

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 19 ottobre 2010, in Roma, alla Via delle Tre Madonne , 20, presso la Sede di Assomineraria,

tra

L'ASSOMINERARIA, rappresentata dal Consigliere Delegato Sergio Matzuzzi, dal capo gruppo Fabrizio De Simone, unitamente alla Delegazione Aziendale, assistiti da Giuseppe Venditti,

e

la FILCTEM CGIL, rappresentata da Mario Di Luca, unitamente a strutture territoriali ed aziendali

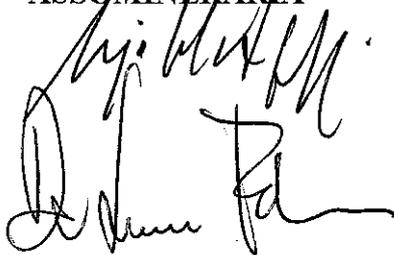
la FEMCA CISL, rappresentata da Bruno Quadrelli, unitamente a strutture territoriali ed aziendali,

e

la UICEM UIL, rappresentata da Sandro Santicchia, unitamente a strutture territoriali ed aziendali,

è stato siglato il seguente verbale di accordo di rinnovo triennale del CCNL ATTIVITA' MINERARIE scaduto il 31 marzo 2010.

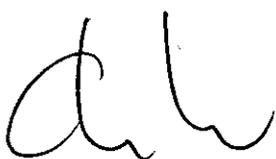
ASSOMINERARIA



Sergio Cabras



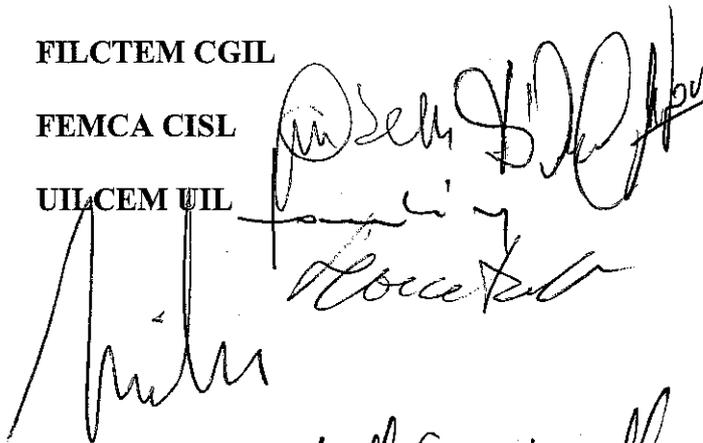
Massimo Mancione



FILCTEM CGIL

FEMCA CISL

UICEM UIL



6) APPALTI

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

Le sub-articolazioni locali potranno analizzare gli aspetti legati alla materia di sicurezza e di igiene, previsti dalle vigenti norme di polizia delle miniere e cave (D.P.R. 9-4-1959, n. 128 e D.Lgs. 624/96).

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

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

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

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

dupl. Carboni
Alber
di org. Autono
mez. Ache
myne
Mozzetta
li pubbl. n.
Intello

Articolo 17 MINIMI DI RETRIBUZIONE

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

Aumento dei minimi					
livelli	scala parametratale	aumento dal 1/11/2010 I tranche	aumento dal 1/4/2011 II tranche	aumenti dal 1/4/2012 III tranche	totale aumento
1S	215	65,30	68,48	65,30	199,07
1	207	62,87	65,93	62,87	191,67
2	190	57,70	60,52	57,70	175,93
3	165	50,11	52,56	50,11	152,78
4	145	44,04	46,19	44,04	134,26
5	135	41,00	43,00	41,00	125,00
6	125	37,96	39,81	37,96	115,74
7	115	34,93	36,63	34,93	106,48
8	100	30,37	31,85	30,37	92,59

pertanto i minimi di retribuzione sono i seguenti:

CCNL ATTIVITA' MINERARIE

Nuovi Minimi di retribuzione dal 1 novembre 2010				
livello	minimi al 31/3/2010	minimo al 1/11/2010	minimi al 1/4/2011	minimi al 1/4/2012
1S	1333,51	1.398,81	1.467,29	1.532,58
1	1293,52	1.356,39	1.422,32	1.485,19
2	1179,49	1.237,19	1.297,71	1.355,42
3	1028,97	1.079,08	1.131,64	1.181,75
4	906,44	950,48	996,66	1.040,70
5	836,51	877,51	920,51	961,51
6	770,05	808,01	847,83	885,79
7	700,12	735,05	771,68	806,60
8	629,92	660,29	692,14	722,51

Articolo 22
ORARIO DI LAVORO

...
...
...

Conto Ore

Le Parti hanno istituito il conto ore. La quota del 30% degli straordinari prestati dal lavoratore sarà accantonata nel conto ore individuale. In considerazione della diminuzione dello scostamento tra gli orari di fatto e quelli contrattuali, le quote orarie accantonate potranno essere, sulla base di intese con le RSU, retribuite individualmente o collettivamente entro il mese successivo a quello di maturazione,

[Handwritten signatures and initials]

[Signature]
Duglio Cabras

[Signature] *[Signature]* *[Signature]*

Articolo 25 MERCATO DEL LAVORO

Le Parti, nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale, istituiscono una Commissione Paritetica, che con riferimento all'Articolo 25 "Mercato del Lavoro", definisca gli accordi applicativi relativamente alle deleghe concesse dalle Leggi alla contrattazione tra le Parti. Tale Commissione inizierà i lavori nel mese di settembre 2004 e dovrà ultimarli entro il 31 dicembre 2004.

A) Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Oltre ai casi previsti dalle leggi e dagli accordi interconfederali vigenti in materia, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro è consentita, ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito dall'Articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nelle seguenti ipotesi:

- a) per sostituzione di lavoratori in aspettativa, in permesso, in congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, per sostituzione di lavoratori assenti per ferie anche non programmate, per sostituzione di lavoratori temporaneamente a tempo parziale o di lavoratori che partecipino a corsi di formazione;
- b) per lavorazioni connesse a vincolanti termini di consegna o indotte dall'attività di altri settori;
- c) per l'esecuzione di un'opera, di un'attività o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo non aventi carattere straordinario o occasionale;
- d) punte di più intensa attività anche derivanti da commesse, da maggiori richieste di mercato o da ordinativi eccezionali cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- e) per l'esecuzione di particolari commesse che, per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- f) per coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate ovvero posizioni di lavoro stabilizzate ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al reperimento sul mercato delle risorse necessarie.

3. Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato può essere richiesto un periodo di prova secondo quanto stabilito dagli articoli del presente CCNL che disciplinano il periodo di prova.

4. Nel caso di sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro, il periodo previsto dall'Articolo 10, primo comma, della legge 8 marzo 2000 n. 53 per l'assunzione anticipata di lavoratori a tempo determinato, può essere elevato sino a due mesi prima dell'inizio dell'astensione.

B) Prestazioni di lavoro temporaneo

1. Le aziende si potranno avvalere di prestazioni di lavoro temporaneo in conformità alla vigente legislazione in materia, in particolare alle disposizioni dell'Articolo 1, comma 2, lettere b) e c) della legge 24 giugno 1997, n. 196.

2. Inoltre, in attuazione delle previsioni di cui all'Articolo 1, comma 2, letto a) della citata legge n. 196/1997, si definiscono le ulteriori seguenti causali di ricorso alle prestazioni di lavoro temporaneo;

- a) necessità di espletamento di attività lavorativa in concomitanza di assenze per ferie anche non programmate, aspettativa, permesso, congedo, temporanea inidoneità a svolgere le mansioni assegnate, partecipazione a corsi di formazione;
- b) lavorazioni connesse a vincolanti termini di consegna o indotte dall'attività di altri settori;
- c) esecuzione di un'opera, di un'attività o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo non aventi caratteristiche straordinarie o occasionali;

- d) punte di più intensa attività anche derivanti da commesse, da maggiori richieste di mercato e da ordinativi eccezionali cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- e) esecuzione di particolari commesse che, per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- f) per coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate ovvero posizioni di lavoro stabilizzate ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al reperimento Sul mercato delle risorse necessarie.

Massimali per il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e contratti di somministrazione

Il numero di lavoratori che possono essere occupati con contratto a tempo determinato e contratto di somministrazione, in attuazione delle ipotesi di cui ai commi A) e B) precedenti, non può superare il 30% in media annua dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare sino a 10 contratti di lavoro di cui alle precedenti fattispecie A) e B). I lavoratori con contratto a tempo parziale, ricadenti nelle fattispecie di cui sopra, sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro.

Stabilizzazione del posto di lavoro

L'Azienda stabilizzerà a tempo indeterminato il lavoratore che abbia intrattenuto con la stessa rapporti di lavoro di cui alle fattispecie A) e B) per un periodo superiore a 44 mesi complessivi anche non consecutivi; dal computo dei mesi saranno esclusi i periodi lavoro prestati per soddisfazione di esigenze di tipo stagionale, cantiere e commesse.

degi3 babrai
Alleg
leg
cu
mm
Stano Antonio
Morotti
for G C
g
h

Articolo 26 FESTIVITÀ

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche, oppure con riferimento all'Articolo 22 della Parte comune, i giorni di riposo compensativo;

b) il 25 aprile - Anniversario della liberazione;
il 1 maggio - Festa del lavoro;
il 2 giugno - Festa della Repubblica;

c) il 1 gennaio - Capodanno;
il 6 gennaio - Epifania;
il lunedì di Pasqua;
il 15 agosto - Assunzione della B.V. Maria;
il 10 novembre - Ognissanti;
l'8 dicembre - Immacolata Concezione;
il 25 dicembre - S. Natale;
il 26 dicembre - S. Stefano;

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

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

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

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

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

Qualora una delle festività di cui alle lettere b), c) e d) cada di domenica è dovuta al lavoratore una giornata di retribuzione calcolata secondo le norme di cui agli artt. 10 (parte operai), 8 (parte intermedi), 6 (parte impiegati).

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

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

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

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

Articolo 33 DIRITTO ALLO STUDIO

Il diritto allo studio per le finalità e nelle articolazioni sotto specificate è riconosciuto a tutti i lavoratori con le modalità di seguito riportate.

Le facilitazioni per tale esercizio saranno garantite dalle Aziende sia per i corsi regolari finalizzati al conseguimento di titoli di studio legali, secondo quanto previsto e precisato al successivo paragrafo A), sia per la frequenza ad altri corsi di studio finalizzati alla ricerca ed al miglioramento della propria preparazione, secondo quanto previsto e precisato al successivo paragrafo B).

A. Diritto allo studio per i lavoratori studenti

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

In attuazione dell'articolo 10 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 si conviene:

1) lavoratori studenti universitari

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

Per gli esami di diploma universitario o di laurea i giorni di permesso retribuito saranno elevati a quattro.

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

2) lavoratori studenti di scuole medio-superiori e di scuole professionali

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

Ai lavoratori predetti potranno essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni nell'anno.

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

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

3) Altri lavoratori studenti di cui all'articolo 10 della Legge 20 maggio 1970, n. 300

A tali lavoratori saranno concesse le facilitazioni previste dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300.

B) Diritto allo studio per la scuola media dell'obbligo e per altri corsi di formazione.

- I lavoratori che intendono frequentare corsi di studio presso istituti di istruzione pubblici riconosciuti o parificati, al fine di conseguire il titolo di scuola media dell'obbligo o di migliorare ed ampliare la propria preparazione, **ivi incluso l'apprendimento della lingua italiana per i lavoratori stranieri**, potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali pro-capite e nei limiti di un monte ore globale distribuiti tra tutti i dipendenti dell'unità produttiva.

- Il monte ore complessivo di permessi retribuiti a carico dell'Azienda e a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando ore 150 per un fattore pari al decimo del totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data, salvo i conguagli successivi da effettuarsi annualmente in relazione alle effettive variazioni del numero dei lavoratori.

- Le 150 ore pro-capite per triennio potranno essere usufruite mediante concentrazione anche in un solo anno.

- I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio, non dovranno superare in ciascun turno lavorativo il due per cento del totale della forza occupata nel turno stesso. Nella stessa unità produttiva dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva.

- Il lavoratore che richiederà di assentarsi con permessi retribuiti, ai sensi della presente norma, dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare. Esso dovrà comportare la frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, di un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'Azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

- Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di un terzo del monte ore triennali o determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al 4° alinea del presente paragrafo B), la Direzione aziendale e le R./S.U., fermo restando quanto previsto al 4° alinea stesso, stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori, la riduzione per concorso dei diritti individuali sul monte ore complessivo, fissando i criteri obiettivi (quali l'età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per l'identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

- I lavoratori dovranno fornire all'Azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza, con l'indicazione delle ore relative.

- I problemi applicativi circa l'osservanza delle condizioni specifiche del presente articolo, paragrafo B), saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione aziendale e le R.S.U.

- Le Aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle condizioni indicate al 4° alinea, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

I trattamenti di cui ai paragrafi A) e B), fermo restando le rispettive condizioni di applicabilità, sono cumulabili per gli stessi lavoratori.

Alleg
Luis Cabra
arf

W

mpu

Lin II

Moreno Anton

Murotto

Aef

ppri
Scl
p. h. l.

Scl

3 livello impiegato

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

A tal fine verifica il regolare funzionamento del sistema e delle componenti che ne fanno parte (server web e mail, data base etc.) e lo modifica, quando occorre, adattandolo alle esigenze dell'utente.

Interviene, in caso di anomalia e malfunzionamento, ripristinando la funzionalità della rete.

Alvey
dupi Cab...
Alf
a

mm

Moretti
h.
p.l.c.
Auton

5° livello impiegato

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

Allegri

Jugis Cabria

Perf

~

Apri
Morotto
Mm
Auton