio alla parte III di un appartenente alla parte II proveniente dalla parte I, dovrà essere applicata la regolamentazione in vigore per gli appartenenti alla parte I per gli anni trascorsi nella qualifica di detta parte I e, così pure, per il periodo di servizio trascorso nella qualifica di detta parte II, la regolamentazione in vigore per quest'ultima parte II.

NORMA TRANSITORIA.

Per i lavoratori in forza al 21 luglio 1979 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalla somma di lire 140.000 (o ratei della stessa) - già corrisposta in virtù dell'accordo 21 luglio 1979 a titolo di anticipazione su detta indennità - al netto di ogni ritenuta e senza distinzione per categoria."

INDICE

Parti stipulanti	Pag.
DISPOSIZIONI GENERALI E SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI	
Art. 1 - Sistema contrattuale:	Pag.
A) Contratto collettivo nazionale di lavoro	
B) Contrattazione aziendale	
C) Impegni delle parti	
Art. 2 - Sistema di relazioni industriali:	Pag.
A) Settore cemento	
B) Settori calce, gesso e malte	
Art. 3 - Formazione professionale	
Art. 4 - Gestione delle crisi occupazionali	Pag.
Art. 5 - Appalti	Pag.
Art. 6 - Ambiente di lavoro e tutela salute dei lavoratori	Pag.
Art. 7 - Trapasso - Trasformazione - Cessazione o fallimento di Azienda	Pag.
Art. 8 - Azioni positive per le pari opportunità	Pag.
Art. 9 - Tutele alle categorie dello svantaggio sociale	Pag.
Art. 10 - Accordi interconfederali	Pag.
Art. 11 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore	Pag.
Art. 12 - Estensione di contratti stipulati con altre associazioni	Pag.
Art. 13 - Reclami e controversie-Procedura di conciliazione e di arbitrato irrituale	Pag.
Art. 14 - Relazioni aziendali e conflittualità	Pag.
Art. 15 - Rappresentanza sindacale unitaria	Pag.
Art. 16 - Assemblea	Pag.
Art. 17 - Permessi per cariche sindacali – Aspettativa per cariche pubbliche elettive e sindacali	Pag.
Art. 18 - Affissioni	Pag.
Art. 19 - Versamento dei contributi sindacali	Pag.
Art. 20 - Istituti di patronato	Pag.

DISCIPLINA COMUNE

Art. 21 - Periodo di prova	Pag.
Art. 22 - Assunzione – Documenti – Quota di riserva	Pag.

Art. 23 - Assunzione delle donne e dei fanciulli	Pag.
Art. 24 - Visita medica	Pag.
Art. - (Apprendistato)	Pag.
Art. - Contratto di lavoro a tempo determinato	Pag.
Art. - (Lavoro a tempo parziale)	Pag.
Art. - (Lavoro temporaneo)	Pag.
Art. - Classificazione del personale	Pag.
A) Declaratorie e profili	Pag.
B) Quadri	Pag.
Art. - Passaggi di categoria	Pag.
Art. - Mutamento di mansioni	Pag.
Art. - Mansioni promiscue	Pag.
Art. - Orario di lavoro	Pag.
Art. - Lavoro a turni	Pag.
Art. - Addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia	Pag.
Art. - Interruzione di lavoro e recuperi	Pag.
Art. - Riduzione di lavoro	Pag.
Art. - Assenze e permessi	
Art. - Congedi	Pag.
Art. - Aspettativa	Pag.
Art. - Interruzioni di anzianità	Pag.
Art. - Determinazione quote orarie	Pag.
Art. - Corresponsione delle competenze	Pag.
Art. - Aumenti retributivi e minimi tabellari contrattuali	Pag.
Art. - Indennità di contingenza – EDR	Pag.
Art. - Giorni festivi	Pag.
Art. - Aumenti periodici di anzianità	Pag.
Art. - Tredicesima mensilità o gratifica natalizia	Pag.
Art. - Trattamento di fine rapporto	Pag.
Art. - Premio di risultato	Pag.
Art. - Mensa	Pag.
Art. - Congedo matrimoniale	Pag.
Art. - Indennità di testimonianza	Pag.
Art. - Malattia e infortunio non sul lavoro	Pag.
Art. - Infortunio sul lavoro e malattia professionale	Pag.
Art. - Chiamata e richiamo alle armi	Pag.
Art. - Gravidanza e puerperio	Pag.
Art. - Trasferimenti	Pag.
Art. - Lavoratori studenti – Diritto allo studio	Pag.
Art. - Previdenza complementare	
Art. - Assistenza sanitaria	Pag.
Art. - Tutela tossico-dipendenti e loro familiari	Pag.
Art. - Conservazione utensili e visite di inventario e di controllo	Pag.
Art. - Norme comportamentali	Pag.
Art. - Provvedimenti disciplinari	Pag.
Art. - Licenziamento per mancanze	Pag.
Art. - Certificato di lavoro	Pag.
Art. - Caso di morte del lavoratore	Pag.
Art. - Decorrenza e durata	Pag.

DISCIPLINA SPECIALE

PARTE I – Soggetti destinatari della Parte I della Disciplina Speciale

Art. - Lavoro straordinario, festivo e notturno	Pag.
Art. - Modalità per la mensilizzazione	Pag.
Art. - Cottimi	Pag.
Art. - Lavori pesanti e disagiati	Pag.
Art. - Trasferte	
Art. - Premio di anzianità	Pag.
Art. - Ferie	Pag.
Art. - Preavviso di licenziamento e dimissioni	Pag.

PARTE II – Soggetti destinatari della Parte II della Disciplina Speciale

Art. 74 - Lavoro straordinario, festivo e notturno	Pag.
Art. 75 - Indennità varie	Pag.
Art. 76 - Premio di anzianità	Pag.
Art. 77 - Trasferte	Pag.
Art. 78 - Ferie	Pag.
Art. 79 - Alloggio	Pag.
Art. 80 - Preavviso di licenziamento e dimissioni	Pag.

PARTE III – Soggetti destinatari della Parte III della Disciplina Speciale

Art. 81 - Lavoratori laureati e diplomati	Pag.
Art. 82 - Lavoratori con funzioni direttive	Pag.
Art. 83 - Lavoro straordinario, festivo e notturno	Pag.
Art. 84 - Indennità varie	Pag.
Art. 85 - Premio di anzianità	Pag.
Art. 86 - Trasferte	Pag.
Art. 87 - Ferie	Pag.
Art. 88 - Alloggio	Pag.
Art. 89 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni	Pag.

Allegati al c.c.n.l. 28 luglio 1999:

1. Art.15 (passaggi di qualifica) punto 2 lett. B del c.c.n.l. 30.9.1994
2. Art. 12 (aumenti periodici di anzianità) disposizioni transitorie del c.c.n.l.21.7.1979
3. Art. 19 (trattamento di fine rapporto), tabelle, del c.c.n.l.30.9.1994
4. Artt. 66, 91 e 116 (indennità di anzianità) del c.c.n.l. 21.7.1979