



Contratto Collettivo Nazionale di lavoro

7 novembre 2013 per i dipendenti delle Aziende produttrici

di Laterizi e Manufatti Cementizi



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

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

Addì, 7 novembre 2013

tra

l'Andil - Associazione Nazionale degli Industriali dei Laterizi, rappresentata dal Presidente della Commissione Sindacale Vincenzo Briziarelli, assistito da Maurizio Piccinno e da Ulderico Falconi, con la partecipazione di una Delegazione composta dai Signori: Roberto Gualco, Bruno Matteini e Marilena Tomasoni

Assobeton, rappresentata dal Presidente del Comitato Permanente per le Relazioni Industriali Alberto Truzzi e dal Direttore Maurizio Grandi

e

Federazione Nazionale Lavoratori Edili e Affini del Legno – Feneal aderente alla UIL, Federazione Nazionale Lavoratori Edili – Affini e del Legno, rappresentata dal Segretario Generale Massimo Trinci; dai componenti la Segreteria Nazionale: Donato Sebastiano Bernardo Ciddio, Emilio Correale, Pierpaolo Frisenna, Vito Panzarella, Fabrizio Pascucci, Francesco Sannino; il Tesoriere Angelo Catalano; dai componenti l' Esecutivo Nazionale: Giovanni Angileri, Francesco Balato, Salvatore Bevilacqua, Luciano Calemme, Luigi Ciancio, Saveria Corallo, Antonio Cuppone, Silvio D'Acunto, Ernesto D'Anna, Maurizio D'Aurelio, Francesco De Martino, Francesco Faretta, Roberto Ferrari, Luciano Fioretti, Marco Foddai, Valerio Franceschini, Mauro Franzolini, Leonardo Frascarelli, Riccardo Galasso, Ersilia Galiero, Angelo Gallo, Alberto Ghedin, Pierluigi Guerrini, Francesco Gullo, Andrea Lanzetta, Ferdinando Lioi, Duilio Magno, Cosimo Mangiardi, Giuseppe Manta, Francesco Marabottini, Bruno Marte, Raffaele Merigo, Pompeo Naldi, Anna Pallotta, Domenico Palma, Stefano Paloni, Giovanni Panza, Francesco Pappolla, Saverio Ranieri, Franco Righetti, Carlo Rivetti, Raffaele Rizzacasa, Learco Sacchetti, Roberto Soressi, Patrizia Spinelli, Enrico Staffieri, Gianni Tomasi; Enrico Vizza, Laura Zucchini; dai componenti la delegazione trattante: Dario Bellocchi, Valeriano Delicio, Luigi Di Donato, Giulio Ghirri, Fabrizio Franceschilli, Giacomo Pirro.

La FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI ED AFFINI (F.I.L.C.A.) aderente alla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori C.I.S.L. rappresentata dal Segretario Generale Domenico Pesenti, dai Segretari Nazionali Gentile Riccardo, Acciai Paolo, Pelle Enzo, Scelfo Salvatore, Turri Franco, dall'operatore nazionale Luciano Bettin, dai componenti l'Esecutivo Nazionale, Baita Silvio, Bani Massimo, Barbera Santino, Belmonte Luciano, Bianchi Francesco, Bizzotto Paolo, Botta Antonino, Boveri Marco, Cappucci Michele, Castaldo Antonio, Contaldo Tommaso, Corveddu Renzo, Cosolo Viviano, Cuccello Andrea, D'Ambrosio Giovanni, De Blasio Ferdinando, De Gattis Fabrizio, De Luca Ottavio, Del Solio Raffaele, Donnola Piero, Federico Salvatore, Gallo Crescenzo, Giacchetti Massimo, Girinelli Lucio, La Torre Michele, Macale Stefano, Marongiu Giovanni, Mazzoleni Gabriele, Orrù Francesco, Pasian Gianni, Pisanu Gavino, Pisetta Stefano, Plaickner Georg Maria, Raghitta Cristina, Reale Gianfranco, Teresi Salvatore, Tosti Tino, Villa Battista e dai Componenti della Consulta Laterizi, Adimir Musliju, Aguzzoni Michele, Antonelli Primo, Bocchio Roberto, Bruschini Cusmano, Caccamo Giuseppe, Candela Francesco, Cazzoli Sauro, De Flavis Nicolino, De Sanctis Giancarlo, Facchinetti Silver, Fazioli Marco, Gentile Pietro, Guaragna Enrico, Marino Serafino, Mennato Magnolia, Milan Mauro, Milanese Franco, Nasti Pasquale, Pantone Francesco, Piano Franco, Potente Marco, Rapone Massimiliano, Sideri Luigi, Stocco Stefano, Tarricone Aldo, Toigo Edi Beniamino, Villani Giuseppe

La Federazione Italiana Lavoratori Legno Edilizia Affini ed estrattive (FILLEA Costruzioni e Legno), aderente alla CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Walter Schiavella; dai Segretari Nazionali: Enrico Piron, Moulay El Akkioui, Mauro Livi, Marinella Meschieri, Salvatore Lo Balbo, Piero Leonesio; dai responsabili del settore Moulay El Akkioui e Giovanni ROSSI; dai componenti il Comitato Direttivo Nazionale: Adinolfi Luigi, Agnani Michele, Alberti Francesca, Aloumon Dovi, Amicucci Silvio, Andrisani Francesco, Aquila Paolo, Aresu Francesco, Austini Marco, Baldo Romano, Barattini Stefania, Barbagallo Eleonora, Bartoli Giulia, Bartolini Luca, Beccati Marcello, Behri Ermira, Bellini Massimo, Bellinvia Domenico, Beltrami Rossano, Ben Bouzid Hassan, Benati Marco, Bertelli Andrea, Bianchi Mauro, Bianchi Donato, Bisci Tommaso, Boido Cristiana, Boni Dario, Bortolini Renzo, Bossoni Valter, Bracone Sonia, Brunetti Lillina, Buccarella Settima, Burgarello Pietro, Caffini Fulvio, Calabrone Umberto, Campeggi Floriana, Canale Roberto, Cannata Barbara, Cantatore Giuseppe, Cariddi Vincenzo, Carletti Marco, Cartone Pablo, Cavallini Manola, Cellini Roberto, Cenicola Mara, Cherubini Valter, Chiantia Silvano, Chiari Angelo, Chiarotto Simonetta, Chiesura Giacomo, Chinetti Elisa, Chiusulo Assunta, Clisu Vasile, Cogliandro Massimo, Colella Alessio, Collu Erika, Colomba Francesco, Coltella Claudio, Comotti Ivan, Cordeddu Enrico, Cosco Antonino, Dalipi Abdilraim, De Alessandri Franco, De Luca Francesco, De Luca Massimo, De Santis Giuseppe, Di Capua Antonio, Di Franco Antonio, Di Girolamo Marco, Facca Giovanni, Facci Stefano, Faggioni Sella Manuela, Fagone Sara, Fajardo Beltran Jose Francisco, Fantini Lorena, Farinelli Andrea, Feltrin Rolando, Ferrari Susi, Filippi Barbara, Fiorucci Gianni, Fouquet Egidio, Fratus Luciana, Frulio Salvatore, Gamper Irmgard, Garibaldi Gianpiero, Gatta Primo, Gattini Elisabetta, Geber Shawky, Ghidoni Laura, Giove Luigi, Giudice Ignazio, Grande Sonia, Guerci Mario, Guerrini Massimo, Guizzardi Sandro, Hasani Arben, Iacovino Vincenzo, Islamai Agim, Jarczак Magdalena, Kar Yeoh Hoon, Landolfi Mercedes, Lefter Daniel, Leonesio Piero, Longo Claudio, Lorandi Ada, Lucchini Marco, Luvarà Andrea, Maccarrone Emilio, Malacrida Gerolamo, Maraoui Abdelmajad, Marchi Giancarlo, Marcias Felice, Marozzi Luigi, Marra Marcella, Martucci Mario, Massaro Giovanni, Massetti Cinzia, Matteredana Gabriele, Maurizzi Maurizio, Mega Fernando, Menichini Gianluca, Mesisca Antonio, Mischianti Barbara, Morello Serena, Muscau Giovanna Rosa, Nappo Ciro, Ndoja Aleksander, Niane Ibrahim, Nika Agim, Nossa Flavio, Nsakala Nlandu, Oriti Biagio, Orlandi Patrizia, Ortiz Luis Manuel, Ortolan Ornella, Osmani Abedin, Ouattora Sami Oumarou, Pagliantini Antonella, Palushaj Sokol, Panucci Antonio, Papisidero Mina, Parigi Domenico, Parrichini Stefano, Patierno Annamaria, Penna Silvano, Petrocchi Domenico, Pezzetta William, Picchi Silvia, Pozzi Erika, Prandini Benedetta, Presta Libero, Prisciantelli Angela, Quadrelli Leonardo, Ravera Roberto, Reggiori Lucio, Renzenico Giuliano, Ridulfo Mario, Rocchi Gabriele, Romeri Mauro, Romito Marino, Rossi Nadia, Sainato Manuela, Samarini Enrico, Sannino Giovanni, Savino Ignazio, Schifino Elena, Schillirò Alfredo, Seggiani Fabio, Shefiri Habibula, Sibibe Mohammed, Sisto Pasquale, Stasi Antonio, Stracquadanio Grazia, Stroppiana Pasquale, Tarantella Giovanni, Tarantino Francesco, Vaccaro Angelo, Velaj Edmond, Velotti Irene,

Venturini Roberto, Veraldi Luigi, Verrocchi Emanuele, Vertenzi Fausto, Vespasiano Lamberto, Villani Flavia, Vinci Vito, Visentin Mauro, Wibabara Erik, Zabbeni Maurizio, Zaghi Martina, Zambuto Assunta, Zaniboni Rudi, Zandoni Anna, Zenorini Augusto, Zucchini Leonardo e dalla Delegazione Trattante: Ivan Comotti, Giulia Bartoli, Walter cherubini Fausto Vertenze, Andriollo Danilo, Bonetti Marco, Carini Marco, Centorrino Giuseppe, Chiadini Luca, Ciocotorto Romano, De Maio Pasquale, Di Furia Marco, Foresti Simone, Ginsburg Nicola, Rocchi Roberto, Scartoni Gianluca, Squassina Flavio, Verdecchio Dario, Vezzoni Claudio, Giorgio Nana, Ingalill Nordli.

Sulla base dell'ipotesi di accordo raggiunta il 24 giugno 2013 è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro da valere per i lavoratori dipendenti delle Aziende produttrici di:

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

La stesura completa del contratto e la siglatura degli articoli sono state concluse il giorno 7 novembre 2013

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

7 novembre 2013

Premessa

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

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

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

3) Nel quadro di quanto sopra convenuto, si è stipulato il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per i lavoratori dipendenti dalle aziende che producono elementi e componenti in laterizio e prefabbricati in latero-cemento, manufatti in calcestruzzo armato e non, in cemento, in fibrocemento, in gesso e piastrelle.

PARTE GENERALE

A) Sistema di relazioni industriali

1) Livello nazionale

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

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

In particolare, le Parti, fermo restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale, le rispettive distinte responsabilità e l'indipendenza di valutazione e di intervento, costituiranno alla firma del presente contratto un Osservatorio dei Settori laterizi e manufatti cementizi, di cui verranno contestualmente nominati i componenti di rispettiva designazione.

Tale Osservatorio, con propria autonomia funzionale e operativa, sarà composto da 12 membri di cui 6 in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali e 6 in rappresentanza delle Organizzazioni Imprenditoriali firmatarie e si riunirà con cadenze che saranno stabilite nell'ambito del regolamento al fine di raccogliere dati e predisporre approfondimenti e valutazioni tecniche su tematiche di interesse del settore.

In particolare, saranno oggetto di esame:

- lo studio dell'assetto industriale di settore, le tendenze di mercato e delle evoluzioni legislative, gli ammodernamenti tecnologici dei processi produttivi e dei nuovi prodotti, con particolare riguardo alle tendenze in atto nel mercato immobiliare nell'edilizia pubblica e le relative stazioni appaltanti, nelle ristrutturazioni e nel recupero del restauro dei centri storici. In questo quadro di insieme valutarne le ricadute occupazionali, studiare in relazione alle nuove tecnologie, i nuovi lavori, i nuovi materiali, le nuove professionalità;
- la valutazione della situazione occupazionale, i processi di esternalizzazione delle lavorazioni e gli appalti;
- le condizioni di legge e operative di approvvigionamento delle materie prime ed in tale contesto l'effettuazione del monitoraggio delle legislazioni regionali in vigore per l'approvvigionamento delle materie prime e la promozione di idonee e condivise iniziative per una legislazione quadro in materia di cave e torbiere, con l'obiettivo primario di semplificare l'iter burocratico per l'approvazione, in sede locale ed in tempi rapidi e certi, delle concessioni di sfruttamento delle cave;
- combustibili alternativi, risparmio energetico;
- il monitoraggio del mercato del lavoro nei settori laterizi e manufatti in calcestruzzo;
- la formazione professionale secondo le modalità previste dal successivo art.37bis;
- l'organizzazione e la predisposizione di supporti informativi e programmi formativi sulla sicurezza. A tal fine sarà monitorato lo stato di attuazione della applicazione nei settori del TU n.81/2008 e successive modificazioni e integrazioni con particolare riguardo all'elaborazione dei piani di sicurezza nelle aziende;
- le tematiche dell'edilizia bio-eco-sostenibile anche come interlocutori delle istituzioni pubbliche;
- le tematiche inerenti alla responsabilità sociale d'impresa;
- l'andamento del costo del lavoro ed il rapporto tra questo e la legislazione del lavoro in materia contributiva, assistenziale ed assicurativa, anche in relazione alla internazionalizzazione dei mercati, nonché le problematiche poste dalla legislazione sociale;
- l'evoluzione tecnologica, l'organizzazione del lavoro, le nuove professionalità anche in relazione all'Inquadramento professionale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le Parti concordano di rendere operativo quanto previsto dalla "Dichiarazione comune" in calce al Sistema di relazioni industriali - livello nazionale di cui al CCNL 9.9.2010.

Pertanto, entro il 30 giugno 2013, le Parti, scambiandosi i nominativi dei componenti del gruppo di lavoro, stabiliranno la data di avvio dei lavori prevedendone la conclusione entro 12 mesi

Dichiarazione comune

Le Parti, nel convenire sull'utilità di procedere ad un ulteriore rafforzamento del sistema di relazioni sindacali in atto nelle aziende che applicano il vigente CCNL, attraverso la costituzione di un compiuto sistema partecipativo in sede di categoria fondato anche sulla bilateralità, concordano di istituire un "Gruppo di lavoro" entro il 31 ottobre 2010 quale idonea sede di analisi, verifica, confronto e proposta che, nel corso della vigenza del presente CCNL, dovrà presentare alle Parti medesime un progetto riguardante la fattibilità di poter attivare un organismo bilaterale nei settori dell'industria dei laterizi e dei manufatti cementizi.

Tale Gruppo di lavoro sarà formato da sei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali e da sei rappresentanti di parte datoriale.

Il progetto elaborato congiuntamente dal citato Gruppo di lavoro paritetico dovrà contenere una proposta da sottoporre alle Parti stipulanti su:

- i presupposti giuridici e gli adempimenti propedeutici all'operatività dell'eventuale organismo bilaterale;
- gli aspetti costitutivi, organizzativi e funzionali dell'eventuale organismo bilaterale;
- i compiti e l'individuazione delle materie di attribuzione quali il mercato del lavoro, la formazione professionale, la sicurezza sul lavoro, il *welfare* integrativo e la responsabilità sociale di impresa;
- il coordinamento con i compiti e le funzioni oggi attribuite dal presente CCNL all'Osservatorio dei settori laterizi e manufatti cementizi;
- misure e modalità di finanziamento.
- i temi della partecipazione nelle sue diverse forme, pure economica, in quanto può contribuire a migliorare e rafforzare la collaborazione dei lavoratori nell'impresa, anche attraverso il monitoraggio e lo studio dell'evoluzione legislativa, comunitaria e nazionale.

2) Livello regionale

Tenuti presenti i risultati e le valutazioni degli incontri svolti tra le Parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1) le Associazioni nazionali stipulanti e le Associazioni imprenditoriali territorialmente competenti forniranno annualmente di norma non oltre il bimestre successivo alla scadenza di cui al punto 1), in sede regionale, alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, su richiesta delle stesse, informazioni distinte per i due settori cui si applica il presente contratto riguardanti:

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

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

3) Livello territoriale

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

- a) prospettive produttive;
- b) programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi, significativi ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti anche per le prevedibili implicazioni sull'occupazione, sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- c) eventuali processi di ristrutturazione e riconversione produttiva;
- d) eventuali processi di mobilità;
- e) implicazioni interessanti le attività produttive, derivanti dalle normative regionali in materia di cave e di escavazione degli inerti;
- f) i lavori in appalto, le loro caratteristiche, la denominazione delle aziende e il CCNL di riferimento.

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

4) *Livello di gruppo*

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

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

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

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

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

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

5) *Livello aziendale*

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

- a) programmi di investimento che comportino significativi ampliamenti e trasformazioni degli insediamenti esistenti, nuovi insediamenti e loro localizzazione;
- b) introduzione di nuove tecnologie che oggettivamente comportino significative modificazioni alla organizzazione del lavoro e alla occupazione;
- c) decentramento in via permanente di fasi significative del proprio processo produttivo al di fuori dello stabilimento;
- d) progetti ed iniziative tesi al risparmio energetico;
- e) implicazioni derivanti dall'attività produttiva da specifiche normative regionali con particolare riferimento alle norme in materia estrattiva ed ai relativi riflessi sulle attività di cava e produzione.
- f) l'andamento dei parametri aziendali in riferimento al premio di risultato.

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

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

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

B) Disposizioni generali sul sistema contrattuale

Per la realizzazione ed il mantenimento di un sistema di relazioni industriali funzionale alle esigenze delle imprese e dei lavoratori non si può prescindere dall'attribuzione all'autonomia contrattuale delle parti di una funzione primaria nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali, anche attraverso lo sviluppo ai vari livelli e con diversi strumenti del metodo partecipativo.

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

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

1) *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro*

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro garantisce la certezza e l'uniformità dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale.

La disdetta del CCNL, da darsi con lettera raccomandata A.R., e le richieste per il rinnovo saranno presentate dalle organizzazioni sindacali in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.

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

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

Nel caso, nonostante il rispetto della procedura concordata, il contratto non venga rinnovato entro la scadenza del precedente, in sede di negoziato sarà comunque assicurata la copertura economica, dal giorno successivo alla scadenza del precedente contratto.

2) *Contrattazione aziendale*

La contrattazione a livello aziendale riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto collettivo nazionale di lavoro e sarà pertanto svolta solo per le materie per le quali nel contratto nazionale è prevista tale possibilità di regolamentazione nei limiti e secondo le procedure specificamente indicate.

Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente CCNL, ha la funzione di negoziare erogazioni economiche correlate a risultati aziendali conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti come, ad esempio: incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese, maggiore efficienza organizzativa, efficacia, qualità, redditività, tutti i risultati legati all'andamento economico dell'impresa. La relativa disciplina è contenuta nell'articolo 25 (Premio di risultato) del presente CCNL.

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

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

In applicazione dell'Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993, sono titolari della negoziazione in sede aziendale, negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente contratto, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e la RSU costituita ai sensi dell'Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993.

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

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

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

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

C) Sviluppo sostenibile e Responsabilità sociale d'Impresa

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

2) Nel rispetto delle leggi vigenti in materia ambientale e di sicurezza sul lavoro, le Parti convengono, in particolare:

- di porre in atto misure finalizzate alla sostenibilità dei processi produttivi delle industrie e dei settori, e al rispetto dell'ambiente;
- di adottare una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale.

3) Viene valutato come rilevante che tutti i soggetti interessati, lavoratori e imprese, realizzino comportamenti coerenti con quanto sopra, per confermare la validità dei percorsi condivisi in essere e di quelli futuri riguardo:

- il controllo della filiera produttiva ed in ottemperanza alle disposizioni riferite ai contratti di settore, al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ed alle leggi vigenti;
- la salute psico-fisica e la sicurezza del personale;
- la protezione ed il rispetto dell'ambiente;
- un giusto impatto sulle comunità locali.

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

5) Le Parti quindi si danno atto che il percorso verso la Responsabilità sociale di impresa costituisce un'effettiva osservanza degli obblighi di legge e di contratto.

6) Per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più possibile consapevole e condiviso al tema della responsabilità sociale, le Parti convengono che entro 6 mesi dalla firma del presente CCNL l'Osservatorio Nazionale Paritetico predisponga un documento condiviso contenente linee guida dei requisiti minimi per l'attuazione dei principali elementi della responsabilità sociale d'impresa, tenendo conto anche delle raccomandazioni OIL.

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

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

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

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

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

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

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

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

Parte prima

REGOLAMENTAZIONE COMUNE AGLI IMPIEGATI E AGLI OPERAI

Art. 1 — Assunzione

I lavoratori devono essere assunti secondo le norme di legge e degli eventuali accordi interconfederali. Fermo restando quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge all'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a comunicare al lavoratore per iscritto:

- la data di assunzione;
- il luogo di lavoro;
- l'inquadramento categoriale;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- la prefissione del termine in caso di assunzione a tempo determinato;
- il trattamento economico iniziale;
- le altre condizioni eventualmente concordate;
- tutti gli altri dati previsti dalle norme di legge.

Per l'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti e l'azienda dovrà rilasciare ricevuta per quelli che trattiene:

- 1) carta d'identità o documento equipollente;
- 2) stato di famiglia;
- 3) documenti necessari per fruire degli assegni per il nucleo familiare (per gli aventi diritto);
- 4) codice fiscale.

Il datore di lavoro potrà anche eventualmente richiedere il certificato penale in data non anteriore ai tre mesi e i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti a quelle risultanti dalle registrazioni del libretto di lavoro, sempreché l'interessato ne sia in possesso.

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

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

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

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

In attuazione di quanto previsto dal 2° comma, art. 25, Legge 23 luglio 1991 n. 223, le Parti convengono che ai fini del calcolo delle percentuali di cui ai commi 1 e 6 del citato art. 25, non si tiene conto delle assunzioni di personale inquadrato nelle categorie A Super, ivi compresi i Quadri, A, B, 1a e 2a declaratoria, C Super e C, 1a e 2a declaratoria (limitatamente al profilo 3 di quest'ultima), dell'art. 8 del vigente CCNL. Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia e sicurezza o che comunque comportino un rapporto di particolare fiducia.

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

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

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

Art. 4 — Periodo di prova

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

Lavoratori con qualifica impiegatizia

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

Lavoratori con qualifica operaia

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

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

Durante il periodo di prova è reciproco fra le Parti il diritto di risoluzione del rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso e/o della corresponsione delle indennità previste dagli articoli del presente contratto — fatta eccezione per il trattamento di fine rapporto, per le ferie e la 13^a mensilità — e con il pagamento della retribuzione per il tempo durante il quale il lavoro è stato effettivamente prestato ed in base alla retribuzione della categoria nella quale il lavoratore ha prestato la sua opera, semprechè la retribuzione non sia già stata prestabilita in misura superiore.

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

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

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

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

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

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

Art. 5 — Classificazione del personale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dichiarazione

Le Parti — anche in relazione al prevedibile progresso tecnologico e allo sviluppo della automazione — riconoscono la necessità di valorizzare la formazione professionale come mezzo essenziale per affinare e perfezionare le capacità tecniche dei lavoratori al fine di un loro migliore rendimento e del conseguente aumento di produttività. Esse pertanto convengono sulla opportunità che, nel quadro della legislazione vigente, vengano poste in essere misure atte a sviluppare la formazione professionale attraverso collegamenti con le scuole ed istituti professionali esistenti.

Art. 6 — Commissione paritetica per la classificazione dei lavoratori

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

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

dal 1° settembre 2008:

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

dal 1° gennaio 2009:

Cs 1 punto;
C 1 punto.

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

Art. 7 — Quadri

Declaratoria

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

Trattamento economico e normativo

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

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

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

Responsabilità civile

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

Iniziative di formazione

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

Assistenza legale

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

Svolgimento di fatto delle mansioni di quadro

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

Dichiarazione comune

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

Art. 8 — Declaratorie e profili professionali

CATEGORIA A super

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

Profili professionali

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

CATEGORIA A

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

Profili professionali

- 1) Lavoratore che, in possesso di pertinente preparazione teorica e professionale e adeguata esperienza pratica, è preposto alla conduzione di unità organizzativa, commerciale, logistica, tecnica, amministrativa e/o ufficio acquisti, con responsabilità funzionale della stessa.
- 2) Progettista di elementi strutturali, progettista di gruppi componenti gli impianti e/o macchinari che, sulla base delle direttive di massima, coordina la progettazione di dettaglio e/o ne segue la costruzione e l'avviamento.
- 3) Analista: addetto all'analisi e/o all'esame delle necessità aziendali, alla loro integrazione ed alla predisposizione degli schemi procedurali per i programmatori.
- 4) Responsabile di laboratorio tecnologico di più unità produttive, coordina l'esecuzione dei controlli di qualità durante le varie fasi di lavorazione, effettuando tutte le analisi ed i controlli previsti dal Sistema di Qualità. Garantisce l'assistenza ai reparti di produzione in presenza di problemi sul prodotto o problemi di processo. Presta assistenza tecnica presso i clienti prima e dopo la vendita dei prodotti e/o dopo la posa.

CATEGORIA B1

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

Profili professionali

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

CATEGORIA B2

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

CATEGORIA CS

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

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

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

CATEGORIA C1

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

Profili professionali

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

CATEGORIA C2

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

Profili professionali

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

- 8) Lavoratori addetti alla conduzione dei forni e degli essiccatoi, con responsabilità della somministrazione del combustibile per i forni, della regolazione delle apparecchiature e del controllo dell'andamento dell'impianto ai fini del suo perfetto funzionamento e della buona qualità del prodotto.
- 9) Addetti alla conduzione di impianti e macchinari complessi di produzione per i quali è necessaria un'appropriata conoscenza della fase di processo, che eseguono normalmente gli opportuni interventi al fine di assicurare la loro piena efficienza, ivi compresa l'ordinaria manutenzione, svolgendo funzioni di coordinamento e guida del personale.
- 10) Addetto al laboratorio tecnico che esegue tutte le prove sui materiali e prodotti finiti previste dalle procedure adottate in tema di qualità, utilizzando le apposite apparecchiature
- 11) Lavoratore responsabile della gestione e coordinamento di tutte le squadre addette alle operazioni di stoccaggio e carico secondo le disposizioni ricevute, le istruzioni operative, le schede di sicurezza ed i disegni.
- 12) Conducente addetto responsabile all'esecuzione del trasporto eccezionale in ottemperanza alle normative specifiche ed alle istruzioni operative.

CATEGORIA D1

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

Profili professionali

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

CATEGORIA D2

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

Profili professionali

- 1) Lavoratori addetti alla conduzione, al funzionamento ed alla sola manutenzione ordinaria di mezzi semoventi quali ad esempio: autogrù, gru a braccio o cavalletto o a ponte, bulldozer, pale meccaniche, automezzi anche muniti di gru, per i quali sia prevista la patente di grado «E».
- 2) Lavoratori che eseguono con macchine, o manualmente, operazioni o lavori di precisione, operando su disegno o schemi predeterminati quali, ad esempio: lavorazioni di carpenteria, confezionamento e posizionamento di armatura, lavori di falegnameria, attrezzaggio di casseforme etc.
- 3) Conduuttori di impianti, macchinari, attrezzature di produzione e confezionamento per i quali è necessaria una appropriata conoscenza della relativa fase del processo.

- 4) Lavoratori addetti alla manutenzione, revisione e riparazione delle macchine ed attrezzature per la produzione, movimentazione e trasporto, compreso il montaggio dei pezzi di ricambio; addetti alla costruzione di attrezzature speciali per macchine operatrici e/o alla costruzione delle filiere. I lavoratori devono compiere i lavori loro affidati anche con l'impiego di macchine operatrici idonee se disponibili in azienda.
- 5) Lavoratori addetti al controllo e al buon funzionamento dei forni ed essiccatoi automatici.
- 6) Lavoratori addetti alla officina o alla falegnameria che, interpretando i disegni esecutivi, compiono lavori articolati e la produzione di semilavorati con preparazione delle macchine operatrici e delle attrezzature.
- 7) Lavoratori addetti alla preparazione dell'argilla ed alla successiva confezione a mano o al tornio di mattoni, piastrelle, canali, vasi, ecc., che provvedono anche al carico ed allo scarico dei carrelli degli essiccatoi e dei forni e al successivo confezionamento.
- 8) Lavoratori capaci di eseguire lavori di muratura, quali: pilastri, archi in rottura, arcate, volte dei forni, muratura a faccia vista, ecc.
- 9) Addetti alla conduzione di generatori di calore anche per quelli per cui è richiesta l'abilitazione a norma di legge.
- 10) Lavoratori addetti alla confezione manuale di prefabbricati in laterizio armato che, interpretando il disegno, danno applicazione a modulo esecutivo. Lavoratori addetti alla produzione di prefabbricati che, interpretando il disegno, operano su una specifica fase o ciclo di produzione in maniera autonoma o in coordinamento con altre maestranze o coordinando una squadra elementare.
- 11) Lavoratori responsabili della conduzione di centrali di betonaggio.
- 12) Lavoratori addetti alla conduzione della mattoniera, che intervengano in piena autonomia sulle relative apparecchiature elettriche e meccaniche ed in particolare sulla filiera e sulla tagliarina al fine di garantire la costanza qualitativa del prodotto.
- 13) Conduttori di carrelli semoventi a pinza o a forca che – conoscendo le caratteristiche strutturali, funzionali, operative del mezzo loro affidato – siano in grado di effettuare il montaggio dei pezzi di ricambio del mezzo stesso e che effettuino il carico/scarico di materiale in base ai relativi documenti.
- 14) Per le aziende produttrici di vasi in cotto, lavoratori addetti al cambio di stampi e lavoratori addetti al controllo e al funzionamento delle presse automatiche.
- 15) Lavoratore responsabile della organizzazione del magazzino che, in autonomia, provvede alla gestione fisica delle merci e attrezzature con riferimento, ai punti di riordino, alla logistica ed alla tenuta di documenti.
- 16) Lavoratore addetto alle operazioni di finitura, ripristino e riparazione dei manufatti secondo istruzioni operative e/o interpretando disegni.
- 17) Lavoratore addetto alle procedure di montaggio dei prefabbricati che, interpretando il disegno, attua le sequenze di posizionamento dei manufatti e realizzano unioni e giunti in coordinamento con altre maestranze o coordinando una squadra elementare.
- 18) Lavoratore che, autonomamente o coordinando una squadra elementare, è responsabile delle operazioni di stoccaggio e carico secondo le disposizioni ricevute, le istruzioni operative, le schede di sicurezza ed i disegni.
- 19) Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP), su indicazione del RSPP cura le attività esecutive concernenti sicurezza sui luoghi di lavoro, l'igiene e l'ambiente.

CATEGORIA E1

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

Profili professionali

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

CATEGORIA E2

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

Profili professionali

- 1) Lavoratori addetti alla conduzione, al funzionamento ed alla sola manutenzione ordinaria di mezzi meccanici, inclusi quelli di sollevamento e movimentazione nonché degli automezzi per i quali sia richiesta la patente non superiore al grado “D”, nonché carrellisti addetti allo scarico della linea o delle materie prime e sussidiarie necessarie per le produzioni o che effettuino operazioni semplici o similari.
- 2) Lavoratori addetti all’officina od alla falegnameria, che eseguono lavori con le necessarie capacità e pratica di mestiere e conoscenza dei materiali e dei mezzi di lavoro. Operano su macchine e attrezzature già predisposti.
- 3) Lavoratori addetti alla selezione e/o confezione dei pacchi di materiale essiccato o cotto.
- 4) Addetti a macchinari o attrezzature di produzione per il cui funzionamento sono richieste specifiche capacità pratiche, quali ad esempio gli addetti alla movimentazione del materiale umido verso gli essiccatoi ed allo scarico dagli stessi, addetti all’ingobbio, addetti allo scarico del cotto, addetti alle stagge, ai vibratorii ad ago, ecc.
- 5) Preparatori, dosatori di miscele secche del legante superficiale per materiali da pavimentazione, con o senza colorante.
- 6) Lavoratori che svolgono operazioni per le quali sono richieste specifiche capacità pratiche, quali gli addetti: alla produzione dei prefabbricati, alla esecuzione delle armature in ferro per manufatti, alle operazioni di stoccaggio, carico, scarico nonché montaggio di prefabbricati.
- 7) Lavoratori che, in possesso di adeguata conoscenza, sono addetti al magazzino per operazioni di ricezione e distribuzione di materiali e merci, di macchine ed attrezzature e loro pezzi. .
- 8) Personale di vigilanza delle proprietà aziendali e di controllo degli accessi relativi.
- 9) Per le aziende produttrici di vasi in cotto, lavoratori addetti allo scarico di essiccatoi rotanti.

CATEGORIA F

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

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

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

Art 9 - Apprendistato professionalizzante

Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può costituire un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese e al contempo, grazie ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso, al lavoro idoneo a favorire una occupazione di qualità nelle aziende che applicano il presente ccnl.

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la disciplina che segue dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato professionalizzante dal "Testo unico dell'apprendistato" di cui al D.Lgs 14 settembre 2011, n. 167 così come modificato dalla Legge 28 giugno 2012 n. 92 (Riforma del Mercato del Lavoro) e successive modificazioni.

Per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante che, ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 è definito quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, si richiama alle vigenti norme di legge.

In attuazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n.167/2011, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età non inferiore ai 18 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005 e non superiore ai 29 anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali

Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi del vigente CCNL, di durata non superiore a quanto previsto per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento e in ogni caso di durata non eccedente i 2 mesi.

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

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

E' fatto divieto adibire i lavoratori apprendisti a lavoro a cottimo.

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

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

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

- 1) nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale con retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale (minimo tabellare, ex indennità di contingenze e EDR) del livello iniziale di inquadramento (per la Categoria E la retribuzione si riferirà alla Categoria F);
- 2) nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale con retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale (minimo tabellare, ex indennità di contingenze e EDR) prevista per tale livello inferiore, fatta eccezione per la Categoria E, la cui retribuzione sarà quella prevista per il livello di destinazione finale (categoria E);
- 3) nel terzo ed ultimo periodo: fermo l'inquadramento di cui al secondo periodo di apprendistato, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione finale.

Durante lo svolgimento dell'apprendistato, le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato, le Parti interessate al contratto individuale potranno recedere dal contratto stesso dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di quindici giorni. Durante il periodo di preavviso continua ad applicarsi la disciplina del contratto di apprendistato.

Qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta l'apprendista è mantenuto in servizio e il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità previste dalla legge.

In caso di infortunio sul lavoro è corrisposta la stessa integrazione spettante ai lavoratori di cui agli articoli 77 e 93 del vigente CCNL e l'azienda integrerà il trattamento Inail spettante nel primo giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti di durata dell'apprendistato. In caso di malattia viene mantenuto il rapporto di lavoro nei limiti previsti dall'art. 33 del vigente CCNL e corrisposto il 100 per cento della retribuzione spettante per un massimo di 6 mesi per ogni anno solare e nei limiti di durata dell'apprendistato.

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

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

Fermo restando quanto indicato per gli istituti sopra richiamati, il periodo di apprendistato, per il lavoratore confermato a tempo indeterminato, verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve prevedere l'indicazione delle prestazione oggetto del contratto, la durata del periodo di apprendistato, la qualifica professionale che sarà acquisita al termine previsto del periodo di apprendistato nei termini di legge, il piano formativo individuale il cui schema si allega al presente articolo unitamente allo schema della scheda di rilevazione dell'attività formativa.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

Per quanto non previsto espressamente valgono le norme del vigente CCNL in quanto applicabili.

Per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante, le imprese devono aver mantenuto in servizio almeno il 51% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei ventiquattro mesi precedenti la nuova assunzione. A tal fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli il cui rapporto di lavoro si sia risolto per giusta causa, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

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

Le Parti riconoscono che i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di previdenza complementare di Categoria ARCO di cui all'articolo 55 del presente CCNL.

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

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

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

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

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

Le modalità e l'articolazione della formazione (interna e/o esterna) potranno essere determinate a livello aziendale, tenendo presente che una quota del monte ore dovrà essere destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro; una quota sarà riservata alla conoscenza dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro; una quota concernerà l'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo ai fini del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro. Le ore di formazione relative all'antifortunistica e all'organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro. Le ulteriori ore di formazione specificamente rivolte al conseguimento delle qualificazioni, potranno essere realizzate attraverso modalità di formazione in alternanza, on the job, in affiancamento e moduli di formazione teorica. La formazione on the job può essere sia interna che esterna, anche con modalità e-learning,

Le altre materie potranno essere oggetto, in tutto o in parte, di formazione interna o esterna all'azienda, anche facendo ricorso all'e-learning, qualora l'azienda disponga delle dovute capacità formative e/o con soggetti abilitati e qualitativamente riconosciuti. Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

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

L'Osservatorio Bilaterale Nazionale, di cui al vigente CCNL, svolgerà, con riferimento ai contratti di apprendistato, i seguenti compiti:

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

- 2) monitorare le esperienze svolte dalle aziende; a tal fine, secondo modalità da definire dallo stesso Osservatorio, le Aziende comunicheranno, entro il 31 dicembre di ogni anno, il numero dei contratti di apprendistato stipulati e i relativi livelli da raggiungere;
- 3) divulgare nelle Aziende cui si applica il vigente CCNL le esperienze più significative.

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

Dichiarazione

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

Dichiarazione di intenti

Le Parti si danno reciprocamente atto che procederanno ad un nuovo esame della materia qualora vengano stipulate ulteriori intese a livello interconfederale finalizzate a dare piena operatività al "T.U. sull'apprendistato" di cui al D. Lgs. n.167/2011, così come modificato dalla legge n. 92/2012 (*Riforma del mercato del lavoro*) e successive modificazioni.

Art. 10 — Orario di lavoro

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

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

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

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

2) Il lavoro straordinario decorre dai limiti di cui al punto 1)

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

4) Al di fuori dei casi giustificati da ragioni obiettive, indifferibili od occasionali, il ricorso al lavoro straordinario sarà preventivamente concordato tra la Direzione e la RSU

5) Entro i limiti previsti dalla legge e dal presente contratto, nessun lavoratore può rifiutarsi di effettuare il lavoro straordinario e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

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

6) È ammesso, osservando le norme di legge, il superamento dell'orario contrattuale individuale di lavoro — dietro corresponsione di una maggiorazione del 27% computata su paga base e contingenza — fino ad un

massimo di 1 ora al giorno per i lavori preparatori e complementari, come la messa a punto delle macchine e la loro pulizia.

7) Su richiesta della RSU l'azienda, a scopo informativo, fornirà chiarimenti e indicazioni sul lavoro straordinario effettuato ai sensi dei punti 3), 4) e 9) del presente articolo.

8) Ai soli effetti della determinazione delle maggiorazioni per lavoro straordinario, le ore non lavorate per ricorrenze festive, nazionali e infrasettimanali — fatta eccezione per quelle coincidenti con il giorno di riposo — per assenze dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, congedo matrimoniale, nonché le ore non lavorate per ferie, permessi retribuiti e riduzioni di orario previste al successivo punto 11), saranno computate ai fini del raggiungimento dell'orario contrattuale.

9) Per l'effettuazione dei lavori di manutenzione, riparazione, carico e scarico e pulizia, è data facoltà all'azienda di superare l'orario normale contrattuale giornaliero e settimanale anche mediante prestazioni lavorative nella giornata di sabato.

10) Regimi diversi dell'orario di lavoro settimanale di cui al punto 1) potranno essere realizzati al fine di corrispondere a specifiche esigenze produttive (quali, ad esempio, commesse per le quali è richiesto un termine di consegna predeterminato, esigenze di mercato legate a situazioni di punta).

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

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

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

Nei suddetti casi la Direzione aziendale, nel corso di un apposito incontro, prospetterà alla RSU le necessità obiettive che giustificano il ricorso ad un regime di orario articolato su un arco plurisettimanale. Nel corso di tale incontro si valuteranno le implicazioni organizzative e si definiranno le modalità di attuazione dei suddetti orari e dei relativi recuperi.

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

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

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

h. 4 dal 1° gennaio 2001;

h. 4 dal 1° gennaio 2002;

h. 4 dal 1° luglio 2003 (limitatamente al settore manufatti in calcestruzzo);

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

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

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

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

12) Banca ore

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

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

I permessi confluiti nella Banca Ore Individuale saranno fruiti da parte del lavoratore entro l'anno successivo a quello di maturazione, previo preavviso di 5 giorni, riducibile a 2 in caso di necessità, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali, comunicate alla RSU.

Al 31 dicembre dell'anno come sopra indicato le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno pagate con la retribuzione in atto a quel momento.

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

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

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

Disposizioni particolari per l'industria dei laterizi

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

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

Le modalità attuative saranno preventivamente portate a conoscenza della RSU

Dichiarazioni programmatiche delle Parti stipulanti

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

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

Dichiarazioni sugli orari di lavoro

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

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

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

Art. 11 — Gestione delle crisi occupazionali

Fermo restando che l'utilizzo degli strumenti legislativi di gestione delle crisi deve corrispondere, in via prioritaria, alle diversificate e specifiche esigenze tecniche, organizzative ed economiche delle aziende, le Parti stipulanti convengono sull'opportunità che in presenza di crisi e di necessità di riorganizzazione e ristrutturazione, gli ammortizzatori siano utilizzati in modo da contenere, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.

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

Il contratto di lavoro a tempo parziale (part-time) è disciplinato dal D.Lgs. n.61/2000 e successive modificazioni e comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario stabilito dal presente contratto.

Il part-time può essere attuato:

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

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

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

Secondo quanto previsto dall'articolo 12 bis, comma 1), del D.Lgs. n.61/2000, i lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa delle terapie salvavita, certificata secondo le vigenti norme di legge, hanno diritto, a richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (verticale o orizzontale). Nella stessa ipotesi il rapporto di lavoro a tempo parziale deve

essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

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

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

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

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

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

Con riferimento alla possibilità di richiedere la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa, l'azienda consulterà preventivamente la RSU o, in mancanza, le OO.SS. territoriali. In attuazione del rinvio disposto dall'articolo 3 del D.Lgs. n.61/2000 come modificato ed integrato dalla legge n.92 del 28 giugno 2012, il lavoratore ha il diritto di richiedere la revoca ovvero la modifica delle clausole flessibili ed elastiche, mediante comunicazione scritta di modifica del patto.

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

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

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

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

Art. 13 — Contratto a termine

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine ai sensi di quanto previsto all'art.1 comma 1) del D.Lgs. n.368/2001, in relazione a quanto disposto dal comma 7, prima parte dell'art.10 del citato Decreto, il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato, sia "causali" sia "acausali", è definito nella misura del 22% in media annua dei dipendenti occupati a tempo indeterminato nella singola azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, salvo quanto stabilito da accordi aziendali.

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

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

L'azienda, quando reputi necessario instaurare rapporti a termine nelle ipotesi a) e b) indicate al secondo comma, procederà all'assunzione con contratto a tempo determinato previa informazione alla RSU, o in mancanza alle OO.SS. locali, relativamente al numero dei rapporti a termine, alle cause ed alle lavorazioni e/o reparti interessati.

Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7 lettera a dell'art.10 del D.Lgs. n. 368/2001, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 24 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva.

Per fase di avvio di nuove attività si intende, altresì, quella di avvio di una nuova linea/modulo di produzione che potrà protrarsi per un periodo di tempo fino a 12 mesi.

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

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

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

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

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 1 comma 9 lettere g) ed h) della legge n.92/2012, gli intervalli tra un contratto a tempo determinato ed il successivo sono ridotti a 20 o a 30 giorni, a seconda della durata pari o superiore a 6 mesi del contratto in scadenza, nelle seguenti ipotesi:

- Lancio di un prodotto innovativo
- Avvio, rinnovo o proroga di una commessa a termine
- Sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto

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

Superati i 36 mesi di assunzione a tempo determinato o di prestazione di servizio come somministrato a tempo determinato o come somma di entrambi le fattispecie, il rapporto di lavoro potrà continuare, sottoscrivendo la proroga assistita tra azienda e lavoratore e OO.SS. presso la Direzione Territoriale del Lavoro di competenza, per altri 12 mesi per i rapporti di lavoro che raggiungono il periodo massimo entro la data del 30 Giugno 2013, per altri 8 mesi per i rapporti di lavoro che raggiungono il periodo massimo entro la data del 31 Dicembre 2013. Dal 1 Gennaio 2014 i rapporti di lavoro che raggiungono i 36 mesi di assunzione di cui al comma precedente potranno essere prorogati per un massimo di 4 mesi.

Art.14 – Contratto di somministrazione di lavoro

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

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

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratti a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato, sia "causali" sia "acausali", è definito nella misura del 22% in media annua dei dipendenti occupati a tempo indeterminato nella singola azienda, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, salvo quanto stabilito da accordi aziendali.

Il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratti di somministrazione a tempo determinato nell'ambito della percentuale del 22% sopra richiamata non può superare il 12%.

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

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

In alternativa a quanto previsto dal precedente comma, la somministrazione di lavoro a termine, senza causale, non può superare il limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva, sempre all'interno del limite del 12% di cui al terzo comma, qualora siano utilizzati nei seguenti processi organizzativi:

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

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

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

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

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

In caso di raggiungimento del periodo massimo di cui al comma precedente, il rapporto di lavoro potrà continuare nei casi e secondo le modalità già previste nell'articolo 13, ultimo comma, del presente CCNL.

Le parti concordano che i profili di esiguo contenuto professionale per i quali è vietata la stipula di contratti di somministrazione di lavoro, sono quelli previsti dalla categoria F della classificazione del personale di cui all'art. 5 del presente CCNL.

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

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

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

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

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

Art.15 — *Festività abolite*

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

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

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

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

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

Art. 16 — *Riposo settimanale – Giorni festivi*

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

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

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

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo di cui al comma precedente;

b) i giorni 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno;

c) le seguenti festività infrasettimanali:

1) Capodanno (1° gennaio);

2) Epifania (6 gennaio);

3) Lunedì di Pasqua (mobile);

4) SS. Pietro e Paolo, per il Comune di Roma (giorno del S. Patrono - 29 giugno);

5) Assunzione (15 agosto);

6) Ognissanti (1° novembre);

7) Immacolata Concezione (8 dicembre);

8) S. Natale (25 dicembre);

9) S. Stefano (26 dicembre);

10) La ricorrenza del S. Patrono della località ove ha Sede lo Stabilimento (per il Comune di Roma vedi punto 4).

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

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

Art. 17 — *Chiamata e richiamo alle armi*

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, nonché per il richiamo alle armi, si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti al momento della chiamata o del richiamo stesso, nonché a quanto previsto dalla Legge 28 agosto 1991, n. 2888, sulla disciplina della cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo.

Art. 18 — *Congedo matrimoniale*

In caso di matrimonio compete ai lavoratori non in prova un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi.

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

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

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

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

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

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

Art. 19 — Assenze

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

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

Art. 20. — *Trattamento in caso di maternità*

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le relative norme in vigore ed in particolare quelle di cui al Decreto Legislativo N. 151/2001.

La lavoratrice riceverà inoltre un trattamento di assistenza ad integrazione di quello di legge, fino al raggiungimento del 100% della retribuzione mensile di fatto netta per l'assenza obbligatoria di cui all'Art. 22, comma 1 del Decreto di cui sopra.

Tale trattamento spetta anche al padre lavoratore nei casi previsti dall'art.28 del medesimo decreto.

L'assenza per maternità, nei limiti del periodo di astensione obbligatoria, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti legali e contrattuali.

Norma transitoria

Il trattamento economico di cui al secondo comma si applica per le assenze delle lavoratrici madri successive alla data della stipula del presente CCNL.

Art. 21 – Aumenti contrattuali e minimi mensili

I minimi tabellari mensili vigenti vengono incrementati nelle seguenti misure e decorrenze:

Cat.	Parametri	01/04/2013	01/04/2014	01/02/2015	totali
		1° tranche	2° tranche	3° tranche	
AS	220	58,24	56,62	53,38	168,24
A	185	48,97	47,61	44,89	141,47
B	151	39,97	38,86	36,64	115,47
CS	143	37,85	36,80	34,70	109,34
C	136	36,00	35,00	33,00	104,00
D	126	33,35	32,43	30,57	96,34
E	117	30,97	30,11	28,39	89,47
F	100	26,47	25,74	24,26	76,47

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

Tabella dei minimi mensili contrattuali

Cat.	Minimi al 31/03/2013	1° tranche 01/04/2013	minimi dal 01/04/2013	2° tranche 01/04/2014	minimi dal 01/04/2014	3° tranche 01/02/2015	minimi dal 01/02/2015
AS	1.692,48	58,24	1.750,72	56,62	1.807,33	53,38	1.860,72
A	1.423,20	48,97	1.472,17	47,61	1.519,78	44,89	1.564,67
B	1.161,65	39,97	1.201,62	38,86	1.240,48	36,64	1.277,12
CS	1098,53	37,85	1.136,38	36,80	1.173,18	34,70	1.207,88
C	1045,23	36,00	1.081,23	35,00	1.116,23	33,00	1.149,23
D	972,41	33,35	1.005,76	32,43	1.038,19	30,57	1.068,76
E	901,05	30,97	932,02	30,11	962,13	28,39	990,52
F	771,19	26,47	797,66	25,74	823,40	24,26	847,66

Nei sei mesi precedenti la scadenza del presente contratto le Parti si incontreranno per valutare l'esito della rilevazione circa la significatività dello scostamento tra l'inflazione prevista e quella reale, per darne conseguente attuazione in sede di rinnovo del vigente CCNL.

Art. 22 — Aumenti periodici di anzianità

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

Categorie:	AS	€ 14,72
	A	€ 11,71
	B	€ 9,60

CS	€ 8,70
C	€ 8,32
D	€ 7,87
E	€ 7,23
F	€ 6,79

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

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

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

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

Disposizioni particolari per i lavoratori in forza al 31 dicembre 1979

1) Lavoratori con qualifica di impiegato.

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

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

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

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

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

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

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

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

2) Lavoratori con qualifica di operaio.

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

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

Art. 23. — *Determinazione delle quote orarie*

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

Art. 24. — *Indennità di contingenza - EDR*

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

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

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

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

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

Art. 25. — *Premio di risultato*

Secondo quanto stabilito nella PARTE GENERALE punto B) “Disposizioni generali sul sistema contrattuale” del presente CCNL, i cui contenuti si intendono integralmente richiamati in questo articolo, la contrattazione aziendale potrà svolgersi, tra le Parti espressamente indicate nel sopraccitato punto B), ai fini della determinazione di un Premio di norma annuale calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le Parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Viene confermato che, ai fini del rispetto della non sovrapposibilità dei cicli negoziali, il rinnovo della contrattazione di secondo livello non potrà svolgersi nell’anno solare in cui sia previsto il rinnovo del CCNL.

Art. 25bis — Elemento di garanzia retributiva

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

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

Art. 26 — *Tredicesima mensilità*

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

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

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

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

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

Art. 27 — *Risarcimento danni*

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

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

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

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

Art. 28 — *Trasferimenti*

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

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

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

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

In aggiunta gli sarà corrisposta:

— se celibe senza congiunti conviventi a carico, una indennità di trasferimento commisurata a mezzo mese di retribuzione globale.

— se capofamiglia, una indennità di trasferimento commisurata ad una mensilità di retribuzione globale.

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

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

Il lavoratore trasferito, quando il trasferimento porta come conseguenza l'effettivo cambio di residenza, domicilio o stabile dimora, conserverà il trattamento economico, se più favorevole, goduto precedentemente,

escluse quelle competenze inerenti alle condizioni locali e alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine che non ricorrono nella nuova destinazione.

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

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

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

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

I lavoratori delle Categorie Quadri, As, A e B per i quali sia stata espressamente stabilita, all'atto dell'assunzione, la possibilità per l'azienda di disporre il loro trasferimento, nel caso non accettino il trasferimento stesso, saranno considerati dimissionari.

Art. 29 — *Mensa*

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

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

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

Art. 30 — *Appalti ed esternalizzazioni*

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

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

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

L'azienda appaltante deve richiedere all'azienda appaltatrice il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartiene l'azienda appaltatrice stessa, nonché delle norme assicurative, previdenziali ed antinfortunistiche. L'adempimento di quanto sopra comporterà la stipulazione di una corrispondente clausola nei relativi contratti di appalto, con previsione di automatica rescissione del contratto stesso in caso di inadempimento che il committente si riserva di verificare anche su segnalazione delle RSU.

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

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

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

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

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

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

In linea con quanto sopra affermato, le parti si attiveranno per la verifica dell'applicazione, per le aziende del settore, dell'Accordo Europeo Multisetoriale (NEPSI), sottoscritto il 25 aprile 2006, sulla protezione dei lavoratori che manipolano e utilizzano la silice cristallina e i prodotti che la contengono, il cui testo è recepito nel presente contratto.

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

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

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

- 1) alla logistica di stabilimento;
- 2) alla analisi e miglioramento dei percorsi all'interno delle unità produttive, sulla scorta dei dati del registro infortuni;
- 3) alla verifica delle procedure di sicurezza relative alle attività di manutenzione al fine di un'eventuale implementazione delle stesse;
- 4) ai dispositivi di protezione individuali prescritti dai documenti di analisi del rischio in essere nelle unità produttive, con particolare riguardo alla infortunistica determinatasi per lo scorretto o mancato utilizzo dei dispositivi di protezione individuali disponibili;
- 5) all'attività di imprese esterne all'interno di stabilimenti.

Le Aziende forniranno altresì alle RSU informazioni sulla qualità, le quantità e le modalità di smaltimento degli eventuali rifiuti industriali delle proprie unità produttive.

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 a quanto previsto dall'art. 4, ultimo comma e dall'art. 24, par. 14 della legge 23 dicembre 1978 n. 833 «Istituzione del Servizio Sanitario Nazionale».

Per quanto riguarda l'ambiente di lavoro, i controlli sulla sua eventuale nocività, le visite mediche, nonché il registro dei dati ambientali si fa riferimento al D.Lgs. n. 81/2008.

A livello di stabilimento l'informativa sui temi di Ambiente e Sicurezza avverrà a cura della Direzione aziendale con iniziative, anche di tipo formativo, in presenza di significative modifiche dell'assetto produttivo e, comunque, fin dall'inizio del rapporto per i neoassunti.

B) Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

In applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e dall'accordo interconfederale 22 giugno 1995, si concorda la seguente disciplina in merito ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

1) - Numero dei rappresentanti

a) All'atto della costituzione della RSU, in tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono, all'interno della RSU, il rappresentante per la sicurezza nei seguenti numeri:

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

Norma transitoria

Nelle aziende o unità produttive in cui si è già costituita la RSU, la stessa designa al proprio interno il rappresentante per la sicurezza, la cui nomina sarà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nelle unità produttive dove operino le RSA delle Organizzazioni sindacali aderenti alle confederazioni firmatarie dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno secondo le procedure da tale accordo richiamate per le aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle Organizzazioni sindacali.

In assenza delle rappresentanze sindacali di cui sopra, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale deve essere comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti al libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova che prestano la propria attività nell'azienda o unità produttiva.

b) Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti si applicheranno le specifiche norme dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995.

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

Per quanto concerne le modalità e le procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza, si intendono qui richiamate le disposizioni sulla materia di cui all'accordo interconfederale 22 giugno 1995 e del relativo Regolamento d'attuazione.

3) Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Le attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, sono quelle previste dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, come integrate dal punto n. 2), Parte I, dell'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995.

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

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

4) - Modalità di consultazione - informazioni e documentazione aziendale

Per quanto riguarda le modalità di consultazione, le informazioni e la documentazione aziendale, si intendono richiamati i punti 2.2 e 2.3, parte I dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995.

5) – Permessi

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

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

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

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

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

7) - *Riunioni periodiche*

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

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

Della riunione viene redatto verbale.

Nota

Le parti si danno atto che il rappresentante per la sicurezza è l'interlocutore istituzionale della Direzione aziendale per le materie della sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro. Il rappresentante per la sicurezza è tenuto a fare uso delle notizie e della documentazione ricevute, in relazione alla sua funzione, nel rispetto del segreto industriale.

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

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

Con cadenza biennale le parti esamineranno la possibilità di estendere le rilevazioni dell'Osservatorio alle tipologie di infortunio e alle aree di rischio con l'obiettivo di individuare eventuali iniziative di informazione, sensibilizzazione e formazione di cui la parte imprenditoriale, ove necessario, si farà carico nel quadro degli indirizzi generali di settore per il rafforzamento della prevenzione.

Art. 31bis — *Ambiente di lavoro – efficienza energetica*

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

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

Art. 32 — *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*

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

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

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

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

Al lavoratore sarà conservato il posto:

a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;

b) in caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

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

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

Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o in altre norme, fino al raggiungimento della normale retribuzione netta, per un periodo massimo di diciotto mesi, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chiarimenti

1) I ratei della tredicesima mensilità corrisposti dall'Istituto assicuratore saranno considerati utili ai fini del raggiungimento delle misure del trattamento economico di cui al presente articolo. Pertanto dalla tredicesima mensilità di cui all'art. 26 non saranno effettuate detrazioni per i periodi di assenza dal lavoro per infortunio o per malattia professionale.

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

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

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

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

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giustificate ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, non appena ne abbia constatata l'assenza.

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

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

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

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

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

Avvenendo l'interruzione del servizio per malattia od infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino ad un massimo di 14 mesi.

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

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

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui ai precedenti paragrafi, il lavoratore che rientra nelle patologie indicate, potrà usufruire, se preventivamente richiesto in forma scritta, del prolungamento del periodo di comporta fino ad un massimo di 12 mesi.

Superato il termine della conservazione del posto, ove la azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

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

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

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

Nota

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

Art. 34 — *Tutela 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. 35 — *Permessi*

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

Art. 35bis - *Congedi*

A) Permessi per eventi e cause particolari

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

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

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

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

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

Nel caso di grave infermità dei soggetti indicati, documentata come al 3° comma, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

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

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

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

B) Congedi per gravi motivi familiari

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

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

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

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

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

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto di lavoro a termine nonché quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Il congedo di cui alla presente lettera B) può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art.1 D.M. 21 luglio 2000, n.278, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni. Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

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

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

C) Congedi per la formazione

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

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

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

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

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

Dichiarazione comune

Le Parti si danno reciprocamente atto che le condizioni 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.

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

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

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

Dichiarazione congiunta

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

Art. 37 — *Permessi ai lavoratori studenti*

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

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

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

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

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

Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta alla Direzione aziendale almeno un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'Istituto organizzatore.

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

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

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

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

Art. 37bis – *Formazione professionale – Fondimpresa*

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

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

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

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

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

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

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

Le imprese comunicheranno all'Osservatorio i piani di formazione realizzati.

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

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

Ai lavoratori che siano membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati regionali e territoriali di categoria potranno essere concessi brevi permessi retribuiti, fino a 8 ore mensili, cumulabili nell'arco di ogni semestre, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico-aziendale.

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

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

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

Come previsto dall'art. 31 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, integrato dalla Legge 3 agosto 1999, n. 265, i lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di Assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

Art. 40 — Assemblee

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

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

Le riunioni — che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi — sono indette, singolarmente o congiuntamente, dai Sindacati stipulanti il presente contratto e/o dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria dell'unità produttiva con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e, secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

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

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

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

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

Art. 41 — *Affissioni*

La R.S.U. ha diritto di affiggere, su appositi spazi che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

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

Art. 42 — *Versamento contributi sindacali*

L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi previo rilascio di delega firmata dai dipendenti che ne facciano richiesta e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso.

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

Ogni delega dovrà contenere le generalità del lavoratore, l'ammontare del contributo da trattenere e l'organizzazione sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

Le trattenute saranno effettuate mensilmente sulle relative competenze del lavoratore.

Le quote sindacali trattenute dall'azienda verranno versate su c/c bancari indicati da ciascun sindacato. Eventuali diversi sistemi di riscossione delle quote sindacali già concordati dalle federazioni provinciali di categoria ed in atto in sede aziendale restano invariati.

Art. 43 — *Rappresentanze Sindacali Unitarie*

Premessa

Ad integrazione ed attuazione di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale per la costituzione della Rappresentanza Sindacale Unitaria sottoscritto da CONFINDUSTRIA, Intersind e CGIL, CISL e UIL il 20 dicembre 1993, che si intende qui integralmente trascritto e al quale si fa per brevità rinvio, viene concordato quanto segue per i settori laterizi e manufatti in calcestruzzo.

1) *Costituzione della RSU*

Ad iniziativa delle Associazioni sindacali FeNEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti, viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria, RSU, di cui all'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993, secondo la disciplina e le procedure di elezione ivi previste, con particolare riferimento ai termini stabiliti per le singole fasi.

Alla condizione che abbiano espresso formale adesione al citato Accordo Interconfederale, l'iniziativa per la costituzione della RSU può essere assunta anche dalle altre Associazioni sindacali di cui al 2° comma, punto 1), parte prima e al punto 4) lettera b), parte seconda, del richiamato Accordo Interconfederale.

In ogni caso le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19 Legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente contratto o comunque aderiscano alla disciplina contenuta nell'Accordo del 20 dicembre 1993, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi della norma sopra menzionata.

2) Composizione della RSU

La RSU è composta, per due terzi dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Associazioni sindacali richiamate al punto precedente, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati.

Il residuo terzo è assegnato alle sole Associazioni firmatarie del CCNL e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in misura proporzionale ai voti ricevuti nell'unità produttiva da ciascuna delle liste aventi diritto ai sensi del Protocollo 20 dicembre 1993.

3) Numero dei componenti la RSU

Il numero dei componenti la RSU è pari a:

3 componenti nelle unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti;

4 componenti nelle unità da 101 a 150 dipendenti;

5 componenti nelle unità da 151 a 200 dipendenti;

6 componenti nelle unità con oltre 200 dipendenti.

4) Compiti e funzioni

La R.S.U. sostituisce il Consiglio di Fabbrica di cui al CCNL 5 febbraio 1991 e i suoi componenti subentrano alle R.S.A. e ai dirigenti delle R.S.A., di cui alla Legge n. 300/1970 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal vigente contratto e dal Protocollo del 23 luglio 1993.

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

5) Permessi

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

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

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

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

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

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

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

6) *Elezioni*

I componenti della RSU saranno eletti, con le modalità previste dall'Accordo Interconfederale 20.12.1993, con votazioni a scrutinio segreto e con preferenza unica. Resta ferma la notifica di 1/3 dei componenti di nomina delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

7) *Modalità della votazione*

Secondo quanto stabilito al punto 12), parte seconda, dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993, il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.

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

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

I membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, disciplinati rispettivamente ai punti 5, 8 e 13, parte seconda dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993, dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 Legge 20 maggio 1970, n. 300, nei limiti e secondo le modalità di cui al punto 12), parte seconda, dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993.

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

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

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

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

10) *Decadenza e revoca*

La RSU decade dal mandato ricevuto: alla scadenza dei tre anni dalla data delle elezioni; qualora si verifichi il superamento della quota di sostituzioni prevista dall'Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993 - punto 6), parte prima; in caso di richiesta di revoca in presenza di raccolta di firme tra i lavoratori aventi diritto al voto, superiore al 50% (tali firme, perché abbiano valore ai fini della richiesta di revoca, dovranno essere opportunamente certificate).

11) *Comunicazione della nomina*

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

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

12) *Disposizioni varie*

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

Dichiarazione

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

Art. 44 — Relazioni sindacali e controversie collettive

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

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

Art. 45 — Patronati

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

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

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

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

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

Art. 46 — Visite d'inventario e di controllo

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

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

Art. 47 — *Regolamento interno di azienda*

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

Art. 48 — *Premio di fedeltà*

Norma particolare per il settore dei laterizi

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

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

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

Norma particolare per il settore dei manufatti in calcestruzzo

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

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

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

Art. 49 — *Inizio e cessazione del lavoro*

L'inizio del lavoro sarà regolamentato aziendalmente in modo tale da consentire l'accesso dei lavoratori 15 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro affinché gli stessi si possano così trovare al rispettivo posto in condizione di iniziare il lavoro all'ora prevista anche se non contraddistinta da segnalazione acustica.

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

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

Art. 50 — *Doveri del lavoratore e disciplina aziendale*

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

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

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

In particolare il lavoratore deve:

— osservare l'orario stabilito e i turni di servizio; adempiere alle formalità prescritte per il controllo delle presenze;

— eseguire con diligenza i compiti a lui affidati, assumendone la responsabilità ed attenendosi scrupolosamente alle norme ed alle istruzioni avute;

— conservare in buono stato macchine, arnesi, attrezzi e tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi alcuna modificazione se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dai superiori diretti;

— conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno della stessa, di quanto forma oggetto delle loro funzioni e non svolgere attività contraria agli interessi dell'azienda.

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

In caso di licenziamento o di dimissioni il lavoratore deve riconsegnare al magazzino o al personale incaricato tutto quello che ha ricevuto in consegna. Il lavoratore deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente però la Direzione dell'azienda.

Al lavoratore inoltre è fatto divieto di:

a) introdurre estranei, sotto qualsiasi pretesto, senza permesso della Direzione;

b) manovrare, adoperare, mettere in moto macchine o motori che ad esso non siano stati espressamente affidati;

c) prestare la propria opera presso aziende diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza retribuzione.

Art. 51 — *Provvedimenti disciplinari*

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

1) il richiamo verbale;

2) l'ammonizione scritta;

3) la multa fino ad un massimo di 3 ore di retribuzione;

4) la sospensione fino ad un massimo di 3 giorni;

5) il licenziamento.

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

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

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

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

La comminazione del provvedimento dovrà essere comunicata per iscritto.

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

Art. 52 — *Multe e sospensioni*

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

a) rimanga assente dal lavoro senza giustificato motivo;

b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza regolare permesso o giustificato motivo;

c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute o lo esegua con negligenza;

d) arrechi per negligenza danni ad attrezzature dello stabilimento o al materiale di lavorazione od occulti scarti di lavorazione;

e) non avverta il superiore diretto dei guasti o dell'irregolarità di funzionamento delle macchine a lui affidate o a cui è adibito;

f) sia trovato addormentato;

g) contravvenga al divieto di fumare laddove, per esigenze di sicurezza, questo esista e sia indicato con apposito cartello;

h) si trovi in stato di ubriachezza sul lavoro;

i) in qualunque modo trasgredisca le norme del presente contratto di lavoro e dei regolamenti interni o commetta mancanze che comportino violazioni alla disciplina e pregiudizi alla sicurezza ed all'igiene e che non siano passibili di licenziamento ai sensi dell'art. 53.

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

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

Art. 53 — *Licenziamento senza preavviso*

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

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

1) insubordinazione verso i superiori o gravi offese con passaggio a vie di fatto verso i compagni di lavoro;

2) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive o per i quali, data la loro natura, si renda impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;

3) rissa nell'interno dello stabilimento, furto, frodi e danneggiamenti volontari o con colpa grave di materiali di stabilimento o di materiali di lavorazione;

4) recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo nell'anno precedente ad almeno due sospensioni dal lavoro;

5) atti colposi che possano compromettere la stabilità delle opere anche provvisorie, la sicurezza dello stabilimento e l'incolumità del personale o del pubblico;

6) trafugamento di schizzi di utensili o di altri oggetti di proprietà dell'azienda;

7) lavorazione e costruzione nell'interno dello stabilimento senza l'autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi;

8) abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode dello stabilimento;

9) assenza ingiustificata per 4 giorni di seguito o per 4 volte in uno dei giorni successivi al festivo nel periodo di un anno.

Art. 54 — *Trattamento di fine rapporto*

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

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

— minimo contrattuale;

— contingenza (secondo quanto stabilito dalla Legge n.297/1982 e dall'art. 24 del presente CCNL);

— scatti di anzianità;

— aumenti di merito ed altre analoghe eccedenze mensili rispetto al minimo contrattuale;

— premio di produzione (ex art. 22 del CCNL 5 febbraio .2,1991);

— maggiorazioni per turni avvicendati;

- 13^a mensilità ed eventuali ulteriori mensilità corrisposte aziendali;
- cottimi;
- indennità maneggio denaro;
- indennità di mensa.

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

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

Chiarimento

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

Art. 55 — *Previdenza complementare*

1) Normativa

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

2) Permessi per i componenti gli organismi del Fondo

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

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

3) Contribuzioni

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

— 1% a carico dell'azienda e 1% a carico del lavoratore riferito alla retribuzione utile minimo tabellare, contingenza, EDR e indennità funzione quadri;

— 100% dell'accantonamento TFR maturato nell'anno, per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993;

— 18% dell'accantonamento TFR maturato nell'anno per gli altri lavoratori.

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

A partire dal 1° maggio 2004 la contribuzione da versare al fondo ARCO, in misura paritetica a carico dei lavoratori iscritti al fondo e a carico delle aziende con esclusivo riferimento ai lavoratori iscritti al fondo, viene fissata nella misura del 1,20%, ferma restando la base di calcolo.

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

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

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

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

Dichiarazione

La praticabilità di quanto previsto al punto 2), ultimo comma, dovrà essere previamente verificata sotto il profilo previdenziale e fiscale

Art. 55bis - Assistenza sanitaria integrativa

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

Le parti convengono di istituire, entro tre mesi dalla sottoscrizione del CCNL stesso, una Commissione Tecnica Paritetica, composta da 6 componenti, tre per la parte datoriale e tre per le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, ai fini di approfondire le tematiche relative alla costituzione e/o adesione ad un Fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa settoriale o intersettoriale per la erogazione ai lavoratori dipendenti di prestazioni sanitarie integrative di quelle assicurate dal SSN.

L'approfondimento riguarderà anche le iniziative confederali finalizzate alla costituzione di un Fondo generale dell'Industria avente gli stessi scopi.

La Commissione consegnerà alle parti stipulanti una dettagliata relazione entro il 31.10.2013.

La quota di contribuzione a carico dell'impresa viene fissata in euro 6,00 mensili a partire dal mese di ottobre 2013 per ciascun dipendente in forza.

Conseguentemente i lavoratori dipendenti individuati nel presente articolo hanno diritto da parte del Fondo individuato all'erogazione delle prestazioni sanitarie in dipendenza del rapporto di lavoro.

Qualora nei termini temporali sopraindicati le parti non individuassero l'apposito Fondo atto ad assicurare i trattamenti integrativi, le aziende provvederanno comunque ad accantonare gli importi convenuti in attesa di indicazioni fornite dalle Parti stipulanti

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Art. 56 — Certificato di lavoro

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

Art. 57 — Indennità in caso di morte

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

Art. 58. — Accordi interconfederali

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

Art. 59 — Mansioni promiscue

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

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

Art. 60 — Reclami e controversie

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

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

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

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

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

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

Art. 62 — Abrogazione dei precedenti contratti

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

Art. 63 — Cessazione dell'attività aziendale

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

Art. 64. — Cessione o trasformazione dell'azienda

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

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

Art. 65 — Esclusiva di stampa

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

Le Parti stipulanti hanno l'esclusiva di stampa del presente contratto, vietandone a chiunque la riproduzione, anche parziale, senza espressa e specifica autorizzazione.

Art. 66 — Decorrenza e durata

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto, che ha valenza per un triennio, decorre dal 1° aprile 2013 ed avrà vigore fino a tutto il 31 marzo 2016.

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

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

Parte seconda

REGOLAMENTAZIONE PER LE CATEGORIE OPERAIE

Art. 67 — *Lavoro straordinario, notturno e festivo*

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

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

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

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

Percentuali di maggiorazione:

1 - lavoro straordinario (oltre le 48 ore settimanali)	30%
2 - lavoro notturno in turni avvicendati	20%
3 - lavoro diurno in turni avvicendati (per il settore laterizi)	4%
4 - lavoro notturno non in turni	35%
5 - lavoro notturno straordinario (oltre le 48 ore settimanali)	50%
6 - lavoro festivo ordinario	45%
7 - lavoro festivo straordinario (oltre le 48 ore settimanali)	50%
8 - lavoro festivo notturno non in turni	50%
9 - lavoro festivo notturno straordinario (oltre le 48 ore settimanali)	60%
10 - lavoro notturno per gli addetti al lavoro notturno (guardiani notturni)	6%
11 - lavoro straordinario (fino a 48 ore settimanali)	27%
12 - lavoro straordinario festivo (fino a 48 ore settimanali)	47%
13 - lavoro straordinario notturno (fino a 48 ore settimanali)	37%
14 - lavoro straordinario festivo notturno (fino a 48 ore settimanali)	57%
15 - lavoro domenicale con riposo compensativo	23%

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 69 — *Lavoro a cottimo*

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

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

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

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

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

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

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

I reclami riguardanti l'applicazione delle norme del presente articolo saranno presentati dai lavoratori ai capi incaricati dalla Direzione. Nel caso in cui il reclamo non abbia avuto seguito, o sia sorta controversia individuale o plurima, non risolta direttamente tra le Parti in sede di esperimento facoltativo di conciliazione, tali controversie, come ad esempio, quelle relative:

- a) alle varie ipotesi di garanzia di conseguimento del guadagno minimo di cottimo;
- b) all'assestamento delle tariffe anche in caso di variazione nelle condizioni di esecuzione del lavoro;
- c) al conteggio ed alla liquidazione dei cottimi;
- d) al passaggio dal lavoro a cottimo a quello ad economia, saranno esaminate in prima istanza tra la

Direzione aziendale e la RSU anche sulla base degli elementi di computo del guadagno di cottimo che la Direzione avrà messo a disposizione dell'operaio o della RSU

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

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

Art. 70 — *Lavoro a turni*

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

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

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

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

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

Per i lavoratori turnisti che prestano servizio in assenza di altro personale, le aziende valuteranno la possibilità di installare idonei sistemi di segnalazione e/o avviso al fine di garantire ai medesimi tempestiva assistenza in caso di necessità

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

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

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

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

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

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

Art. 72 — Passaggio di mansioni

Il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali, può essere temporaneamente adibito a mansioni diverse da quelle normalmente svolte, purché ciò non comporti una diminuzione della sua retribuzione, secondo quanto previsto dall'art. 13 della Legge 20 maggio 1970, n.300.

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

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

Art. 73 — Interruzioni di lavoro

In caso di interruzione di lavoro di breve durata, dovuta a cause di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste – nel loro complesso — non superino i 60 minuti nella giornata.

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

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

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

Art. 74 — Sospensione e riduzione di orario

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

Per il singolo operaio — sia nel caso di sospensioni e riduzioni continuative, sia per effetto del cumulo di periodi non continuativi di sospensioni e riduzioni — l'acconto di cui sopra non deve comportare l'esposizione dell'impresa per un importo complessivo superiore a 80 ore di integrazioni non ancora autorizzate dall'INPS.

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

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

Art. 75 — Recupero delle ore di lavoro perdute

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

Art. 76. — Trasferta

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica, per un massimo di 12 mesi, anche in caso di tbc. In tale caso il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

Chiarimenti

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

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

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

Art. 78 — Modalità di corresponsione della retribuzione

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

Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

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

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

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

Le quote relative alle ore normali non lavorate, comunque non retribuibili, nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno calcolate applicando al suddetto numero di ore il coefficiente risultante dal seguente rapporto (riferito al singolo lavoratore):

174

ore contrattuali del mese

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

Art. 79 — *Pagamento della retribuzione*

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

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

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

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

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

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

Art. 80 — *Trattamento economico in caso di festività*

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

a) nel caso che la festività cada dal lunedì al sabato il trattamento è compreso nella retribuzione mensile. In caso di prestazione di lavoro in tali giornate festive sarà corrisposta, oltre alla retribuzione di cui sopra, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione della percentuale di cui all'art. 67;

b) nel caso che la festività coincida con la domenica o con il giorno di riposo compensativo del lavoro domenicale è dovuto, in aggiunta alla retribuzione mensile, un compenso pari a 1/26 della stessa.

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

Art. 81 — *Ferie*

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

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

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

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

I giorni festivi di cui alle lettere b) e c) dell'art. 16 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale ovvero al pagamento degli stessi.

Per i lavoratori a cottimo normale, la retribuzione durante il periodo feriale (o l'indennità sostitutiva) sarà raggugliata alla retribuzione ad economia maggiorata della percentuale minima di cottimo di cui all'art. 69.

Per i lavoratori a cottimo pieno la retribuzione sarà raggugliata al guadagno medio giornaliero percepito nelle quattro settimane o due quindicine precedenti la data nella quale si è compiuto il periodo annuale cui le ferie sono riferite o la data della risoluzione del rapporto.

Le ferie maturate dai singoli lavoratori dovranno essere concesse di norma nel periodo compreso tra il 15 giugno e il 15 settembre. Per le ferie superiori alle 2 settimane l'eccedenza può essere concessa in epoca diversa. Il piano ferie verrà comunicato alla RSU.

L'azienda e la RSU potranno stabilire l'epoca delle ferie in un periodo diverso da quello indicato.

Non è ammessa la rinuncia tacita o espressa alle ferie.

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d'origine dei lavoratori migranti, le aziende accoglieranno, salve diverse esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo cumulativo delle ferie, dei permessi retribuiti previsti dal vigente contratto e dei permessi accantonati in Banca Ore.

Art. 82 — Cumulo dell'anzianità di servizio per i lavoratori stagionali

Norma particolare per il settore dei laterizi

Ai lavoratori che, in dipendenza della stagionalità, vengano licenziati e successivamente riassunti dalla stessa azienda entro 95 giorni dalla data del licenziamento stagionale, viene riconosciuto, a tutti gli effetti contrattuali, ivi compreso il premio di fedeltà, il cumulo dell'anzianità per il servizio effettivamente prestato.

A tali lavoratori, ad ogni licenziamento stagionale, verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 54.

Le somme così liquidate annualmente saranno detratte complessivamente dalla somma spettante allo stesso titolo al lavoratore che lasci definitivamente l'azienda.

Tale norma opera per i licenziamenti stagionali avvenuti successivamente al 31 dicembre 1972. Per i licenziamenti stagionali effettuati tra il 1° gennaio 1964 e il 31 dicembre 1972, vale la norma dell'art. 51 del CCNL 17 dicembre 1969.

Art. 83 — Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il preavviso in caso di licenziamento del lavoratore non in prova (e non ai sensi dell'art. 53) può avere inizio in qualunque giorno e deve essere della seguente durata:

- 6 giornate lavorative in caso di anzianità presso l'azienda fino a 5 anni;
- 8 giornate lavorative in caso di anzianità oltre i 5 e fino a 10 anni;
- 10 giornate lavorative in caso di anzianità oltre 10 anni.

In caso di dimissioni i periodi di cui sopra sono ridotti della metà.

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti della anzianità.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso sopra indicati deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione globale di fatto per il periodo di mancato preavviso. Per i lavoratori a cottimo l'indennità stessa sarà calcolata sulla retribuzione media percepita nell'ultimo periodo di paga.

Art. 84 — Abiti da lavoro

Agli operai non in prova e per i quali non si sia già provveduto per disposizioni di legge, verranno dati dall'azienda, gratuitamente, due indumenti da lavoro ogni anno.

L'azienda provvederà pure gratuitamente alla sostituzione, di anno in anno, degli indumenti usati.

Parte terza

REGOLAMENTAZIONE PER LE CATEGORIE IMPIEGATIZIE

Art. 85. — *Mutamento di mansioni*

Il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse dalle proprie purché rientranti nell'ambito della stessa categoria e della stessa qualifica di appartenenza e purché ciò non comporti alcun peggioramento economico, né un mutamento sostanziale alla sua posizione.

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

Salvo quanto specificatamente previsto per la categoria dei quadri, trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni di categoria superiore, avverrà il passaggio del lavoratore a tutti gli effetti nella categoria superiore.

Tuttavia agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni nella categoria superiore e presso la medesima azienda può essere effettuato anche non continuativamente. In tal caso la somma dei singoli periodi, agli effetti del passaggio a categoria superiore, deve raggiungere, entro un periodo di tre anni, rispettivamente 6 mesi nel disimpegno di mansioni di categoria AS e A e 4 mesi nel disimpegno di mansioni di altra categoria.

La esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, infortunio, ferie, servizio militare, aspettativa, ecc.) non dà luogo al passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Ogni passaggio di categoria sarà comunicato per iscritto al lavoratore.

Qualora si rendessero vacanti dei posti che non debbano essere soppressi, le aziende esamineranno la possibilità di riservare la precedenza nell'occuparli a quei dipendenti che ritengano idonei e che abbiano precedentemente sostituito il lavoratore titolare del posto resosi vacante.

Art. 86. — *Passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato*

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

Art. 87. — *Lavoro straordinario, notturno e festivo*

È lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali.

È considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 16.

È considerato lavoro notturno, ai fini delle maggiorazioni che seguono, quello effettuato dalle ore 21 alle 6.

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

1 - lavoro straordinario (oltre le 48 ore settimanali)	30%
2 - lavoro notturno in turni avvicendati	20%
3 - lavoro diurno in turni avvicendati (per il settore laterizi)	4%
4 - lavoro notturno non in turni	35%
5 - lavoro notturno straordinario (oltre le 48 ore settimanali)	50%
6 - lavoro festivo	50%
7 - lavoro festivo straordinario (oltre le 48 ore settimanali)	55%
8 - lavoro festivo notturno non in turni	67%

9 - lavoro festivo notturno straordinario (oltre le 48 ore settimanali)	75%
10 - lavoro straordinario (fino a 48 ore settimanali)	27%
11 - lavoro straordinario (fino a 48 ore settimanali) festivo	52%
12 - lavoro straordinario (fino a 48 ore settimanali) notturno	47%
13 - lavoro straordinario (fino a 48 ore settimanali) festivo notturno	72%
14 - lavoro domenicale con riposo compensativo	23%

Le percentuali di maggiorazione sopradette non sono cumulabili: la maggiore assorbe la minore.
Le maggiorazioni si calcolano sul minimo mensile tabellare e sulla contingenza.

Art. 88. — *Ferie*

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio prestato presso l'azienda, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione globale di fatto, nelle seguenti misure:

- 4 settimane in caso di anzianità di servizio da 1 a 10 anni compiuti;
- 4 settimane più 1 giorno in caso di anzianità di servizio da oltre 10 fino a 16 anni compiuti;
- 5 settimane in caso di anzianità di servizio oltre i 16 anni compiuti.

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

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo.

Nel fissare l'epoca del riposo annuale, sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri del lavoratore.

Le ferie maturate dai singoli lavoratori dovranno essere concesse di norma nel periodo compreso tra il 15 giugno e il 15 settembre. Per le ferie superiori alle 2 settimane, l'eccedenza può essere concessa in epoca diversa. Il piano ferie verrà comunicato alla RSU

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

Trascorso il periodo di prova, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi delle ferie quanti sono i mesi di servizio prestato, considerando la frazione superiore a 15 giorni come mese intero.

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

I giorni festivi di cui all'art. 16 punti b) e c) che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

Non è ammessa, da parte del lavoratore, la rinuncia al godimento delle ferie.

Qualora il lavoratore non possa usufruire in tutto o in parte delle ferie, avrà diritto all'indennità sostitutiva: questa sarà pari, per ogni giornata di ferie non goduta, ad 8/174 della retribuzione mensile globale di fatto.

Quando il lavoratore venga chiamato in servizio durante il periodo delle ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute, sia per il rientro in sede, che per l'eventuale ritorno nella località ove stava godendo le ferie stesse.

Qualora, per esigenze di servizio, il lavoratore non possa godere delle ferie nel periodo già concordato con l'azienda, egli ha diritto al rimborso dell'eventuale anticipo non recuperabile corrisposto per l'alloggio prenotato in altra località per il periodo di ferie. Il lavoratore dovrà però fornire precisa documentazione.

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d'origine dei lavoratori migranti, le aziende accoglieranno, salve diverse esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo cumulativo delle ferie, dei permessi retribuiti previsti dal vigente contratto e dei permessi accantonati in Banca Ore.

Art. 89. — *Trasferta*

Al lavoratore occasionalmente e temporaneamente comandato in missione per esigenze di servizio, vanno rimborsate, entro i limiti della normalità, in base a nota documentata, le spese che lo stesso ha incontrato per trasporto, vitto ed alloggio, salvo preventivo accordo forfetario tra l'azienda e l'impiegato.

Inoltre al lavoratore deve essere corrisposto:

a) un'indennità pari al 35% della retribuzione oraria normale calcolata ai sensi dell'art. 23 per le ore di viaggio effettivamente compiute oltre l'orario di lavoro contrattuale;

b) un'indennità pari al 15% della normale retribuzione giornaliera nel caso che la missione si protragga oltre le 12 ore.

Le indennità di cui ai punti a) e b) assorbono eventuali compensi per anticipazioni e impreviste protrazioni di orario richieste dalla missione; esse non fanno parte della retribuzione a nessun effetto contrattuale. Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettive oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni devono essere remunerate come straordinario.

I trattamenti previsti dai punti a) e b) non competono al lavoratore comandato a prestare la propria opera entro i confini territoriali del Comune in cui ha sede lo stabilimento o l'azienda.

Nei casi di missione di lunga durata potranno essere concordate direttamente tra l'azienda e il lavoratore le indennità di cui ai punti a) e b).

Art. 90. — *Pagamento della retribuzione*

Il lavoratore può anche essere remunerato, in tutto o in parte con provvigioni, con compartecipazione agli utili nonché con premi di produzione; in tali casi sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione della categoria di appartenenza dello stesso. In questi casi la retribuzione da corrisondersi mensilmente al lavoratore non potrà essere comunque inferiore alla dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi corrisposti di fatto o comunque spettanti all'impiegato nel corso dell'anno.

Il pagamento della retribuzione ha luogo alla fine di ogni mese e comunque non oltre 10 giorni da tale data.

Al lavoratore deve essere consegnata, all'atto del pagamento, una busta paga o un prospetto equivalente con le indicazioni previste dalla legge.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, il lavoratore ha facoltà di risolvere il contratto col diritto alla corresponsione della indennità di mancato preavviso, come in caso di licenziamento.

In caso di contestazione sugli elementi costitutivi della retribuzione, l'azienda deve comunque corrispondere la parte di retribuzione non contestata.

Art. 91. — *Indennità maneggio denaro*

Il lavoratore la cui mansione prevalente consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti ha diritto ad una particolare indennità pari all'8% del minimo contrattuale della categoria di appartenenza e della contingenza, sempreché gli sia attribuita per iscritto dall'azienda la responsabilità anche per errori finanziari.

Le somme eventualmente richieste al lavoratore a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore.

Art. 92. — *Indennità per uso di mezzi di trasporto*

Al lavoratore che, a richiesta dell'azienda, usi in via continuativa un mezzo di trasporto di sua proprietà per l'espletamento delle mansioni affidategli, verrà corrisposto, a titolo di rimborso delle spese per l'utilizzo del mezzo, un congruo compenso da concordarsi direttamente fra le Parti interessate.

Art. 93. — *Trattamento economico in caso di malattia e infortunio non sul lavoro*

In caso di assenze per malattia e infortunio non sul lavoro, entro i limiti di conservazione del posto di cui all'art. 33, l'impiegato non in prova ha diritto al seguente trattamento economico:

— per 6 mesi di calendario: 100% della retribuzione;

— per ulteriori 6 mesi di calendario: 50% della retribuzione.

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

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

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

Il lavoratore che sia stato risarcito da un terzo responsabile di un sinistro per il quale sia rimasto assente, è tenuto a rimborsare all'azienda quanto da esso percepito nei limiti del risarcimento ottenuto.

Dalla retribuzione, come sopra indicato, sarà dedotto fino a concorrenza, quanto il lavoratore abbia percepito eventualmente, sia a titolo di assegni che di indennità, per atti previdenziali, assistenziali, assicurativi, conseguenti da disposizioni di legge, di contratto o da iniziative aziendali.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica, per un massimo di 12 mesi anche in caso di tbc. In tale caso il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

Art. 94. — *Assistenza legale*

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

Art. 95. — *Aspettativa*

Al lavoratore che ne faccia richiesta ed abbia superato il periodo di prova, potrà essere concessa, compatibilmente con le esigenze di servizio, un'aspettativa fino a un massimo di un anno, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità.

Il lavoratore che entro quindici giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenterà per riprendere servizio sarà considerato dimissionario.

Qualora l'azienda accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che hanno giustificato la concessione, potrà invitare il lavoratore a riprendere il servizio nel termine di quindici giorni. Se il lavoratore non riprenderà il servizio entro il suddetto termine verrà considerato dimissionario.

Art. 96. — *Preavviso di licenziamento e di dimissioni*

Il contratto a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle Parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

- a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto i 5 anni di servizio:
 - 1) mesi due di preavviso per i lavoratori delle categorie A e AS;
 - 2) mesi uno e mezzo di preavviso per i lavoratori delle categorie B1 e C1;
 - 3) mesi uno di preavviso per i lavoratori delle categorie D1 ed E1;
- b) per i lavoratori che hanno raggiunto i 5 anni di servizio e non i 10:
 - 1) mesi tre di preavviso per i lavoratori delle categorie A e AS;
 - 2) mesi due di preavviso per i lavoratori delle categorie B1 e C1;
 - 3) mesi uno e mezzo di preavviso per i lavoratori delle categorie D1 ed E1;
- c) per i lavoratori che hanno raggiunto i 10 anni di servizio:

- 1) mesi quattro di preavviso per i lavoratori delle categorie A e AS;
- 2) mesi due e mezzo di preavviso per i lavoratori delle categorie B1 e C1;
- 3) mesi due di preavviso per i lavoratori delle categorie D1 ed E1.

Nel caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti a metà.

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

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

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

Il datore di lavoro ha diritto di trattenere su quanto sia da lui dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta, ai sensi del 1° comma, di troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

PROTOCOLLO DELLE DISPOSIZIONI VALIDE PER LE AZIENDE DEL SETTORE FIBROCEMENTO

A decorrere dal 1° ottobre 1999, per le aziende del settore fibrocemento e per i lavoratori da esse dipendenti, trova applicazione il CCNL 27 settembre 1999 valido per le aziende produttrici di manufatti in calcestruzzo.

Detto contratto annulla e sostituisce il contratto in precedenza applicato.

Con la medesima decorrenza, ai lavoratori delle aziende di cui sopra si applicano, inoltre, le seguenti disposizioni che integrano o sostituiscono quelle del presente CCNL 26 ottobre 2004.

CAPITOLO A)

Disposizioni valide per la generalità dei dipendenti

1) Profili specifici del settore fibrocemento

Categoria B2 (operai)

Profilo:

lavoratori addetti al coordinamento, alla guida ed al controllo operativo con facoltà di iniziativa nell'ambito delle direttive ricevute e responsabilità di squadre di lavoratori appartenenti a gruppi inferiori di inquadramento. Sono in possesso di adeguata preparazione professionale o di comprovata esperienza nel campo della propria attività.

Categoria CS (impiegati)

Profili:

— operatori su calcolatori elettronici di elevata capacità, in possesso di idoneo titolo di studio e/o comprovata e prolungata esperienza, che provvedono alla attivazione delle macchine collegate in rete gestendo le varie fasi di elaborazione, assicurando l'alimentazione dei dati e la corretta produzione degli output;

— disegnatore d'ordine con prolungata e comprovata esperienza che esegue sviluppi sulla base di elementi precostituiti e indicazioni di massima;

— lavoratore, in possesso di approfondita preparazione professionale e comprovata esperienza, che esplica la propria attività in tutti i servizi amministrativi di stabilimento.

Categoria CS (operai)

Profili:

— lavoratori preposti alla guida ed al controllo di gruppi di lavoratori appartenenti a livelli inferiori di inquadramento, in possesso di elevata competenza tecnico-pratica con prolungata esperienza di lavoro.

Categoria C1 (impiegati)

Profili:

— addetti alle operazioni amministrative connesse con la consegna dei prodotti finiti che si avvalgono di videoterminali o di equivalenti sistemi di registrazione;
— venditori o semplici acquirenti di ordini non abilitati a trattative commerciali.

Categoria C2 (operai)

Profili:

- macchinisti conduttori di macchine complesse di produzione di lastre o tubi che operano sia in sala quadri che in reparto, che controllano le varie fasi della linea, in grado di interpretare le diverse variabili del processo produttivo stesso e compiere le operazioni necessarie al mantenimento — di cui sono responsabili — degli standard qualitativi prefissati;
- capi macchina che provvedono all'avviamento ed alla regolazione delle macchine di produzione, ne controllano il funzionamento, eseguono gli interventi di ripristino di funzionamento e di piccola ed ordinaria manutenzione.

Categoria D2 (operai)

Profili:

— analisti che eseguono determinazioni od analisi chimiche o chimico-fisiche, anche con l'uso di attrezzature di delicato funzionamento, effettuando i calcoli di analisi e relative registrazioni; calcimetristi;
— conduttori di macchine complesse di produzione di lastre o tubi che operano sia in sala quadri che in reparto, in grado di interpretare le diverse variabili del processo produttivo e compiere le operazioni necessarie al mantenimento degli standard qualitativi prefissati;
— conduttori di macchine di produzione per le quali è necessaria una approfondita conoscenza del processo tecnologico (esempio: pressatore-conduttore, battitore di macchine lastre o tubi, guardafeltri, formatori).

Categoria E2 (operai)

Profili:

— conduttori di macchine ausiliarie di semplice azionamento direttamente collegate con le macchine complesse di produzione principali che operano secondo prescrizioni di esercizio prestabilite con il fine di realizzarne il regolare funzionamento delle stesse;
— conduttori di macchine utensili per la lavorazione di tubi e lastre;
— controllori quantitativi che annotano i risultati del controllo stesso;
— addetti alla confezione manuale di recipienti, canne quadrangolari e pezzi speciali.

2) *Riduzione orario di lavoro*

Per i lavoratori che prestano la propria opera in tre turni avvicendati, la misura della riduzione dell'orario di lavoro prevista al punto 13, 1° co., nell'art. 10 è stabilita in 68 ore annue.

3) *Superminimo collettivo*

Ai lavoratori inquadrati nelle sottoindicate categorie saranno corrisposti gli importi per ciascuna di esse stabiliti a titolo di superminimo collettivo non assorbibile, da valere a tutti gli effetti come minimo tabellare:

Cat. A	€ 22,54
Cat. B	€ 32,31
Cat. CS	€ 31,65
Cat. C	€ 27,13
Cat. D	€ 24,46
Cat. E	€ 8,90
Cat. F	€ 11,50

4) Lavoro a turni

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

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

Il lavoro eseguito di domenica a norma di legge, e/o nelle ore notturne comprese in regolari turni periodici, non gode delle corrispondenti percentuali di maggiorazione previste dall'art. 67 (lavoro straordinario, notturno e festivo). Ai lavoratori che lavorano in detti turni periodici sarà applicata sulla retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità e, per i cottimisti, la percentuale minima contrattuale di cottimo) una maggiorazione del:

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

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

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

Per quanto riguarda la durata normale del lavoro si fa riferimento all'art. 10 ("Orario di lavoro").

I lavoratori turnisti, addetti a lavori a ciclo continuo, non possono allontanarsi dal loro posto se non sono sostituiti dai lavoratori che debbono dare loro il cambio. In tal caso la loro maggiore prestazione sarà retribuita come lavoro straordinario nonché con la maggiorazione del lavoro a turno.

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

Qualora il lavoratore turnista venga chiamato a lavorare nel suo giorno di riposo compensativo avrà diritto, ove venga adibito a lavori compresi in normali turni avvicendati, alla retribuzione globale di fatto maggiorata della percentuale per lavoro festivo calcolata come indicato nell'art. 67 (lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo) conservando inoltre le maggiorazioni stabilite sopra per il lavoro a turni. Se viceversa venga adibito a lavori non compresi in normali turni avvicendati, avrà soltanto diritto alla suddetta retribuzione maggiorata della percentuale per lavoro festivo, calcolata come indicato all'art. 67 (lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo).

In ogni caso, però, l'Azienda, prima dell'inizio del lavoro, dovrà comunicare al lavoratore il giorno assegnatogli per il riposo compensativo in sostituzione di quello non goduto per la suddetta chiamata al lavoro. Il giorno di riposo compensativo assegnato in sostituzione dovrà cadere nel corso della settimana successiva.

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

Chiarimento

La presente disciplina sostituisce quella di cui all'art. 67 del presente CCNL

5) *Lavori pesanti e disagiati*

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

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

1) pulizia e manutenzione interna di camere, filtri, elettrofiltri, caldaie e tubazioni	9,60%
2) recupero di materiali all'interno di volumi chiusi o tramogge	17,85%
3) riparazioni all'interno di macchine ad elevata temperatura	15,10%
4) stivaggio manuale di sacchi di cemento	5,50%
5) operazione manuale di infilasacchi	5,50%

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

Chiarimento

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

6) *Premio di anzianità (ex intermedi)*

Al lavoratore che ha conseguito complessivamente, anche in gruppi o qualifiche diversi, presso la stessa Azienda — o Aziende dello stesso Gruppo — i periodi di anzianità di servizio sottoindicati, compete un premio di anzianità.

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

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

7) *Premio di anzianità (impiegati)*

Al lavoratore che abbia conseguito complessivamente anche in gruppi e qualifiche diversi, presso la stessa Azienda — o Aziende dello stesso Gruppo — i periodi di anzianità sottoindicati, compete un premio di anzianità.

Tale premio sarà corrisposto in due quote e cioè una al compimento del quindicesimo anno di anzianità di servizio e l'altra al compimento del ventitreesimo anno di anzianità di servizio in ragione rispettivamente di un importo pari alla retribuzione mensile (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità) percepita in ciascuna di dette scadenze.

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

Chiarimento

Il lavoratore che, provenendo dalla qualifica "ex intermedi" abbia già percepito la prima quota del premio di anzianità in base alle disposizioni del contratto di lavoro relativo a detta qualifica, avrà diritto di usufruire della sola seconda quota di premio prevista dal presente articolo.

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

CAPITOLO B)

Disposizioni particolari per i lavoratori in forza al 1° ottobre 1999

1) Aumenti periodici di anzianità

Gli importi degli aumenti periodici previsti dall'art. 22 sono sostituiti dai seguenti:

Gruppi	Importi mensili
AS	€ 14,27
A	€ 12,48
B	€ 10,12
CS	€ 14,27
C	€ 9,28
D	€ 8,37
E	€ 7,71
F	€ 7,13

2) Trattamento economico in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro

Il trattamento economico previsto dal 1° comma degli artt. 77 e 93 è sostituito dal seguente:

a) per anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti:

- 100 per cento per i primi 6 mesi;
- 50 per cento per ulteriori 6 mesi;

b) per anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti:

- 100 per cento per i primi 8 mesi;
- 50 per cento per ulteriori 4 mesi.

ALLEGATI

Legge 20 maggio 1970, n. 300

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

[Statuto dei lavoratori]

aggiornata alla Legge n. 92 del 28 giugno 2012

TITOLO I
Della libertà e dignità del lavoratore

Articolo 1
Libertà di opinione

1. I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Articolo 2
Scopi di tutela del patrimonio aziendale

1. Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli artt. 133 e segg. del testo unico approvato con R.D. 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.
2. Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.
3. È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.
4. In caso d'inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Articolo 3
Comunicazione ai lavoratori interessati

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Articolo 4
Divieto dell'uso di impianti audiovisivi

1. E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.
2. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.
3. Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.
4. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Articolo 5

Esperibilità solo da parte dei competenti Istituti previdenziali

1. Sono vietati accertamenti sanitari da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.
2. Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.
3. Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Articolo 6

Tutela del patrimonio aziendale

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro, delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Articolo 7

Affissione in luogo accessibile

1. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

2. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.
3. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato
4. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604 non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.
5. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
6. Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.
7. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione. (

Articolo 8

Divieto per il datore di lavoro

1. È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Articolo 9

Rappresentanze dei lavoratori

1. I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Articolo 10

Diritto anche a permessi giornalieri retribuiti

1. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.
2. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.
3. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma

Articolo 11

Controlli sul servizio di mensa

1. Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.
2. Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'articolo 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva. (1) (2)

Articolo 12

Diritto di parità delle aziende

1. Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al D.Lgs.C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Articolo 13

Mansioni del lavoratore

1. L' art. 2103 c. c. e` sostituito dal seguente:

"Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo".

TITOLO II

Della libertà sindacale

Articolo 14

Diritto di associazione e di attività sindacale

1. Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, e` garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Articolo 15

Divieto di qualsiasi atto discriminatorio

1. E` nullo qualsiasi patto od atto diretto a:
 - a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
 - b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nell'assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.
2. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

Articolo 16

Divieto di trattamenti economici collettivi discriminatori

1. E` vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'art. 15.

2. Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di 1 anno.

Articolo 17

Divieto di sindacalismo di comodo

1. È fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Articolo 18

Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo

1. Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

2. Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

3. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

4. Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del

licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

5. Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

6. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.

7. Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.

8. Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.

9. Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

10. Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato

senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo.

11. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

12. L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'art. 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del Codice di procedura civile.

13. L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

14. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui all'undicesimo comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

TITOLO III **Dell'attività sindacale**

Articolo 19

Costituzione da parte dei lavoratori in ogni unità produttiva

1. Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

- a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale
- b) delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.

2. Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

Articolo 20

Diritto dei lavoratori di riunirsi durante e fuori dall'orario di lavoro

1. I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

2. Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie d'interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

3. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

4. Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto d'assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Articolo 21

Diritto di partecipazione

1. Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti alle attività sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

2. Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Articolo 22

Nulla osta delle associazioni sindacali

1. Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente art. 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.
2. Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'art. 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della elezione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Articolo 23

Dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali

1. I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.
2. Salvo le clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro, hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:
 - a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
 - b) un dipendente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
 - c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lett. b).
3. I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a 8 ore mensili nelle aziende di cui alle lett. b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lett. a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.
4. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Articolo 24

Dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali

1. I dirigenti sindacali aziendali di cui all'art. 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 giorni all'anno.
2. I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Articolo 25

Diritto delle rappresentanze sindacali aziendali

1. Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie d'interesse sindacale e del lavoro.

Articolo 26

Collettaggio

1. I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.
2. Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario nonché sulle prestazioni erogate per conto degli enti previdenziali, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro

versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale.

3. Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata.

Articolo 27

Locali per lo svolgimento delle relative funzioni

1. Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

2. Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV

Disposizioni varie e generali

Articolo 28

Disciplina

1. Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

2. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

3. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

4. Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

5. L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

6. Se il comportamento di cui al primo comma è posto in essere da una amministrazione statale o da un altro ente pubblico non economico, l'azione è proposta con ricorso davanti al pretore competente per territorio.

7. Qualora il comportamento antisindacale sia lesivo anche di situazioni soggettive inerenti al rapporto di impiego, le organizzazioni sindacali di cui al primo comma, ove intendano ottenere anche la rimozione dei provvedimenti lesivi delle predette situazioni, propongono il ricorso davanti al tribunale amministrativo regionale competente per territorio, che provvede in via di urgenza con le modalità di cui al primo comma. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti allo stesso tribunale, che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

Articolo 29

Fusione

1. Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lett. a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'art. 23, secondo comma, s'intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

2. Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lett. a) e b) del primo comma dell'art. 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'art. 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo, restano immutati.

Articolo 30

Dirigenti provinciali e nazionali

1. I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'art. 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Articolo 31

Lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali

1. I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

2. La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

3. I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive dell'assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

4. Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

5. Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

Articolo 32

Lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali

1. I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

2. I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di 30 ore mensili. (1)

TITOLO V

Norme sul collocamento ordinario

Articolo 33

Commissione per il collocamento

1. La commissione per il collocamento, di cui all'art. 26 della L. 29 aprile 1949, n. 264, e` costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori piu` rappresentative.

2. Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene

conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.

3. La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del presidente.
4. La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenzae per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell' art. 15 della L. 29 aprile 1949, n. 264.
5. Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con la indicazione degli avviati.
6. Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte.
7. La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di cui al primo comma del presente articolo entro 10 giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.
8. Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro 20 giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all' sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.
9. Il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al Ministero per il lavoro e la previdenza sociale.
10. Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.
11. Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'art. 38 della presente legge.
12. Le norme contenute nella L. 29 aprile 1949, n. 264 rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

Articolo 34

Casi di ammissibilità

1. A decorrere dal novantesimo giorno dall'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare dal datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla L. 29 aprile 1949, n. 264.

TITOLO VI

Disposizioni finali e penali

Articolo 35

Campo di applicazione

1. Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'art. 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di 15 dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di 5 dipendenti.

2. Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 15 dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di 5 dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

3. Ferme restando le norme di cui agli artt. 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

Articolo 36

Obblighi dei titolari dei benefici

1. Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

2. Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

3. Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a 5 anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

4. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

Articolo 37

Limiti di applicabilità

1. Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e d'impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Articolo 38

Sanzioni penali

1. Le violazioni degli artt. 2, 4, 5, 6, 8 e 15, primo comma lett. a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da L. 300.000 a L. 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad 1 anno.

2. Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

3. Quando per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

4. Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'art. 36 c. p.

Articolo 39

Versamento ammende all'INPS

1. L'importo delle ammende è versato al Fondo Adeguamento Pensioni dei lavoratori.

Articolo 40

Abrogazione norme contrastanti

1. Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge e` abrogata.
2. Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Articolo 41

Esenzioni fiscali

1. Tutti gli atti e documenti necessari per l'attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro e di qualsiasi altra specie e da tasse.

LICENZIAMENTI INDIVIDUALI NELLE PICCOLE IMPRESE

Legge 11 maggio 1990, n. 108

Art. 1. — *Reintegrazione.*

1. I primi due commi dell'art. 18 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, sono sostituiti dai seguenti:

“Ferme restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro. Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui al primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti”.

Art. 2. — *Riassunzione o risarcimento del danno*

1. I datori di lavoro privati, imprenditori non agricoli e non imprenditori, e gli enti pubblici di cui all'articolo 1 della Legge 15 luglio 1966, n. 604, che occupano alle loro dipendenze fino a quindici lavoratori ed i datori di lavoro imprenditori agricoli che occupano alle loro dipendenze fino a cinque lavoratori computati con il criterio di cui all'articolo 18 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, sono soggetti all'applicazione delle disposizioni di cui alla Legge 15 luglio 1966, n. 604, così come modificata

dalla presente legge. Sono altresì soggetti all'applicazione di dette disposizioni i datori di lavoro che occupano fino a sessanta dipendenti, qualora non sia applicabile il disposto dell'articolo 18 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge.

2. L'articolo 2 della Legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

“Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.

Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'articolo 9 si applicano anche ai dirigenti”.

L'articolo 8 della Legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

“Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso fra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità pur essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro”.

Art. 3. — *Licenziamento discriminatorio*

1. Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della Legge 15 luglio 1966, n. 604 e dell'articolo 15 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 13 della Legge 9 dicembre 1977, n. 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla presente legge. Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti.

Art. 4. — *Area di non applicazione*

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, le disposizioni degli articoli 1 e 2 non trovano applicazione nei rapporti disciplinati dalla Legge 2 aprile 1958, n. 339. La disciplina di cui all'articolo 18 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, non trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.

2. Le disposizioni di cui all'articolo 18 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, e dell'articolo 2 non si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro ultrasessantenni, in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 6 del Decreto Legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla Legge 26 febbraio 1982, n. 54. Sono fatte salve le disposizioni dell'articolo 3 della presente legge e dell'articolo 9 della Legge 15 luglio 1966, n. 604.

Art. 5. — *Tentativo obbligatorio di conciliazione, arbitrato e spese processuali*

1. La domanda in giudizio di cui all'articolo 2 della presente legge non può essere proposta se non è preceduta dalla richiesta di conciliazione avanzata secondo le procedure previste dai contratti e accordi collettivi di lavoro, ovvero dagli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile.

2. L'improcedibilità della domanda è rilevabile anche d'ufficio nella prima udienza di discussione.

3. Ove il giudice rilevi l'improcedibilità della domanda a norma del comma 2 sospende il giudizio e fissa alle Parti un termine perentorio non superiore a sessanta giorni per la proposizione della richiesta del tentativo di conciliazione.

4. Il processo deve essere riassunto a cura di una delle Parti nel termine perentorio di centottanta giorni, che decorre dalla cessazione della causa di sospensione.

5. La comunicazione al datore di lavoro della richiesta di espletamento della procedura obbligatoria di conciliazione avvenuta nel termine di cui all'articolo 6 della Legge 15 luglio 1966, n. 604, impedisce la decadenza sancita nella medesima norma.

6. Ove il tentativo di conciliazione fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di venti giorni può promuovere, anche attraverso l'associazione sindacale a cui è iscritta o conferisca mandato, il deferimento della controversia al collegio di arbitrato previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile o, in mancanza, ad un collegio composto da un rappresentante scelto da ciascuna parte e da un presidente scelto di comune accordo o, in difetto, dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. Il collegio si pronuncia entro trenta giorni e la sua decisione acquista efficacia di titolo esecutivo osservate le disposizioni dell'articolo 411 del codice di procedura civile.

7. Il comportamento complessivo delle parti viene valutato dal giudice per l'applicazione degli articoli 91, 92, 96 del codice di procedura civile.

Art. 6. — Abrogazioni

1. Nel primo comma dell'articolo 35 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, sono soppresse le parole "dell'articolo 18 del".

2. Il primo comma dell'articolo 11 della Legge 15 luglio 1966, n. 604, è abrogato.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Accordo interconfederale fra CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL del 28 giugno 2011

Le parti

premesso che

- ✓ è interesse comune definire pattiziamente le regole in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori;
- ✓ è obiettivo comune l'impegno per realizzare un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni;
- ✓ la contrattazione deve esaltare la centralità del valore del lavoro anche considerando che sempre più è la conoscenza, patrimonio del lavoratore, a favorire le diversità della qualità del prodotto e quindi la competitività dell'impresa;
- ✓ la contrattazione collettiva rappresenta un valore e deve raggiungere risultati funzionali all'attività delle imprese ed alla crescita di un'occupazione stabile e tutelata e deve essere orientata ad una politica di sviluppo adeguata alle differenti necessità produttive da conciliare con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone;
- ✓ è essenziale un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite;
- ✓ fermo restando il ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro, è comune l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello per cui vi è la necessità di promuoverne l'effettività e di garantire una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra aziende e rappresentanze sindacali dei lavoratori,

tutto ciò premesso le parti convengono che

1. ai fini della certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono come base i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori. Il numero delle deleghe viene certificato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens) che verrà predisposta a seguito di convenzione fra INPS e le parti stipulanti il presente accordo interconfederale. I dati così raccolti e certificati, trasmessi complessivamente al CNEL, saranno da ponderare con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle rappresentanze sindacali unitarie da rinnovare ogni tre anni, e trasmessi dalle Confederazioni sindacali al CNEL. Per la legittimazione a negoziare è necessario che il dato di rappresentatività così realizzato per ciascuna organizzazione sindacale superi il 5% del totale dei lavoratori della categoria cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro;
2. il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale;

3. la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge;
4. i contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti;
5. in caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione firmataria del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti;
6. i contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni di cui sopra, che definiscono clausole di tregua sindacale finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante esclusivamente per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori ed associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda e non per i singoli lavoratori;
7. i contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente accordo interconfederale, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo;
8. le parti con il presente accordo intendono dare ulteriore sostegno allo sviluppo della contrattazione collettiva aziendale per cui confermano la necessità che il Governo decida di incrementare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure – che già hanno dimostrato reale efficacia - volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti in sede aziendale.

martedì 28 giugno 2011

CONFINDUSTRIA

CGIL

CISL

UIL

Intesa CGIL-CISL-UIL su accordi sindacali con valenza generale

Le piattaforme sindacali vengono proposte unitariamente dalle Segreterie e dibattute negli organismi direttivi interessati, i quali approvano le piattaforme e a sottoporre successivamente alla consultazione dell'insieme dei lavoratori e dei pensionati.

Tutto il percorso negoziale dalla piattaforma alla firma è accompagnato da un costante coinvolgimento degli organismi delle Confederazioni, prevedendo momenti di verifica con gli iscritti e assemblee di tutti i lavoratori e i pensionati.

Le Segreterie assumono le ipotesi di accordo e le sottopongono alla valutazione e approvazione dei rispettivi organismi direttivi per la firma da parte delle stesse, previa consultazione certificata tra tutti i lavoratori, le lavoratrici, le pensionate e i pensionati, come già avvenuto nel 1993 e nel 2007.

Accordi di categoria

Le Federazioni di categoria nel quadro delle scelte di questo documento, definiranno specifici regolamenti sulle procedure per i loro rinnovi contrattuali, al fine di coinvolgere sia gli iscritti che tutti i lavoratori e le lavoratrici. Tali regolamenti dovranno prevedere sia il percorso per la costruzione delle piattaforme che per l'approvazione delle ipotesi di accordo. Queste intese potranno prevedere momenti di verifica per l'approvazione degli accordi mediante il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori in caso di rilevanti divergenze interne alle delegazioni trattanti.

Le categorie definiranno, inoltre, regole e criteri per le elezioni delle RSU e per la consultazione dei lavoratori e delle lavoratrici per gli accordi di II livello.

**ACCORDO INTERCONFEDERALE FRA CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL SULLA
DETESSAZIONE DEL SALARIO DI PRODUTTIVITÀ del 24 Aprile 2013**

Addì 24 aprile 2013 in Roma

Tra
CONFINDUSTRIA
e
CGIL, CIS L e UIL

premesso

che le parti, anche in considerazione dei contenuti della circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 15 del 3 aprile 2013, ritengono opportuno favorire il miglior perseguimento degli obiettivi definiti dall'art. 1, comma 481, della legge 24 dicembre 2012, n. 228 (legge di stabilità 2013), e dal successivo DPCM 22 gennaio 2013, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 75 del 29 marzo 2013

convengono

in attuazione del DPCM 22 gennaio 2013 -che prevede l'applicazione di una agevolazione fiscale alla retribuzione di produttività erogata in esecuzione di contratti sottoscritti a livello territoriale o aziendale -che l'allegato accordo quadro territoriale, tenendo conto del ruolo e dei contenuti dei contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché del suo carattere cedevole rispetto ad eventuali e specifiche intese aziendali o pluriaziendali, costituisce un modello utile per l'attuazione delle finalità perseguite dalla legislazione in materia di misure per l'incremento della produttività del lavoro e, pertanto, per il conseguimento dei relativi benefici per i lavoratori.

Nel definire il presente accordo, le parti intendono confermare il modello e la funzione dei due livelli di contrattazione, così come esplicitato nell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, anche con riferimento alle procedure per l'efficacia delle intese modificative.

Le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una corretta applicazione.

Addì in Tra

Associazione territoriale di Confindustria E

C.G.I.L. territoriale

C.I.S.L. territoriale

U.I.L. territoriale,

premesso che

- che l'art. 1, comma 481, della legge 24 dicembre 2012 n. 228 (legge di stabilità 2013), ha previsto la proroga, per il periodo d'imposta 2013, di misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, introducendo una speciale agevolazione fiscale;
- che è stato successivamente emanato, in attuazione di tale norma, il DPCM 22 gennaio 2013;
- che è stata successivamente emanata la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 15 del 3 aprile 2013;
- che è volontà delle parti favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva aziendale quale strumento per perseguire la crescita della competitività e della produttività nelle imprese;

si conviene quanto segue

1. per l'attuazione delle normative di cui in premessa, le imprese aderenti al Sistema di rappresentanza di Confindustria nella provincia o nel territorio di, prive di rappresentanze sindacali operanti in azienda, possono -con l'assistenza delle associazioni aderenti al Sistema di rappresentanza di Confindustria, aventi competenza sindacale -stipulare accordi aziendali -che si applicano a tutti i dipendenti dell'impresa con le organizzazioni territoriali di categoria delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo

2. fermo il contenuto dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, anche con riferimento alle procedure previste al punto 7 per l'efficacia delle intese modificative, per l'anno 2013, le imprese *aderenti* al Sistema di rappresentanza di Confindustria nella provincia o nel *territorio* di, che non si avvalgano della procedura di cui al punto 1, potranno applicare l'agevolazione fiscale prevista dal DPCM 22 gennaio 2013, in relazione alle voci retributive -così come previste nella circolare n. 15/2013 -erogate a fronte di prestazioni lavorative diverse da quelle rese in osservanza degli orari di lavoro applicati *in* azienda. Dovranno, in ogni caso, essere rispettati gli obblighi di contrattazione previsti dal CCNL applicato in azienda;
3. salva diversa previsione degli accordi aziendali, le imprese applicheranno le agevolazioni fiscali derivanti dalla presente intesa territoriale a tutti i loro dipendenti, anche se occupati presso sedi o stabilimenti situati al di fuori della provincia o dal territorio di., che svolgono le prestazioni lavorative di cui al precedente punto 2, prestazioni che le parti contraenti riconoscono utili, coerenti e conformi alle finalità delle norme richiamate in premessa, anche ai fini del disposto dell'art. 3 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013;
4. l'agevolazione sarà riconosciuta sulla quota di retribuzione corrisposta, con le relative eventuali maggiorazioni, come conseguenza della modifica dell'orario attuata in azienda, modifica che costituisce l'indicatore quantitativo di riferimento sulla base del quale applicare il regime fiscale di cui alle norme richiamate in premessa;
5. la stessa agevolazione sarà riconosciuta ai lavoratori inviati in missione in virtù di contratto di somministrazione;
6. le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una corretta applicazione;
7. quanto convenuto ha carattere cedevole rispetto ad eventuali intese aziendali o pluriaziendali.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. (associazione di CONFINDUSTRIA)

p. la CGIL

p. la CISL

p. la LIL

ACCORDO INTERCONFEDERALE FRA CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL SULLA RAPPRESENTANZA E RAPPRESENTATIVITÀ PER LA STIPULA DEI CCNL del 31 Maggio 2013

PROTOCOLLO D'INTESA

Con la presente intesa le parti intendono dare applicazione all'accordo del 28 giugno 2011 in materia di rappresentanza e rappresentatività per la stipula dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, fissando i principi ai quali ispirare la regolamentazione attuativa e le necessarie convenzioni con gli enti interessati.

Le disposizioni della presente intesa si applicano alle Organizzazioni firmatarie e sono inscindibili in ogni parte.

Misurazione della rappresentatività.

1 Come definito al punto 1 dell'accordo 28 giugno 2011, la certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali, ai fini della contrattazione collettiva di categoria, assume i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite da lavoratrici e lavoratori e i consensi ottenuti (voti espressi) dalle organizzazioni sindacali in occasione delle elezioni delle RSU.

2 Il numero delle deleghe viene acquisito e certificato dall'INPS, tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens), predisposta a seguito di convenzione fra Inps e le parti stipulanti il presente accordo. L'INPS, una volta elaborato il dato di rappresentatività relativo ad ogni organizzazione sindacale per ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di competenza, lo trasmetterà al CNEL.

3 Ai fini della misurazione del voto espresso da lavoratrici e lavoratori nella elezione della Rappresentanza Sindacale Unitaria varranno esclusivamente i voti assoluti espressi per ogni Organizzazione Sindacale aderente alle Confederazioni firmatarie della presente intesa. Lo stesso criterio si applicherà alle RSU in carica, elette cioè nei 36 mesi precedenti la data in cui verrà effettuata la misurazione.

Laddove siano presenti RSA, ovvero non vi sia alcuna forma di rappresentanza, sarà rilevato il solo dato degli iscritti (deleghe certificate) per ogni singola organizzazione sindacale.

4 I dati relativi ai voti espressi, come risultanti dai verbali di elezione delle RSU, saranno raccolti, se possibile, tramite i Comitati Provinciali dei Garanti di cui all'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, o analogo organismo e trasmessi al CNEL. Il CNEL raccoglierà i dati relativi ai voti per ambito contrattuale e per organizzazione e, unitamente ai dati relativi agli iscritti ricevuti dall'INPS, ne effettuerà la ponderazione al fine di determinare la rappresentanza per ogni singola organizzazione sindacale aderente alle Confederazioni firmatarie della presente intesa e per ogni contratto collettivo nazionale di lavoro.

5 La certificazione della rappresentatività di ogni singola organizzazione sindacale aderente alle Confederazioni firmatarie della presente intesa, utile per essere ammessa alla contrattazione collettiva nazionale, così come definita nell'intesa del 28/6/2011 (ossia il 5%), sarà determinata come media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU (sul totale dei votanti), quindi, con un peso pari al 50% per ognuno dei due dati.

6 Fermo restando quanto già sopra definito in materia di RSU, nonché quanto previsto dall'accordo del 28/6/2011, le parti convengono che: • viene confermato il principio stabilito nell'Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993, ossia che le organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie della presente intesa, o che comunque ad essa aderiscano, partecipando alla procedura di elezione delle RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della legge n. 300/70;

- le organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie della presente intesa, o che comunque ad essa aderiscano, nelle realtà in cui siano state o vengano costituite le RSU, si impegnano a non costituire RSA;

- in ragione della struttura attuale della rappresentanza, che vede la presenza di RSU o RSA, il passaggio alle elezioni delle RSU potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle Federazioni aderenti alle Confederazioni firmatarie il presente accordo.
- le RSU scadute alla data di sottoscrizione dell'intesa saranno rinnovate nei successivi sei mesi;
- le RSU saranno elette con voto proporzionale;
- il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente la RSU ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

7 Confindustria, Cgil, Cisl e Uil si impegnano a rendere coerenti le regole dell'accordo interconfederale del dicembre 1993, con i suddetti principi, anche con riferimento all'esercizio dei diritti sindacali e, segnatamente, con quelli in tema di diritto di assemblea in capo alle Organizzazioni sindacali firmatarie della presente intesa, titolarità della contrattazione di secondo livello e diritto di voto per l'insieme dei lavoratori dipendenti.

Titolarità ed efficacia della contrattazione

1. Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo che abbiano, nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tale fine la media fra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi).

2. Nel rispetto della libertà e autonomia di ogni Organizzazione Sindacale, le Federazioni di categoria - per ogni singolo CCNL - decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento.

In tale ambito, e in coerenza con le regole definite nella presente intesa, le Organizzazioni Sindacali favoriranno, in ogni categoria, la presentazione di piattaforme unitarie.

Fermo restando quanto previsto al precedente punto 1, in assenza di piattaforma unitaria, la parte datoriale favorirà, in ogni categoria, che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma presentata da organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% +1.

3 I contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza, come sopra determinata, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice - le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto - saranno efficaci ed esigibili. La sottoscrizione formale dell'accordo, come sopra descritta, costituirà l'atto vincolante per entrambe le Parti.

4 Il rispetto delle procedure sopra definite comporta, infatti, oltre l'applicazione degli accordi all'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici, la piena esigibilità per tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie della presente intesa. Conseguentemente le Parti firmatarie e le rispettive Federazioni si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti.

5 I contratti collettivi nazionali di categoria, approvati alle condizioni di cui sopra, dovranno definire clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantire, per tutte le parti, l'esigibilità degli impegni assunti e le conseguenze di eventuali inadempimenti sulla base dei principi stabiliti con la presente intesa.

6 Le parti firmatarie della presente intesa si impegnano a far rispettare i principi qui concordati e si impegnano, altresì, affinché le rispettive strutture ad esse aderenti e le rispettive articolazioni a livello territoriale e aziendale si attengano a quanto concordato nel presente accordo.

7 Le parti sono impegnate, nel rispetto di quanto definito, a monitorare la puntuale attuazione dei principi qui concordati, nonché a concordare modalità di definizione di eventuali controversie sorte come conseguenza della loro concreta applicazione.

**CONFINDUSTRIA CGIL CISL UIL
ROMA, 31 MAGGIO 2013**

