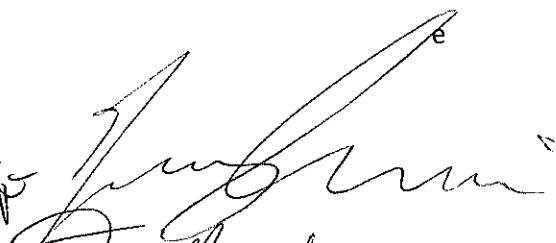
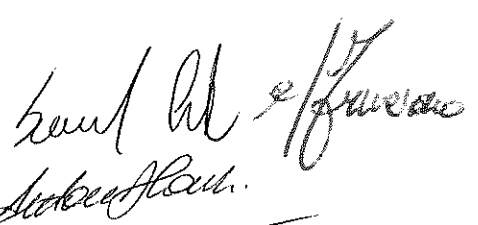






Verbale di Accordo

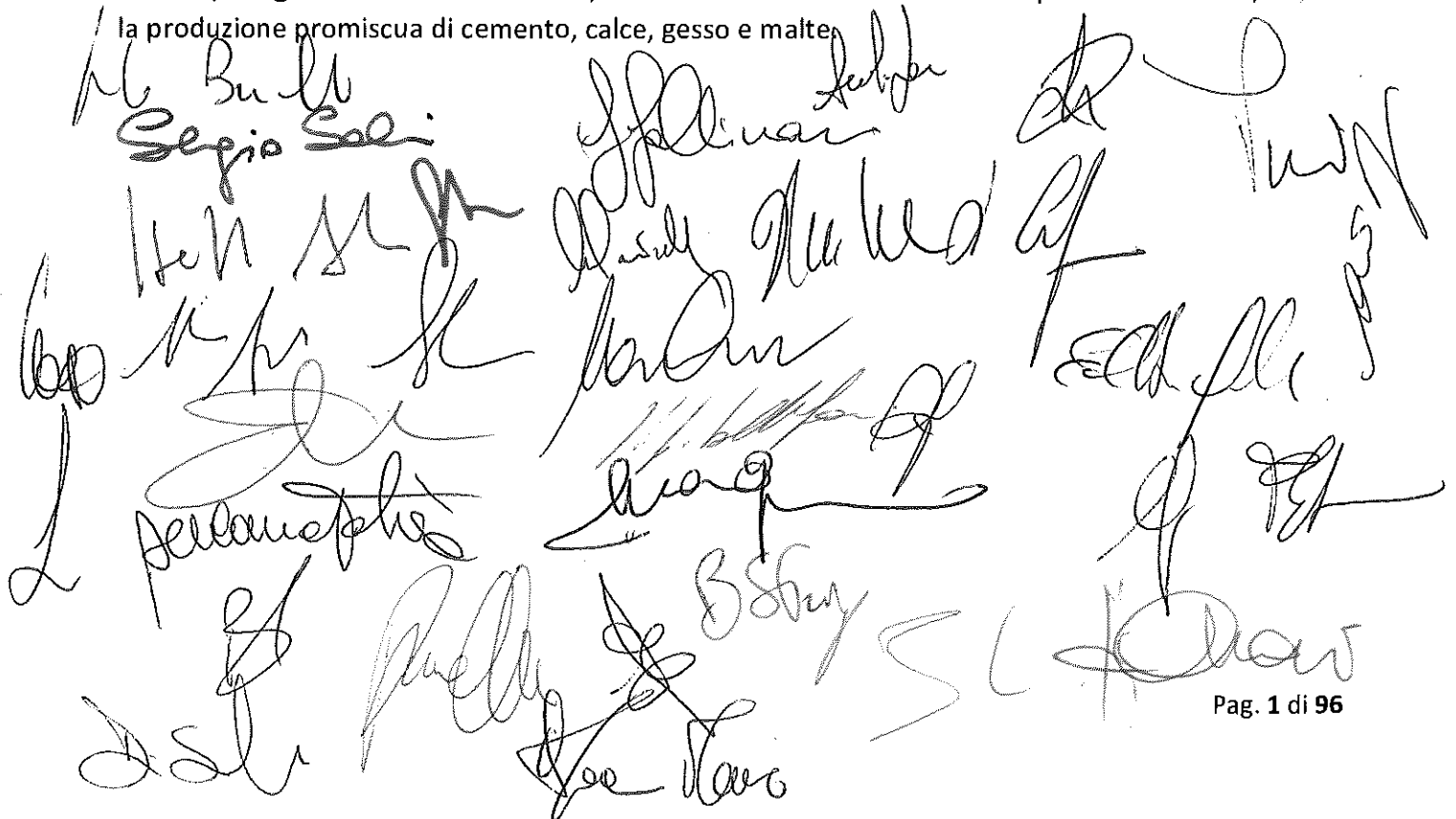
Roma, 28 Maggio 2019

tra

Federmaco Federazione Italiana dei Materiali di Base per le Costruzioni

Feneal - Uil    
Filca - Cisl    
Fillea - Cgil  

è stato stipulato il presente accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 24 novembre 2015 per i dipendenti dalle Aziende esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni, nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte.





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 risultati legati all'andamento economico dell'impresa. La relativa disciplina è contenuta nell'art. 51 (Premio di risultato) del presente ccnl.

**Gli accordi I contratti collettivi** aziendali 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.

Titolari e competenti per questo livello di contrattazione, in rappresentanza rispettivamente dei lavoratori e delle aziende, saranno da un lato le R.S.U. - costituite ai sensi dell'Accordo interconfederale ~~20-12-1993~~ **10 gennaio 2014 (Testo Unico sulla Rappresentanza)** e assistite dai sindacati territoriali delle Organizzazioni stipulanti e, dall'altro, le Direzioni aziendali assistite dalle Associazioni imprenditoriali territorialmente competenti. **I contratti collettivi aziendali sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza a cui gli stessi contratti sono riferiti, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle R.S.U. elette secondo le regole del Testo Unico sulla Rappresentanza sopra citato.** Per i Gruppi la titolarità e la competenza della contrattazione collettiva di secondo livello appartengono, da una parte, alle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria e al Coordinamento delle R.S.U. ~~se costituito~~, ovvero alle R.S.U. assistite dalle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria e, dall'altra, alle Direzioni aziendali assistite dalla Federmaco.

Fermo restando quanto sopra, le richieste di rinnovo degli accordi aziendali dovranno essere sottoscritte congiuntamente dai soggetti individuati nel comma precedente e presentate all'azienda - per i Gruppi contestualmente alla Federmaco - in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza degli accordi stessi.

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

Durante i due mesi dalla data di presentazione delle piattaforme 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.

### C) Impegni delle parti

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

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

*Nota a verbale*

Le Parti, nel considerare la contrattazione collettiva - esercitata nel rispetto delle regole sopracitate e condivise - un valore nelle relazioni sindacali e nel comune obiettivo di consolidare il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione, concordano di istituire, entro il ~~primo anno di~~ ~~vigenza del presente ccnl~~, **31 dicembre 2019**, una Commissione paritetica **composta da sei componenti (tre nominati da Federmaco e tre da Feneal - Uil, Filca - Cisl, Fillea - Cgil)**. ~~il cui~~ **Tale Commissione avrà il compito sarà quello** di sottoporre - alla valutazione delle ~~stesse parti~~ **stipulanti il presente ccnl** - una disciplina compiuta sulla individuazione delle materie di esclusiva competenza della contrattazione nazionale, quelle della sola contrattazione aziendale, e le materie su cui si esercita una competenza concorrente.

*Chiarimenti a verbale*

Le Parti stipulanti il presente ccnl, ~~come definito con l'accordo 30 novembre 2011 "Linee guida",~~ convengono sull'opportunità di favorire l'adozione a livello aziendale di intese finalizzate alla crescita della produttività nelle diverse peculiarità individuabili nella filiera.

Conseguentemente le Parti - in considerazione delle possibili evoluzioni normative anche di carattere fiscale e previdenziale volte a incentivare la contrattazione di secondo livello - qualora durante la vigenza del presente ccnl intervengano modifiche normative o a livello interconfederale, si impegnano a incontrarsi per valutare gli impatti e le eventuali opportunità che potrebbero essere generati da misure incentivanti la produttività e la competitività.

*[Handwritten signatures and initials covering the bottom half of the page, including names like Sepi, Sesi, B. S. S., Chiaro, Totale, and various other illegible signatures.]*

### I. Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione

Le Parti - nel convenire sull'utilità di procedere a un ulteriore rafforzamento del sistema di relazioni sindacali in atto nelle Aziende che applicano il vigente ccnl attraverso la costruzione di un compiuto sistema partecipativo in sede di categoria fondato anche sulla bilateralità - istituiscono il "Gruppo di lavoro sulla bilateralità" che dovrà presentare alle parti medesime, entro la vigenza del ccnl, un progetto riguardante la costituzione di un Organismo bilaterale nel settore dell'industria del cemento e dei materiali da costruzione, denominato Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) che assorba anche le funzioni a suo tempo affidate al Comitato Paritetico Nazionale (CPN).

Il "Gruppo di lavoro sulla bilateralità" sarà formato da sei rappresentanti delle OO.SS. e da sei rappresentanti di Federmaco. Il progetto elaborato congiuntamente dovrà contenere:

- a. i presupposti contrattuali, gli aspetti costitutivi, organizzativi e funzionali, gli eventuali adempimenti propedeutici all'operatività dell'organismo bilaterale;
- b. i compiti e l'individuazione delle materie di attribuzione quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - il mercato del lavoro (in relazione alle normative introdotte a partire dalla Legge 28 giugno 2012 n. 92 e successive);
  - la formazione professionale e l'occupabilità nel settore anche nel contesto di impresa 4.0;
  - la sicurezza sul lavoro, il sistema degli ammortizzatori sociali,
  - il welfare integrativo/generativo e la responsabilità sociale d'impresa, la partecipazione dei lavoratori (al fine di determinare possibili posizioni condivise);
  - gli aspetti legati alle dismissioni degli impianti e alle relative conseguenze sui territori; oltre ai compiti e alle funzioni già oggi attribuite dall'art. 2 del ccnl al Comitato Paritetico Nazionale (CPN) e in seguito ribadite;

Le Parti, ferme restando l'autonomia e le prerogative imprenditoriali e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e nella consapevolezza dell'importanza di relazioni industriali partecipate e continuative, indicano fin da ora che nel CBMC dovrà potersi concretizzare il confronto su conoscenze e su autonome valutazioni per tematiche suscettibili di incidere sulla situazione complessiva dei settori cui si applica il presente contratto, sia in termini di occasioni positive e di sviluppo che di fattori di criticità dei settori stessi.

Il CBMC, al momento della costituzione, sarà composto da sei rappresentanti le Organizzazioni sindacali e da sei rappresentanti Federmaco. Il CBMC si riunirà, in via ordinaria, due volte l'anno e, in via straordinaria, ogniqualvolta se ne ravvisi la necessità, su richiesta di una delle due componenti.

Come sopra menzionato, il programma dei lavori del CBMC verterà sui seguenti temi, in linea con quanto disposto precedentemente per il Comitato Paritetico Nazionale (CPN):

- l'andamento congiunturale dei settori anche con riferimento alle importazioni e alle esportazioni dei prodotti;
- le eventuali problematiche di l'approvvigionamento della materia prima con riferimento alle norme di legge sull'attività estrattiva e alla loro applicazione in sede amministrativa;
- l'utilizzo dei combustibili non convenzionali e il risparmio energetico con riguardo alla stima degli effetti indotti sull'occupazione;
- le possibilità di sviluppo del settore sia in termini di modalità di produzione che di possibilità di impiego del prodotto;
- la formazione professionale sulla base di quanto convenuto all'art. 3 (Formazione e crescita professionale – Fondimpresa);
- le tematiche della sicurezza sul lavoro e della tutela dell'ambiente esterno, anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni, nonché le problematiche eventualmente poste dal recepimento in legge delle direttive dell'Unione europea in materia. Per tali materie vedasi inoltre quanto previsto all'art. 6 (Tutela salute dei lavoratori e tutela ambientale – Prevenzione e sicurezza sul lavoro);
- la verifica dell'applicazione, per le Aziende del settore cemento, dell'Accordo Europeo Multisetoriale, 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 le parti recepiscono nel presente contratto collettivo nazionale di lavoro;
- il monitoraggio degli andamenti occupazionali e delle tipologie contrattuali presenti nelle Aziende;
- **monitoraggio sull'andamento e copertura del secondo livello di contrattazione.**

Sono introdotte, inoltre, le seguenti aree di attività:

1. **monitoraggio dell'evoluzione tecnologica (Impresa 4.0), del settore e sue ricadute su riconversione, formazione, riqualificazione e occupazione;**
2. **avvicendamento generazionale, attività di tutoraggio formativo, alternanza scuola lavoro;**
3. **lo sviluppo sostenibile, la tutela ambientale e le relazioni con il territorio nel quale gravitano le attività industriali dei settori rappresentati.**

Al fine di valorizzare nel più breve tempo possibile il contributo del costituendo CBMC, le Parti affidano - quale primo argomento di studio - l'analisi dell'inquadramento professionale dei settori ai quali si applica il presente ccnl, con particolare riferimento all'adeguatezza della descrizione dei profili, al rispetto parità uomo/donna, alla mutata struttura produttiva dei settori rappresentati e alle innovazioni tecnologiche venutesi a determinare dall'entrata in vigore dell'attuale classificazione in Aree Professionali e Livelli.

Il CBMC provvederà pertanto, a individuare un gruppo di lavoro paritetico, al fine di realizzare l'analisi suddetta e proporre alle Parti stipulanti gli esiti dell'analisi stessa.

Si precisa che gli articoli del ccnl 24 novembre 2015 interessati a questa materia sono: art. 25 (Apprendistato professionalizzante); art. 29 (Classificazione del personale); art. 31 (Mutamento di mansioni).

Qualora insorgessero problemi per la costituzione o il funzionamento del CBMC, le Parti stipulanti interverranno per individuare le relative soluzioni.

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

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

Alle riunioni del CPN CBMC, in relazione alle materie all'esame, potranno prendere parte tecnici esterni (es. funzionari o tecnici di servizi pubblici, docenti universitari, ecc.) preventivamente scelti dalle Parti stipulanti il presente ccnl.

## II. Sistema di relazioni industriali

### A) Settore cemento

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

- i dati di aggiornamento annuale sulla struttura del settore e i loro riflessi sull'occupazione;
- le previsioni annuali degli investimenti nel settore, classificati secondo le principali finalità perseguite e le loro localizzazioni per grandi aree geografiche nonché le eventuali ricadute occupazionali prevedibili;
- gli andamenti annuali dell'occupazione complessiva, ripartita per categoria, con specifico riferimento a quella giovanile e a quella femminile e ai problemi di inserimento dei lavoratori extracomunitari in applicazione delle norme di legge che li riguardano;

- le previsioni sui fabbisogni e sugli indirizzi di formazione professionale;
- i dati Istat sulla dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro;
- i dati anche comparativi sulla produttività e competitività del settore;
- gli andamenti aggregati a livello nazionale delle prestazioni di lavoro rese oltre l'orario ordinario, nonché delle assenze per malattia, infortunio sul lavoro, cassa integrazione guadagni e altre causali.

Con cadenza annuale, su richiesta delle OO.SS. competenti, saranno fornite dall'Associazione imprenditoriale stipulante informazioni riguardo gli investimenti significativi previsti sugli impianti, anche coinvolgenti l'occupazione, le trasformazioni produttive, le condizioni ambientali ed ecologiche.

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

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

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

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

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

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

*[Handwritten signatures and notes covering the bottom half of the page, including names like Sergio Spe, BESTING, and others.]*



3. Di norma annualmente, tenuti presenti i risultati e le valutazioni svolte tra le Parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1), i Gruppi industriali - intendendo per Gruppo Aziende industriali di particolare importanza, operanti anche in più settori regolati dal presente contratto, articolate in più stabilimenti e sedi dislocati in varie aree del territorio nazionale nonché Aziende che a seguito di scorporo si costituiscono con più ragioni sociali diverse ovvero Aziende che detengano la partecipazione di controllo al capitale sociale in altra azienda operante nei settori cui si applica il presente contratto - forniranno alle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori, su richiesta delle stesse, in apposito incontro da svolgersi presso la sede dell'Associazione imprenditoriale informazioni previsionali circa:

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

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

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

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

4. Di norma annualmente, tenuti presenti i risultati e le valutazioni svolte tra le Parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1), le direzioni delle Aziende significative - intendendosi per tali quelle che occupino almeno 30 lavoratori dipendenti - che non siano comprese tra quelle di cui al precedente punto 3), daranno, ove richieste, alla R.S.U. nel corso di apposito incontro, con l'eventuale assistenza delle rispettive Associazioni sindacali, informazioni previsionali circa i propri programmi di investimento che comportino diversificazioni produttive e/o significativi ampliamenti e/o modifiche strutturali degli impianti esistenti e/o eventuali nuovi insediamenti, loro localizzazione e modifiche degli ambienti di lavoro, la distribuzione del personale ripartito per categoria (quadri, impiegati, intermedi, operai), per gruppi professionali di classificazione, per tipologia di impiego e per sesso nonché sull'andamento complessivo del lavoro supplementare e straordinario, dei turni di lavoro, delle assenze dal lavoro, della CIG ordinaria e straordinaria, della fruizione delle ferie e dei permessi per riduzione d'orario ed ex festività.

Le direzioni delle Aziende daranno altresì informazioni su sostanziali innovazioni tecnologiche, sui progetti e sulle iniziative tese al risparmio energetico, sulle implicazioni derivanti all'attività produttiva da specifiche normative regionali con particolare riferimento alle norme in materia estrattiva e ai relativi riflessi sulle attività di cava nonché sulle linee generali di significativi processi di ristrutturazione e di riconversione produttiva. Per questi ultimi oggetti la cadenza della informativa sarà quella obiettivamente richiesta dai fatti specifici in tempi immediati e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori potranno esprimere le loro valutazioni per gli eventuali riflessi sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro, fermo restando quanto previsto, per i casi di specie, dalla legge n. 164/1975 e successive modificazioni e integrazioni.

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

#### B) Settori Calce, Gesso e Malte

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

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

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

2. Tenuti presenti i risultati e le valutazioni svolte tra le Parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1) i Gruppi industriali operanti nei settori della calce o del gesso o delle malte – intendendosi per Gruppo Aziende con più di 200 dipendenti e aventi stabilimenti ubicati in almeno due regioni – fornirà alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto, su richiesta delle stesse, in apposito incontro che sarà tenuto presso la sede della Associazione imprenditoriale, informazioni concernenti:

- l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività aziendale, nonché la sua situazione economica;
- gli investimenti realizzati nel biennio precedente e quelli in programma per il biennio successivo - ripartiti per ampliamenti, nuovi impianti e a fini ambientali;
- la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- la distribuzione del personale ripartito per categoria (quadri, impiegati, intermedi e operai), per gruppi professionali di classificazione, per tipologia di impiego e per sesso;
- le decisioni che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro in essere.

3. Di norma annualmente, tenuti presenti i risultati e le valutazioni svolte tra le Parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1), le direzioni delle aziende significative - intendendosi per tali quelle che occupino almeno 30 lavoratori dipendenti - che non siano comprese tra quelle di cui al precedente punto 2), daranno, ove richieste, alla R.S.U. nel corso di apposito incontro, con l'eventuale assistenza delle rispettive Associazioni sindacali, informazioni concernenti:

- l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività aziendale, nonché la sua situazione economica;
- gli investimenti realizzati nel biennio precedente e quelli in programma per il biennio successivo ripartiti per ampliamenti, nuovi impianti e a fini ambientali;
- la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- la distribuzione del personale ripartito per categoria (quadri, impiegati, intermedi, operai), per gruppi professionali di classificazione, per tipologia di impiego e per sesso;
- le decisioni che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro in essere.

*Dichiarazione comune*

Le Parti nel convenire sull'utilità di procedere a un ulteriore rafforzamento del sistema di relazioni sindacali in atto nelle aziende che applicano il vigente ccnl, attraverso la costruzione di un compiuto sistema partecipativo in sede di categoria fondato anche sulla bilateralità, concordano di istituire un "Gruppo di lavoro" entro il 1° ottobre 2013..... 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 nel settore dell'industria del cemento.

Tale "Gruppo di lavoro" sarà formato da 6 rappresentanti delle Organizzazioni sindacali e da 6 rappresentanti Federmaco. Pertanto, nella condivisione del valore della crescita della produttività di sistema e della redditività, della diffusione dell'innovazione, della strategicità della ricerca e degli aspetti sociali e ambientali, 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 d'impresa;
- il coordinamento con i compiti e le funzioni oggi attribuite dall'art. 2 del ccnl al Comitato Paritetico Nazionale (CPN);
- le misure e le modalità di finanziamento, fermo restando che tutte le cariche dell'eventuale organismo bilaterale in quanto non diversamente previsto dalla legge non potranno che essere a titolo gratuito.

*Dichiarazione a verbale*

Con specifico riferimento alla politica occupazionale, le Parti concordano di affidare al "Gruppo di lavoro", richiamato nella precedente dichiarazione comune, il compito di approfondire entro il 1° ottobre 2013....., la strumentazione prevista dalla Legge 28 giugno 2012 n. 92 (Riforma del Mercato del Lavoro).

Altresì, in considerazione dei connessi aspetti occupazionali, il "Gruppo di lavoro" di cui sopra dovrà sviluppare uno specifico approfondimento dedicato all'andamento del mercato nazionale, nonché alle prospettive produttive e di sviluppo, in particolare del settore dell'industria del cemento, alla luce delle attuali difficoltà critiche di contesto, anche allo scopo di esprimere sulla materia una posizione comune con un "Avviso" da sottoporre all'attenzione delle Istituzioni interessate, in particolare il Ministero dello Sviluppo economico e il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, come d'altra parte già avvenuto con la "Dichiarazione comune Federmaco, Feneal - Uil, Filca - Cisl e Fillea - Cgil sullo stato di crisi del settore dell'industria del cemento, calce e gesso" del 25 ottobre 2011.

*Handwritten signatures and notes:*  
Sergio...  
B55any  
Pag. 12 di 96

Nota a verbale

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

~~Le Parti concordano di istituire entro il primo anno di vigenza del presente ccnl, un "Gruppo di studio paritetico", formato da 6 rappresentanti delle Organizzazioni sindacali e da 6 rappresentanti Federmaco, con il compito di monitorare e studiare l'evoluzione legislativa, nazionale ed in ambito UE, riguardante il rapporto di lavoro con particolare riferimento ai temi del mercato del lavoro e delle tipologie contrattuali, del sistema degli ammortizzatori sociali nonché della partecipazione dei lavoratori anche al fine di determinare possibili posizioni condivise da sottoporre alle Parti stipulanti.~~

~~Dichiarazione congiunta Attivazione di un "Gruppo di lavoro" in materia di mobbing e/o molestie sessuali~~

~~Le Parti concordano sulla necessità che le Aziende dei settori rappresentati siano dotate di un Codice di condotta per la prevenzione di casi di mobbing e/o molestie sessuali.~~

~~A tal fine, viene istituito un "Gruppo di lavoro", formato da 3 rappresentanti delle Organizzazioni sindacali e da 3 rappresentanti di Federmaco, che dovrà presentare entro il 30 settembre 2016 alle Parti stipulanti il presente ccnl, una proposta di Codice di condotta in materia di mobbing e/o molestie sessuali.~~

~~Il "Gruppo di lavoro" dovrà avviare i propri lavori entro il 1° febbraio 2016.~~

4. III. 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 e alla responsabilità sociale d'impresa, costituisca il modello cui ispirarsi per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive e, nel contempo, di rilancio dell'edilizia e della tutela ambientale.

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

Pertanto l'impresa, inserita in un contesto territoriale, assume con la comunità un rapporto d'interazione diretta, sia nell'impatto delle attività industriali, sia nel corrispondere in modalità virtuosa collaborazione e socializzazione delle problematiche territoriali. Saranno anche studiate forme di "welfare di prossimità" verso associazioni di volontariato sociale che svolgono attività nel territorio.

Le Parti, quindi, si danno atto che le azioni coerenti con i principi della responsabilità sociale d'impresa costituiscono un passo ulteriore rispetto agli obblighi di legge e di contratto.

2) Le Parti convengono, in particolare:

- di porre in atto misure finalizzate alla sostenibilità dei processi produttivi delle Industrie dei Settori, assicurando lo sviluppo delle capacità produttive, la tutela dell'occupazione unitamente alla costruzione di una adeguata e coerente strategia ambientale;
- di adottare una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale.

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

- protezione ambientale e gestione CO2;
- utilizzo prodotti e combustibili tradizionali e alternativi;
- salute e sicurezza del personale;
- monitoraggio e reporting delle emissioni;
- 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 d'impresa costituisce un miglioramento dell'osservanza degli obblighi di legge e di contratto, soprattutto quando esso sia attuato con effettività, trasparenza e verificabilità dei contenuti.

6) Per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più possibile consapevole e condiviso al tema della responsabilità sociale, le Parti convengono che, ~~entro sei mesi dalla firma del presente ccnl, il CPN - cui all'art. 2, il CBMC di cui al punto I del presente articolo contrattuale~~, 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.

**Art. 2 bis Azioni positive per le pari opportunità e contrasto alle discriminazioni di genere.**

Le Parti concordano di affidare al Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) di cui all'art.2 punto I del presente contratto, l'impegno di valutare e proporre azioni volte a garantire le pari opportunità nei settori a cui si applica il presente ccnl, in un'ottica di miglioramento continuo, anche in termini di benessere organizzativo.

L'ambito delle azioni che saranno eventualmente adottate riguarderà la totalità dei lavoratori.

Punto di partenza imprescindibile per la valutazione e l'eventuale pianificazione delle azioni positive, è un'analisi quali-quantitativa del personale in servizio, in particolare per quanto riguarda:

- i livelli di inquadramento
- i trattamenti retributivi
- i percorsi di crescita professionale.

Il CBMC provvederà pertanto a individuare un *Gruppo di studio paritetico*, al fine di realizzare l'analisi suddetta, che sarà proposta alle Parti stipulanti il presente ccnl sulla base dei dati occupazionali al 31/12/2019, dopodiché saranno adottate le azioni che appariranno più urgenti, idonee e coerenti con le finalità della presente norma contrattuale, ivi comprese la pubblicizzazione dei risultati dell'analisi e la descrizione delle eventuali azioni positive adottate.

Al fine di valutare l'inserimento nell'articolato del ccnl in oggetto di normative specificamente destinate al contrasto di illeciti spesso collegati alle discriminazioni di genere (es. molestie sessuali, "mobbing"), il CBMC consulerà - a partire dai Codici di Condotta adottati dalle Aziende dei settori ai quali si applica il presente ccnl - la documentazione utile ad offrire spunti da sviluppare e coordinare con il testo contrattuale.

Art. 3 Formazione e crescita professionale – Fondimpresa

Le Parti riconoscono concordemente l'importanza della formazione professionale, strumento essenziale per la crescita delle risorse umane nell'attività lavorativa, e di conseguenza, a livello personale.

Le Parti individuano, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità, le seguenti finalità prioritarie da perseguirsi attraverso iniziative di formazione professionale:

- consentire a tutti i lavoratori l'acquisizione di conoscenze specifiche in grado di meglio rispondere alle esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche, organizzative, legislative;
- incentivare i lavoratori ad ampliare e ad accrescere le loro competenze professionali, non solo tecniche, ma anche relazionali, al fine di renderli idonei a cogliere opportunità di sviluppi di carriera all'interno delle aziende;
- rispondere a necessità di aggiornamento ed eventuale riqualificazione dei lavoratori, al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale.

Le Parti, riferendosi alle previsioni delle leggi e degli Accordi Interconfederali in materia di formazione professionale, intendono concordemente delineare le modalità di rapporto con Fondimpresa - Fondo interprofessionale per la formazione continua.

Le Aziende concorderanno in tempi utili con le R.S.U. i piani di formazione, compresi quelli in materia di igiene e sicurezza sul lavoro da sottoporre all'approvazione di Fondimpresa, secondo le modalità previste dalla legge nazionale e dalle norme regionali.

Questi piani di formazione, oltre ai percorsi formativi e alle metodologie didattiche funzionali agli obiettivi, prevedranno le modalità di svolgimento delle iniziative di formazione, nonché quelle di partecipazione delle figure individuate.

Il **CPN Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC)** di cui all'art. 2 del presente contratto, ha il compito di costituire il "Dossier sulla formazione nei settori rappresentati", raccogliendo dalle aziende copia dei piani di formazione concordati, anche al fine di proporre alle realtà di impresa meno strutturate, le esperienze acquisite, se del caso rimodulate alle specifiche esigenze formative.

Il Dossier sulla formazione sarà realizzato nel rispetto delle normative nazionali e comunitarie in materia di tutela della "privacy", e non potrà essere oggetto di diffusione, nemmeno parziale, al di fuori dei settori cui si applica il presente contratto.

È altresì affidato al **CPN CBMC** il compito di monitorare l'evoluzione della normativa in materia di formazione professionale, a livello comunitario, nazionale e regionale, al fine di tenere aggiornate le Parti sulle opportunità di finanziamento, e l'eventuale introduzione e sviluppo di nuovi strumenti di formazione.

Acquisita la normale operatività, il **CPN CBMC** potrà essere investito dalle Parti di ulteriori compiti in materia di formazione professionale, quali ad esempio lo studio di linee guida per un piano di formazione di base destinato agli addetti dei settori cui si applica il presente contratto.

~~Per la gestione delle suddette attività in materia di formazione professionale, all'interno del CPN potrà essere incaricato un gruppo paritetico ristretto, che provvederà a relazionare, con la periodicità che verrà concordemente stabilita, il CPN nella sua interezza~~





Art. 6 Tutela salute dei lavoratori e tutela ambientale – Prevenzione e sicurezza sul lavoro

A) Tutela salute dei lavoratori e tutela ambientale

1. Le Parti, concordano di istituire a far data dal 1° febbraio 2008 il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Salute e Ambiente (RLSSA) che subentra al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nella titolarità dei diritti del ruolo e delle attribuzioni previste dal D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni e dalla precedente regolamentazione di cui al c.c.n.l. 5 marzo 2004.

I lavoratori in tutte le unità produttive all'atto della elezione delle R.S.U. eleggono, tra i componenti le R.S.U., il R.L.S.S.A. nei seguenti numeri:

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

Nelle unità produttive che occupano da 101 a 200 dipendenti, le cui cave si trovano ubicate ad una distanza superiore a 20 Km dallo stabilimento, è eletto nell'ambito delle R.S.U. apposito R.L.S.S.A. tra i lavoratori della cava, in aggiunta e con proprie specifiche competenze e funzioni rispetto al R.L.S.S.A. come sopra stabilito.

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

Nella comunicazione scritta alla Direzione aziendale, di cui all'art. 15 (Rappresentanza sindacale unitaria – R.S.U.) comma 5 del presente contratto, verrà data indicazione espressa dei nominativi dei componenti delle R.S.U. eletti R.L.S.S.A..

2. Fermo restando che al R.L.S.S.A. sono attribuite le prerogative previste dalle vigenti disposizioni di legge e in particolare dall'art. 50 del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, le Parti riconoscono che l'attività del R.L.S.S.A. in materia di sicurezza, salute e ambiente deve rispondere a criteri di partecipazione, condivisione degli obiettivi e collaborazione per il loro raggiungimento. A tal fine l'Azienda assicurerà la necessaria informazione /formazione del R.L.S.S.A., in particolare sui seguenti temi:

- sui temi della tutela dell'ambiente;
- sui programmi di miglioramento delle prestazioni ambientali;
- sullo sviluppo di sistemi di gestione che rispondano ai requisiti previsti a livello internazionale (ISO 14001, EMAS, OHSAS 18001/45001).

Il R.L.S.S.A., oltre ai permessi retribuiti di cui al successivo comma potrà utilizzare 24 ore annue retribuite aggiuntive, per le cementerie a ciclo completo, ~~da dedicare, inizialmente, alla formazione;~~ per tutte le altre unità produttive del cemento, nonché per i settori calce, gesso e malte, tali ore aggiuntive, ~~da dedicare inizialmente alla formazione,~~ sono pari a 16 ore annue.

Per sviluppare e ampliare la formazione sulle seguenti materie o su quanto si riterrà necessario in coerenza con le finalità del ruolo, per almeno:

- 4 ore annue sulle tematiche dell'impatto ambientale e delle rilevazioni dei fattori inquinanti;
- 4 ore annue sulle tematiche della prevenzione dei disastri ambientali;
- 8 ore annue sulle tematiche della gestione dei rapporti con Istituzioni, Associazioni, Enti di controllo, ecc..

3. Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni nonché per la partecipazione ad iniziative formative concernenti la materia dell'igiene e sicurezza del lavoro, attuate con gli strumenti e nelle forme di cui alla parte II, pt. 2 3) dell'accordo interconfederale 22.06.1995 **12 dicembre 2018** (organi paritetici territoriali), le Aziende metteranno a disposizione dei R.L.S.S.A. un monte ore di permessi retribuiti pari a:

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

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

Per l'espletamento dei compiti previsti dall' art. 50 comma 1, del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, nonché da quanto previsto dal ~~comma dodicesimo del presente articolo,~~ **sesto comma del presente Punto 3**, i gli R.L.S.S.A. potranno disporre del tempo strettamente necessario senza pregiudizio né della retribuzione né dei permessi retribuiti come sopra definiti e loro spettanti.

Detti permessi assorbono, fino a concorrenza, quanto già concesso in sede aziendale allo stesso titolo. Oltre ai permessi retribuiti di cui sopra i R.L.S.S.A. potranno avvalersi, per l'espletamento dei compiti loro affidati, anche dei permessi retribuiti spettanti alle R.S.U.. In tal caso la richiesta per la fruizione dei relativi permessi sarà effettuata dalla R.S.U. secondo le modalità fissate per i permessi spettanti alla R.S.U. e di cui all'art. 15 (Rappresentanza sindacale unitaria – R.S.U.) del presente contratto indicando il/i nominativo/i del/i beneficiario/i.

La Direzione aziendale, il R.L.S.S.A. e la R.S.U. si incontreranno annualmente, un mese prima della riunione periodica prevista dalla norma di legge, al fine di verificare congiuntamente eventuali temi di comune interesse che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori, nonché sull'ambiente, da sviluppare nella predetta riunione periodica.

Il R.L.S.S.A., fatte salve le competenze e i compiti previsti dall'art. 50 del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, assume le seguenti prerogative:

- presenza alle rilevazioni ambientali dei fattori di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori nonché alla trascrizione dei risultati nel documento sulla valutazione dei rischi di cui al comma 1 punto a) dell'art. 17 del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni;
- è consultato sulle iniziative aziendali di informazione/formazione dei lavoratori in materia di sicurezza e di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali di cui al comma 1 punto d) dell'art. 37 del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni;

- è consultato sulle innovazioni tecnologiche che abbiano riflesso sulla sicurezza e la tutela ambientale nell'ambiente di lavoro ed è coinvolto nella definizione dei mezzi e delle procedure di prevenzione da adottare nel caso di impiego di una nuova sostanza che comporti potenziali rischi;
- riceve informazioni sulle procedure di prevenzione in caso di utilizzo nel ciclo produttivo dei residui classificati come tossici e nocivi ai sensi della specifica normativa in materia;
- riceve informazioni sulle procedure per lo smaltimento dei rifiuti industriali di cui al **Decreto Legislativo n. 152 del 3 aprile 2006 e successive modifiche e integrazioni**;
- è consultato per la realizzazione di programmi di prevenzione e di sicurezza predisposti dall'Azienda.

Nella riunione periodica, oltre ai temi stabiliti dall'art. 35 del D. Lgs n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, l'Azienda fornirà informazioni riguardo ad aspetti ambientali significativi.

Per le visite ai luoghi di lavoro il R.L.S.S.A., contestualmente alla richiesta delle ore di permesso necessarie, preavverte la Direzione aziendale per la loro effettuazione unitamente al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ovvero ad addetto da questi incaricato, presente nell'unità produttiva. In presenza di situazioni di oggettiva gravità ed emergenza, fermo restando l'obbligo del preavviso alla Direzione aziendale, il R.L.S.S.A., in caso di dichiarato impedimento della stessa Direzione aziendale, potrà effettuare da solo la visita al luogo di lavoro interessato dall'emergenza. Le visite avranno luogo compatibilmente con le esigenze produttive e nel rispetto delle limitazioni previste dalla legge (es. art. 339 DPR 547/55). **Per quanto non espressamente richiamato dal presente articolo, si fa riferimento a quanto contenuto nell'Accordo Interconfederale sulla Rappresentanza e Pariteticità in materia di Salute e Sicurezza sottoscritto in data 12 dicembre 2018 da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil.**

#### B) Prevenzione e sicurezza sul lavoro

1. Le Parti convengono sulla necessità di evitare, correggere ed eliminare le condizioni ambientali nocive o insalubri e, a tal fine, per quanto riguarda i valori-limite dei fattori di nocività di origine chimica, fisica e biologica fanno riferimento ai livelli previsti dalle norme nazionali, comunitarie ovvero, in assenza di dette norme, dalle tabelle dell'*American Conference of Government Industrial Hygienists* nella traduzione del testo in lingua inglese a cura dell'Associazione Italiana degli Igienisti Industriali.
2. Potranno essere affidate ai servizi di igiene ambientale e medicina del lavoro delle Aziende Sanitarie Locali di cui all'art. 14 legge 833/1978, o ad Istituti o Enti qualificati di diritto pubblico scelti di comune accordo tra Direzione aziendale e R.L.S.S.A. (Rappresentante dei Lavoratori della Sicurezza Salute ed Ambiente) le rilevazioni ambientali dei fattori di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori.
  - Gli oneri per il complesso degli interventi degli Enti qualificati di diritto pubblico scelti di comune accordo tra Direzione aziendale e R.L.S.S.A. sono a carico dell'azienda.
  - Il personale di detti Istituti o Enti sarà vincolato al segreto sulle tecnologie e sulle tecniche di produzione di cui può venire a conoscenza nello svolgimento dei compiti affidatigli.

- Le rilevazioni avverranno di regola ad intervalli non superiori a 24 mesi dalle conclusioni delle precedenti o in occasione di modifiche del processo produttivo ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori e comunque in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- I risultati delle rilevazioni di cui sopra, unitamente ai dati degli infortuni, su richiesta del R.L.S.S.A. o delle R.S.U., formerà oggetto di esame congiunto nel corso di apposito incontro con la Direzione aziendale. Al suddetto incontro potranno prendere parte anche tecnici che hanno effettuato le rilevazioni.

3. I risultati delle rilevazioni ambientali dei fattori di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori – fermo restando quanto previsto dall'art. 2105 cod. civ. – saranno inseriti nel documento sulla valutazione dei rischi di cui al comma 1. a) dell'art. 17, del D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, conservato in stabilimento a cura della Direzione per consultazione e fornito in copia su richiesta del R.L.S.S.A..

4. Le Aziende raccoglieranno le statistiche afferenti le assenze, per reparti di lavoro, dovute ad infortunio, malattia o malattia professionale, ~~insieme al registro aziendale degli infortuni di cui all'art. 403 DPR 547/1955, e saranno conservate~~ conservate in stabilimento a cura della Direzione per consultazione e forniti in copia, su richiesta, ~~del~~ all'R.L.S.S.A..

5. I lavoratori saranno sottoposti alle visite mediche preventive e periodiche previste dalle leggi, nonché a quelle che si ritenessero obiettivamente necessarie a seguito dei risultati delle rilevazioni ambientali dei fattori di rischio. Dei risultati degli accertamenti clinici e strumentali effettuati sarà data notizia al R.L.S.S.A. in forma anonima collettiva e per suo tramite alle R.S.U.. Gli accertamenti medico-radio- grafici saranno affidati ad Istituti o Enti qualificati di diritto pubblico e/o ad Istituti o medici specialisti abilitati, scelti di comune accordo tra Direzione aziendale e R.L.S.S.A.. Ove dette visite evidenziassero la necessità di accertamenti specialistici o radiografici, questi saranno effettuati a carico dei competenti Istituti assicurativi e previdenziali.

6. Viene istituita la cartella sanitaria e di rischio del lavoratore, custodita dall'Azienda presso l'unità produttiva che ne consegna copia al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro o quando lo stesso ne fa richiesta, sul quale saranno registrati i risultati degli accertamenti di cui sopra nonché i dati di:

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

7. Per l'igiene ~~su~~ **nei luoghi di lavoro** e la prevenzione infortuni si fa riferimento alle norme generali e ai regolamenti speciali che disciplinano tale materia, in particolare per quanto riguarda la fornitura dei dispositivi di protezione individuale e collettiva, l'approvvigionamento dell'acqua potabile negli stabilimenti, l'istituzione di bagni, docce e spogliatoi.
8. Le Aziende provvedono e assicurano, **in particolare in fase di assunzione e con aggiornamenti periodici durante il rapporto di lavoro**, nell'ambito delle unità produttive, ivi comprese le miniere e le cave, che ciascun lavoratore riceva un'adeguata formazione e informazione non inferiore a quella prevista dagli articoli 36 e 37 del D. Lgs. 81/2008 e dall'Accordo Stato/Regioni del 21 dicembre 2011 e successive modifiche e integrazioni con l'ausilio, se del caso, di appositi supporti a stampa:
- sui rischi specifici cui possono essere esposti, sulle norme di sicurezza e sulle disposizioni aziendali in materia di prevenzione e sicurezza;
  - sui dispositivi di protezione individuale da adottare ai sensi dei provvedimenti legislativi per la prevenzione degli infortuni e igiene del lavoro.
9. Le Aziende, al fine di garantire la massima comprensione dei concetti di sicurezza nei luoghi di lavoro, per i lavoratori stranieri che non conoscono perfettamente la lingua italiana, assicura corsi obbligatori da effettuare entro tre mesi dall'assunzione e fornirà documentazione informativa nella lingua di provenienza.
10. Le Aziende, nell'organizzare le attività lavorative della giornata, settimana o turno, in reparto o intera unità produttiva con la possibile presenza di un solo addetto, garantiranno i livelli minimi di sicurezza previsti dagli articoli 18 comma 1 lett. t), 43, 45 e 46 del D. Lgs 81/2008.

### C) Sicurezza nelle manutenzioni e negli appalti

Si ritiene che la realizzazione di un corretto sistema di gestione integrato salute - sicurezza - ambiente deve comprendere anche le attività del personale delle imprese appaltatrici che operano nel sito.

L'attività di manutenzione, collegata al mantenimento della sicurezza ed efficienza degli impianti, anche quando queste attività siano affidate ad imprese terze, fa parte del sistema integrato di gestione salute - sicurezza - ambiente e come tale è oggetto di confronto tempestivo e coinvolgimento dell'R.L.S.S.A..

Il tema della sicurezza per le attività appaltate rappresenta un valore condiviso che riguarda tutti i soggetti presenti nei siti produttivi e consente di conciliare l'interesse preminente per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dell'integrità degli impianti e la tutela dell'ambiente.

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

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nei punti A) e B) del presente articolo si fa riferimento all'accordo interconfederale ~~22 giugno 1995~~ **12 dicembre 2018** e, per quanto riguarda la designazione e/o elezione del R.L.S.S.A., sempre che i lavoratori non abbiano ancora provveduto alla data di entrata in vigore del presente ccnl, all'accordo 22/11/1995 punto 3, sottoscritto dalle parti stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

C) **D)** Le Parti nel condiviso obiettivo di assicurare, nel rispetto delle norme di legge e regolamentari, la miglior tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro, convengono di affidare all'attività del ~~Comitato Paritetico Nazionale (CPN)~~ **Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC)** di cui all'art. 2 del presente ccnl, il perseguimento dei seguenti obiettivi comuni:

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

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

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

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

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

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

*[Handwritten signatures and scribbles covering the lower half of the page]*

*multico*

*[Handwritten signature]*



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

A) Qualora uno dei soggetti destinatari del presente contratto collettivo nazionale di lavoro intende proporre in giudizio una domanda relativa al rapporto disciplinato dal ccnl, si avvarrà della procedura di conciliazione di seguito prevista in applicazione delle disposizioni di cui al D. Lgs. 31 marzo 1998 n. 80. Chi intende agire giudizialmente promuove la procedura di conciliazione tramite l'Associazione cui aderisce o conferisce mandato con richiesta sottoscritta, che l'Associazione farà pervenire alla controparte tramite l'Organizzazione che la rappresenta con lettera raccomandata con avviso di ricevimento.

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

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

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

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

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

6. Se la conciliazione non riesce si redige processo verbale che contiene le posizioni delle parti e le ragioni del mancato accordo. Di tali ragioni il giudice terrà conto ai fini della determinazione delle spese del successivo giudizio. Nel verbale di mancata conciliazione le parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando, quando è possibile, l'ammontare del credito non controverso del lavoratore. In questo ultimo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni di cui all'art. 411 c.p.c.

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

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

**B) In caso di vertenza insorta senza che sia ancora maturata l'intenzione di agire in giudizio, e il lavoratore si sia rivolto all'R.S.U. o ad una Organizzazione Sindacale firmataria del presente contratto, la questione potrà essere oggetto di tentativo di conciliazione in sede sindacale, ai sensi dell'art. 2113 cod. civile e degli artt. 409, 410, 411 e 412-ter del c.p.c..**

Nel corso della procedura di conciliazione, per instaurare la quale non sono richieste specifiche formalità, al lavoratore sarà assicurata effettiva assistenza dall'Organizzazione Sindacale, e nel verbale di conciliazione (che dovrà comunque contenere tutti gli elementi di cui all'art. 410 del codice di procedura civile) ne sarà dato esplicitamente atto.

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

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

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

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

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

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



Art. 15 Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.)

In applicazione dell'Accordo interconfederale ~~20 dicembre 1993~~ **10 gennaio 2014 (Testo Unico sulla Rappresentanza)**, in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti la Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil assumono l'iniziativa per la costituzione della Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.).

Alla condizione che abbiano espresso formale adesione al citato accordo interconfederale, l'iniziativa per la costituzione della R.S.U. può esser assunta anche dalle altre Organizzazioni sindacali firmatarie del ccnl ovvero dalle Organizzazioni di cui ~~al punto 4), parte seconda, lett. b)~~ **alla Parte seconda, Sezione seconda, punto 1 (ambito ed iniziativa per la costituzione)** del predetto accordo interconfederale.

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

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

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

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

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

La R.S.U. e le Organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori sono titolari della funzione di contrattazione aziendale come stabilito dall'accordo interconfederale ~~23 luglio 1993~~ **9 marzo 2018 (Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva)** e per contratto collettivo nazionale di lavoro.

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

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

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

Le precitate Organizzazioni sindacali ripartiranno al loro interno la quota dei permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli di cui al già citato art. 23, pari al residuo 30%, che sarà di norma fruita per il tramite dei rispettivi componenti la R.S.U., e comunicheranno alle Direzioni aziendali la regolamentazione da esse definita e il nominativo del responsabile per la gestione amministrativa del predetto monte ore.

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

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

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

I componenti della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato **provinciale** ~~di~~ **dei** garanti, di cui ai punti 5, 8, 13 e 20, parte seconda - **sezione terza** - dell'accordo interconfederale ~~20 dicembre 1993~~ **10 gennaio 2014**, qualora in forza all'unità produttiva dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro oppure, in via eccezionale, anche durante l'orario di lavoro utilizzando, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 legge n.300/1970.

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

La R.S.U. decade dal mandato ricevuto: alla scadenza dei 3 anni dalla data delle elezioni; qualora si verifichi il superamento della quota di sostituzione prevista dall'accordo interconfederale **10 gennaio 2014** (parte ~~prima~~ **seconda**, **sezione seconda**, punto 6); in presenza di atto di revoca posto in essere attraverso la raccolta di firme certificate tra i lavoratori in numero superiore al 50% degli aventi diritto al voto.

Le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19 della legge n. 300/1970, firmatarie del vigente ccnl o comunque aderenti alla disciplina dell'accordo interconfederale ~~20 dicembre 1993~~ **10 gennaio 2014**, che partecipano alla procedura di elezione della R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra richiamata e cessa l'attività del Consiglio di Fabbrica ove esistente.

La Direzione Aziendale comunicherà mensilmente all'INPS, tramite Uniemens, la rilevazione delle deleghe a favore delle Organizzazioni sindacali.



Art. 21 Periodo di prova

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

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

A partire dal 1° maggio 2013 i periodi di prova sono i seguenti:

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

Saranno esentati dal periodo di prova i lavoratori che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni.

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione.

Durante il periodo di prova, la retribuzione non potrà essere inferiore al minimo tabellare più l'indennità di contingenza e l'elemento distinto della retribuzione (EDR) previsti per il gruppo l'Area e il Livello per il quale il lavoratore è assunto in prova.

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

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

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

Art. 22 Assunzione – Documenti

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

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

- data di assunzione inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- la tipologia del contratto di assunzione;
- categoria e inquadramento assegnato ai sensi dell'art. 29 (Classificazione del personale) e mansioni cui normalmente deve attendere;
- trattamento economico iniziale;
- durata dell'eventuale periodo di prova;
- località di svolgimento del lavoro;
- tipologia del rapporto di lavoro se a tempo indeterminato o determinato;
- l'indicazione dell'applicazione del presente Contratto collettivo nazionale di lavoro;
- tutti gli altri eventuali dati previsti da norme di legge.

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

~~L'Azienda è tenuta inoltre a consegnare al lavoratore una dichiarazione sottoscritta contenente i dati di registrazione effettuata nel Libro Unico del Lavoro nonché le comunicazioni previste dalle vigenti norme.~~

All'atto dell'assunzione sarà fornita al lavoratore:

- la modulistica riguardante l'iscrizione a Concreto "Fondo nazionale pensione complementare" (scheda informativa e modulo di adesione) di cui all'art. ....61 (Previdenza complementare);
- la modulistica riguardante l'iscrizione obbligatoria, superato il periodo di prova, al Fondo di assistenza sanitaria integrativa – fondo Altea di cui all'art. .... 62 (Assistenza sanitaria integrativa) Benessere organizzativo;
- i moduli relativi al trattamento dei dati personali, ed ogni altra modulistica prevista dagli obblighi di legge;
- copia in formato digitale del ccnl vigente, a partire dal mese successivo a quello in cui sarà reso disponibile il testo a stampa.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

- carta d'identità o documento equivalente;
- libretto di lavoro;
- la documentazione relativa alle assicurazioni sociali obbligatorie se ne è in possesso ove ne sia già provvisto;
- certificato di residenza di data non anteriore a tre mesi (l'interessato dovrà comunicare anche l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza);









Art. 25 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. **Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81.**

Per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante - ~~che, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D. Lgs. 167/2011, è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani~~ - si fa richiamo alle vigenti norme di legge, in particolare artt. 42, 46 e 47 del **Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81** salvo quanto disposto nei commi seguenti.

In attuazione delle disposizioni di cui al ~~D. Lgs. 167/2011~~ **Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81**, 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. 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 dell'art. 21 del presente contratto, 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.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori operai, intermedi e impiegati destinati a svolgere le mansioni proprie dell'area qualificata, 2° livello, dell'area specialistica, 1°, 2° e 3° livello, dell'area concettuale, 1°, 2° e 3° livello e dell'area direttiva, 1° e 2° livello.

La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi.

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

| Livelli   | Durata complessiva mesi | Primo periodo mesi | Secondo periodo mesi | Terzo periodo mesi |
|---|-------------------------|--------------------|----------------------|--------------------|
| Area qualificata 2° livello Area specialistica 1° livello | 24                      | 12                 | 12                   | —                  |
| Area specialistica 2° e 3° livello                        | 30                      | 12                 | 12                   | 6                  |
| Area concettuale 1° livello                               | 36                      | 12                 | 12                   | 12                 |
| Area concettuale 2° e 3° livello                          | 36                      | 12                 | 12                   | 12                 |
| Area direttiva 1° e 2° livello                            | 36                      | 12                 | 12                   | 12                 |

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

- 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 contingenza e EDR) del livello iniziale di inquadramento;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale con retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale (minimo tabellare, ex indennità di contingenza e EDR) prevista per tale livello;
- nel terzo e 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, la parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto 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 a norma dell'art. 2118 codice civile, 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 l'Azienda integrerà il trattamento Inail fino al 100 per cento della retribuzione 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 e corrisposto il 50 per cento della retribuzione spettante per un massimo di 6 mesi per ogni anno solare e nei limiti di durata dell'apprendistato.

Le ferie di cui all'art. 46 matureranno pro quota con riferimento al servizio effettivamente prestato presso la stessa azienda.

Il Premio di risultato di cui all'art. 51 verrà corrisposto a partire dal secondo anno di apprendistato nella misura dell'80%.

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 contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, la durata del periodo di apprendistato, la qualifica professionale che sarà acquisita al termine previsto del periodo di apprendistato sulla base degli esiti della formazione, il

piano formativo individuale il cui schema si allega al presente ccnl unitamente allo schema della scheda di rilevazione dell'attività formativa (Allegato n. 5).

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 unità produttive (per il settore del cemento) ovvero le imprese (per i settori della calce e del gesso) 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 Concreto di cui all'art. 61 del presente ccnl.

Formazione

Omissis

Profili formativi

Omissis

Addetto all'amministrazione: impiegato AC1

Omissis

Responsabile amministrativo di stabilimento: impiegato AD1

Omissis

Addetto commerciale: impiegato AC2

Omissis

Responsabile Ecologia Ambiente Sicurezza: impiegato AD1

Declaratoria AD

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

Profilo di riferimento

Tecnici con compiti di coordinamento e controllo di singoli servizi di manutenzione e di servizio alla produzione finalizzati alla ottimizzazione dei risultati funzionali e operativi.

Aree di attività

- Ha la responsabilità del mantenimento e del continuo miglioramento del sistema di gestione ambiente e sicurezza ed in questo ambito risponde della raccolta, dell'aggiornamento, della elaborazione dei dati relativi a emissioni in atmosfera, scarichi idrici, rumore, consumi di materiale ed energetici, produzione di rifiuti, infortuni, incidenti ed emergenze.
- Elabora ed aggiorna le valutazioni dei rischi relativi alle attività lavorative sulla base delle risultanze, pianifica la sorveglianza sanitaria, la gestione dei Dispositivi di Protezione Individuale e la formazione necessaria.
- Partecipa alle verifiche in materia di ambiente, salute e sicurezza del lavoro, effettuando audit previsti dal sistema di gestione ambiente e sicurezza.

Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere il ciclo produttivo, le materie prime, i prodotti finiti ed i combustibili utilizzati per la produzione dei leganti idraulici con particolare attenzione agli impatti ambientali.
- Conoscere il ciclo produttivo, le mansioni, le macchine, le attrezzature, le attività, i luoghi di lavoro ed i rischi loro associati
- Conoscere le logiche del sistema di gestione ambiente e sicurezza nelle sue componenti normative e nelle sue finalità.
- Mettere in atto quanto previsto dal sistema di gestione ambiente e sicurezza e verificarne la corretta attuazione. Diffondere il sistema di gestione ambiente e sicurezza nelle sue componenti: manuale, procedure, istruzioni, ecc..
- Partecipare alla riunione periodica ex D. Lgs. 81/2008.
- Predisporre la documentazione necessaria per effettuare il riesame del sistema di gestione ambiente e sicurezza.

- Verificare che tutto il personale sia correttamente formato e informato sulle procedure operative, sulle istruzioni e sugli obiettivi di qualità.
- Curare la realizzazione delle azioni di formazione e di informazione del personale.
- Curare la stesura, l'emissione e la gestione dei documenti del sistema di gestione ambiente e sicurezza secondo quanto previsto nel manuale EAS.
- Gestire le non conformità e le azioni correttive del sistema di gestione ambiente e sicurezza.
- Tenere sotto controllo le scadenze della documentazione prevista dal sistema di gestione ambiente e sicurezza.
- Assicurare l'aggiornamento delle valutazioni del rischio per i rischi presenti in azienda.
- Assicurare la taratura e la messa a punto sia degli strumenti di laboratorio che delle apparecchiature analitiche destinate al controllo di processo.
- Intrattenere i rapporti con le autorità competenti, gli organi di controllo, nonché gli istituti di certificazione.
- Controllare sistematicamente il pieno rispetto di tutte le norme vigenti per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e la tutela della salute del personale del laboratorio chimico:
  - attuare le misure preventive e protettive dai rischi accertati conformemente a quanto richiesto dalla normativa vigente ed in coerenza con il processo di valutazione dei rischi;
  - - attuare le procedure di lavoro sicuro per le varie attività, controllandone nel tempo la loro corretta applicazione;
  - - informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti e portare a loro conoscenza le norme essenziali di prevenzione;
  - - curare che il personale osservi tutte le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute richieste dalla natura del proprio lavoro ed usi i dispositivi di protezione individuale messi a disposizione;
- In caso di lavori in appalto interfacciarsi con il responsabile della sicurezza della ditta appaltatrice, al fine di garantire il rispetto delle normative e delle procedure fissate nel DUVRI.

Responsabile qualità – responsabile laboratorio: impiegato AD1

Omissis

~~Il Comitato Paritetico Nazionale (CPN), di cui all'art.2 del presente ccnl, svolgerà, con riferimento al contratto di apprendistato, i seguenti compiti:~~

- ~~• aggiungere nuovi schemi di profili formativi;~~
- ~~• monitorare le esperienze svolte dalle aziende; a tal fine, secondo modalità da definire dallo stesso CPN, le Aziende comunicheranno, entro il 31 dicembre di ogni anno, il numero dei contratti di apprendistato stipulati e i relativi livelli da raggiungere;~~
- ~~• divulgare nelle Aziende cui si applica il vigente ccnl le esperienze più significative.~~

Le Parti convengono che tra i compiti attribuiti alla contrattazione di secondo livello si potrà:

- progettare nuovi schemi di profili formativi;
- monitorare le esperienze in azienda.





Art. 26 Contratto di inserimento

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

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

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

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

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

- ~~a) la durata, da determinarsi, nell'ambito dei periodi minimi e massimi sopra indicati, in relazione al tipo di professionalità posseduta dal lavoratore rispetto al nuovo contesto lavorativo;~~
- ~~b) il periodo di prova per l'inquadramento attribuito, sulla base delle disposizioni del vigente ccnl;~~
- ~~c) l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno ovvero a tempo parziale;~~
- ~~d) l'inquadramento del lavoratore che non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quello attribuito alla categoria cui il progetto individuale è preordinato. Nel caso di contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà di un livello inferiore;~~
- ~~e) l'indicazione della sede di lavoro, del trattamento economico e normativo;~~
- ~~f) il progetto individuale di inserimento o reinserimento definito con il consenso del lavoratore. Tale progetto deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite. Nel progetto verranno indicati la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto nonché la durata e le modalità della formazione. La formazione teorica sarà non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro e organizzazione aziendale, accompagnata da fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà essere necessariamente impartita nella fase iniziale del rapporto. Le competenze acquisite dal lavoratore a seguito della formazione teorica e delle fasi di addestramento specifico erogate saranno registrate dal datore di lavoro.~~



Art. 27 Contratto di lavoro a tempo determinato

L'assunzione del lavoratore può essere effettuata anche con contratto a tempo determinato in base alle norme e alle condizioni previste dalle vigenti disposizioni di legge. **Conformemente al Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81 - così come modificato dalla Legge 2 agosto 2018 n. 96 - al contratto di lavoro subordinato può essere opposto un termine di durata non superiore a dodici mesi.**

**Il contratto di lavoro a tempo determinato può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:**

- a). esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b). esigenze connesse a incrementi temporanei, non programmabili e significativi, dell'attività ordinaria.

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

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

**In deroga al comma 2 dell'art. 19 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81, la durata massima dei contratti a tempo determinato è stabilita dal presente ccnl in trentasei mesi, a condizione che siano stati trasformati a tempo indeterminato il 50% dei lavoratori assunti a tempo determinato negli ultimi 36 mesi nell'unità produttiva interessata.**

**In aggiunta alle causali sopra indicate, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro è consentita nelle seguenti ipotesi:**

1. per punte di più intensa attività dovute a particolari richieste di mercato, anche stagionali, o per particolari commesse;
2. per fasi di avvio di nuove attività, intendendo per tali anche l'avvio di nuovi impianti e/o nuove linee/sistemi di produzione definite e predeterminate nel tempo.

**Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a tempo determinato e con contratto in somministrazione (a tempo indeterminato o a tempo determinato) per le ipotesi sopra indicate è pari al 20% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva.**

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

Qualora se ne ravvisi la necessità, la percentuale di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, nonché le ipotesi che consentono le sopradette assunzioni, possono essere modificate con accordo sindacale (tra Azienda e R.S.U., entrambe assistite dalle Organizzazioni territoriali competenti), in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

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

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato, l'Azienda dovrà fornire, entro 15 giorni dalla data di assunzione, una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto anche al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro. Inoltre, gli stessi lavoratori potranno avere accesso ai progetti formativi di cui all'art. 3 (Formazione e crescita professionale - Fondimpresa) del presente contratto.

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

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

I periodi di prova di cui all'art. 21 sono confermati per i rapporti con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi. Per contratti di durata inferiore i periodi ivi previsti sono ridotti del 50% con una durata, in ogni caso, non inferiore a un mese. Decorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, il lavoratore avrà diritto a prestare l'attività lavorativa per l'intero periodo previsto dal contratto a meno che non intervenga una giusta causa di recesso.

Sono esclusi dal periodo di prova i lavoratori assunti:

- con più contratti a tempo determinato operanti nelle stesse mansioni;
- ~~nonché i lavoratori che, con più contratti a tempo determinato operanti nelle stesse mansioni svolte con contratto a tempo determinato, passano a contratto e trasformati a tempo indeterminato.~~

Art. 28 Lavoro a tempo parziale

Le Parti convengono che i rapporti di lavoro a tempo parziale, disciplinati dal D. Lgs. n. 61/2000 **Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81** e successive modifiche e integrazioni, ~~nonché dalla L. 247/2007,~~ dovranno corrispondere ed essere funzionali a esigenze di flessibilità della forza lavoro, essere compatibili con l'organizzazione del processo produttivo e diretti, nel contempo, a cogliere esigenze individuali dei lavoratori, **in ottica di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, mobilità sostenibile e smart working.**

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro, a tempo indeterminato o determinato, prestato con un orario ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 33 (Orario di lavoro) del presente contratto.

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

1. gli elementi previsti dall'art. 22 (Assunzione – Documenti) del presente contratto;
2. la durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario.

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

In attuazione di quanto previsto dall'art. 3 comma 7 del D. L. 61/2000, ~~come modificato dalla Legge n. 247/2007 dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81,~~ è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (*clausole flessibili elastiche*), o per rapporti di tipo verticale o misto, clausole che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa (~~clausole elastiche~~).

Qualora l'Azienda intenda avvalersi di tali clausole contrattuali, il lavoratore a tempo parziale all'atto della sottoscrizione di clausole flessibili o elastiche, potrà essere assistito su propria richiesta dalle R.S.U. o in assenza di esse dalle OO.SS. firmatarie il ccnl.

Tali clausole potranno essere attivate dal datore di lavoro con un preavviso minimo di 5 **due** giorni lavorativi e prevederanno, a titolo di compensazione, il pagamento di una maggiorazione oraria del 15% omnicomprensiva dei riflessi sull'insieme degli istituti indiretti e differiti.

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

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







Omissis

Con decorrenza dal 1° gennaio 2020, in caso di assegnazione del lavoratore turnista a ciclo continuo a mansioni non organizzate in turni avvicendati, sarà riconosciuto *ad personam* una indennità in cifra fissa mensile per le seguenti motivazioni:

- a) decisione della Direzione aziendale;
- b) inidoneità accertata secondo le procedure di cui all'art.5, terzo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 ovvero certificata dal medico competente ai sensi del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Il calcolo sarà effettuato sulla base dell'indennità di turno percepita nei due anni precedenti il mutamento di mansione. Sarà quindi conteggiata la media mensile, dividendo la somma ottenuta per ventiquattro. L'importo della media mensile costituirà la base su cui verranno applicate le percentuali di cui alla seguente tabella.

| Periodo di permanenza in turno | Percentuali di copertura |
|--------------------------------|--------------------------|
| 15 anni                        | 20%                      |
| 20 anni                        | 35%                      |
| 25 anni                        | 50%                      |
| 30 anni                        | 65%                      |
| 35 anni                        | 80%                      |

L'indennità sopra riferita verrà a cessare:

- 1. al momento della maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione secondo le norme vigenti;
- 2. in caso di reinserimento in lavoro a turni a ciclo continuo.

*Nota a verbale*

Le presenti disposizioni assorbono fino a concorrenza eventuali trattamenti economici aziendali previsti nelle medesime circostanze.

*Dichiarazione a verbale*

Le Aziende nell'intento di favorire i lavoratori nelle fasi di produzione della documentazione necessaria per l'accesso al pensionamento per i lavori usuranti, evidenzieranno nei prospetti di paga mensili, le ore di lavoro notturno effettuate. A fine anno le Aziende rilasceranno a ciascun lavoratore una dichiarazione riepilogativa del numero complessivo di ore notturne lavorate.

Art 39 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.

Il diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno di cui al primo comma è riconosciuto anche al lavoratore che si assenti per assistere familiari in dialisi o sottoposti a gravi interventi chirurgici e/o alle eventuali terapie ad essi connesse.

Al lavoratore padre in occasione della nascita del figlio ~~sarà riconosciuto un giorno di permesso retribuito~~ saranno riconosciuti cinque giorni di "congedo obbligatorio" secondo le modalità previste dalla Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di Bilancio 2019).

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

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

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

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

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore e 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 e 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.



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

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

**B1) Congedi per le donne lavoratrici vittime di violenza**

Le donne vittime di violenza inserite nei percorsi certificati dai Servizi sociali comunali, da Case rifugio o da Centri antiviolenza, hanno diritto ad un congedo retribuito (in base all'art. 24 del Decreto Legislativo n. 80 del 15 giugno 2015) non superiore a tre mesi (fruibile anche a giorni o ad ore) utilizzabile nell'arco temporale di tre anni.

**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 a 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 e allegando la relativa documentazione.

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

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

|   |           |
|---|-----------|
| unità produttive con numero di dipendenti da 50 a 100     | 1 persona |
| Unità produttiva con numero di dipendenti da 101 a 150    | 2 persone |
| Unità produttiva con numero di dipendenti superiore a 150 | 3 persone |

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



Art. 44 Aumenti retributivi e nuovi minimi tabellari contrattuali

In applicazione dell'Accordo interconfederale 9 marzo 2018, gli aumenti dei minimi tabellari contrattuali definiti dal predetto accordo come TEM (Trattamento economico minimo), sono comprensivi degli aumenti dovuti all'inflazione e delle valutazioni dell'andamento storico specifico dei settori rappresentati (interessati da importanti innovazioni tecnologiche e organizzative), ciò ha consentito alle Parti, di individuare concordamente il montante retributivo di riferimento e il parametro medio di settore che vengono pertanto confermati.

Pertanto i minimi tabellari contrattuali in vigore al 31 dicembre ~~2015~~ 2018 sono incrementati, a partire dalle date sotto indicate, dei seguenti importi lordi mensili:

Pertanto i minimi tabellari contrattuali in vigore al 31 dicembre ~~2015~~ 2018 sono incrementati, a partire dalle date sotto indicate, dei seguenti importi lordi mensili:

| Aumenti retributivi triennio 2019 - 2020 - 2021 |         |           |                               |                               |                               |                |
|---|---------|-----------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|----------------|
| Area Professionale                              | Livelli | Parametri | dal 01/10/2019<br>(euro mese) | dal 01/12/2020<br>(euro mese) | dal 01/12/2021<br>(euro mese) | Totale<br>euro |
| Area direttiva                                  | 3°      | 210       | 60,00                         | 45,00                         | 30,00                         | 135,00         |
|   | 2°      | 188       | 53,71                         | 40,29                         | 26,86                         | 120,86         |
|   | 1°      | 172       | 49,14                         | 36,86                         | 24,57                         | 110,57         |
| Area concettuale                                | 3°      | 163       | 46,57                         | 34,93                         | 23,29                         | 104,79         |
|   | 2°      | 157       | 44,86                         | 33,64                         | 22,43                         | 100,93         |
|   | 1°      | 149       | 42,57                         | 31,93                         | 21,29                         | 95,79          |
| Area specialistica                              | 3°      | 140       | 40,00                         | 30,00                         | 20,00                         | 90,00          |
|   | 2°      | 134       | 38,29                         | 28,71                         | 19,14                         | 86,14          |
|   | 1°      | 129       | 36,86                         | 27,64                         | 18,43                         | 82,93          |
| Area qualificata                                | 2°      | 121       | 34,57                         | 25,93                         | 17,29                         | 77,79          |
|   | 1°      | 116       | 33,14                         | 24,86                         | 16,57                         | 74,57          |
| Area esecutiva                                  | 1°      | 100       | 28,57                         | 21,43                         | 14,29                         | 64,29          |

Salvo errori e/o omissioni

Gli incrementi dei minimi riportati in tabella sono comprensivi del recupero dello scostamento tra inflazione prevista e quella consuntivata relativamente agli anni ~~2013, 2014 e 2015~~ 2016, 2017 e 2018 senza ulteriori verifiche e conguagli.



Art. 46 Ferie

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, a un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione globale di fatto pari a:

- per anzianità fino a 15 anni: 4 settimane;
- per anzianità oltre i 15 anni: 4 settimane e 2 giorni.

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

I giorni festivi di cui all'art. 47 (Giorni festivi) non sono computabili come giornate di ferie.

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

Il riposo annuale ha, di regola, carattere continuativo. Comunque, l'Azienda - nel fissare annualmente l'epoca delle ferie - terrà conto, compatibilmente con le esigenze del servizio, dei desideri del lavoratore anche per un eventuale frazionamento delle ferie stesse a cominciare dal 1° gennaio di ogni anno.

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

Se il lavoratore, per riconosciute esigenze di servizio, non è autorizzato a usufruire interamente o in parte delle ferie nell'anno feriale cui esse si riferiscono, ha diritto di usufruirne nell'anno successivo.

L'anzianità agli effetti delle ferie decorre dalla data di assunzione.

Se il lavoratore viene richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'Azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute, sia per il rientro in sede sia per l'eventuale ritorno nella località ove godeva delle ferie stesse. L'eventuale periodo di tempo necessario per rientrare in servizio non verrà computato come ferie.

Nel caso in cui per esigenze di servizio le ferie non potessero essere godute nel periodo di tempo precedentemente stabilito dall'Azienda, il lavoratore ha diritto al rimborso dell'eventuale anticipo corrisposto per prefissato alloggio in altra località, previa documentazione del pagamento.

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

L'assenza dal servizio per aspettativa non è utile ai fini del computo del periodo feriale, in conformità a quanto disposto dall'art. 40 (Aspettativa) e dall'art. 17 (Permessi per cariche sindacali - Aspettativa per cariche pubbliche elettive e sindacali).



Norme transitorie

1) Per i lavoratori appartenenti alla categoria operaia, la maturazione eccedente le 4 settimane in base alla normativa di cui sopra, troverà applicazione come segue:

- dal 1° gennaio 2009: 1 giorno;
- dal 1° gennaio 2011: 1 giorno.

2) Per i lavoratori appartenenti alla categoria intermedia — fermo restando che per il calcolo dell'anzianità progressa, agli effetti del presente articolo, si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 30 (Passaggi di categoria) — la maturazione del secondo giorno di ferie, eccedente le 4 settimane in base alla normativa di cui sopra, troverà applicazione dal 1° gennaio 2009.

*[Handwritten signatures and initials, including names like Sergio, Gion, and others, covering the lower half of the page.]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Art. 51 Premio di risultato

Secondo quanto stabilito dall'art. 1 (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 sopracitato articolo sotto il titolo Contrattazione aziendale - ai fini della determinazione di un premio annuale di risultato che sarà collegato a parametri e obiettivi di produttività, redditività e/o altri indicatori ravvisati rilevanti agli effetti del miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione, concernenti l'azienda nel suo complesso, concordati tra le parti.

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

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

Gli accordi aziendali o di gruppo, avranno durata triennale.

Le Parti (Azienda, R.S.U. e OSL), agli effetti della contrattazione aziendale e dei suoi obiettivi, valuteranno, in apposito incontro preventivo che costituirà momento di ulteriore articolazione del sistema di relazioni industriali, la situazione dell'azienda, la redditività, la competitività e le sue prospettive di sviluppo.

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

Dal 1° settembre 1994 non trova più applicazione la disciplina di cui all'art. 15 del ccnl 31 gennaio 1991. Gli importi in misura fissa aziendali corrisposti rimangono consolidati\* e congelati nelle cifre in essere alla stessa data e non saranno più oggetto di successiva contrattazione.

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

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

*[Vertical handwritten notes and signatures on the left margin]*

*[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin]*

*[Large handwritten signatures and notes at the bottom of the page]*

*Nota a verbale*

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

*Chiarimento a verbale*

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.

*Norma transitoria*

*Avvio della negoziazione della contrattazione di secondo livello nell'anno 2010*

~~Fermo restando quanto previsto in tema di contrattazione aziendale dagli articoli 1 (Sistema contrattuale, lettera B - Contrattazione aziendale) e 51 (Premio di risultato) le Parti, considerando la contrattazione di secondo livello che collega aumenti salariali variabili, concordati tra le parti, al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità ed efficienza nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa - un utile strumento che può consentire di rilanciare la crescita della produttività e della competitività delle aziende, concordano quanto segue:~~

- ~~• Fino al 31 ottobre 2010 non potrà essere effettuata, nelle aziende che applicano il presente ccnl, la contrattazione a livello aziendale così come definita nell'art. 1 (Sistema contrattuale, lettera B) e nell'art. 51 (Premio di risultato) del presente ccnl;~~
- ~~• tutti gli accordi di secondo livello con scadenza anteriore alla firma del presente rinnovo contrattuale avranno una ultrattività di 12 mesi rispetto alla loro originaria scadenza;~~
- ~~• si prende atto che le richieste contenute nelle piattaforme rivendicative già presentate saranno utile base per la ripresa della discussione per i rinnovi degli accordi aziendali che produrranno effetti dal 2011.~~

*[Handwritten signatures and notes in various colors and styles, including 'Sergio', 'BST', and 'Gion'.]*

Art. 51 bis Elemento di garanzia retributiva

A decorrere dal 2012, ai dipendenti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio di ogni anno nelle aziende ~~prive di contrattazione di secondo livello riguardante~~ **di riconoscimenti economici derivanti da contrattazione di secondo livello, a livello di Gruppo aziendale o di unità produttiva** (il premio di risultato, premio di produzione, erogazioni di cui all'art 51 comma 7 o altri istituti retributivi comunque soggetti a contribuzione) e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio – 31 dicembre) non abbiano percepito altri trattamenti economici individuali e collettivi comunque soggetti a contribuzione oltre a quanto spettante dal presente ccnl, sarà riconosciuto un importo annuo pari a 120,00 euro lordi, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal ccnl.

- A decorre dal 1° gennaio 2016 l'importo dell'elemento di garanzia retributiva sarà di 150,00 euro lordi annui.
- **A decorre dal 1° gennaio 2021 l'importo dell'elemento di garanzia retributiva sarà di 170 euro lordi annui.**

A livello aziendale potranno essere valutate le modalità per riconoscere l'elemento di garanzia retributiva ai lavoratori dipendenti a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi e alle altre tipologie di lavoro subordinato.

Il trattamento viene erogato in unica soluzione con le competenze del mese di giugno ed è corrisposto pro – quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi di servizio prestati dal lavoratore, anche in modo non consecutivo, nell'anno precedente. La prestazione di lavoro superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero. Detto importo sarà riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in funzione del normale orario di lavoro.

Tale importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedentemente al momento di corresponsione dell'elemento di garanzia, fermo restando i criteri di maturazione dello stesso, il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze.

Dall'adempimento di cui sopra sono escluse le aziende che versino in comprovate situazioni di difficoltà economico – produttiva con ricorso ad ammortizzatori sociali.

L'elemento di garanzia, come sopra definito, sarà a ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione in quanto il riferimento ai trattamenti retributivi percepiti è assunto dalle Parti quale parametro di riferimento ai fini del riconoscimento dell'istituto.

*[Handwritten signature]*

Art. 52 Mensa

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

Pertanto, nelle unità produttive, comprese le sedi centrali, con almeno 100 dipendenti, le Direzioni e le R.S.U. si incontreranno al fine sopra indicato, tenendo conto delle situazioni obiettive nelle singole unità produttive quali, a esempio, la distanza dallo stabilimento rispetto alla residenza della prevalenza dei lavoratori, il rapporto tra maestranze in forza e lavoratori che utilizzino il servizio ecc.

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

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

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

~~Agli addetti del settore cemento~~ **Agli addetti dipendenti dalle Aziende dei settori a cui si applica il presente ccnl**, appartenenti a unità **produttive** con meno di 100 dipendenti, sarà riconosciuta una indennità sostitutiva di mensa per ogni giorno di presenza in misura percentuale dell'indennità aziendalemente erogata **dello stesso importo dell'eventuale indennità che la medesima Azienda eroghi** ai lavoratori appartenenti a unità produttive con più di 100 addetti.

~~Tale percentuale viene definita:~~

- ~~▲ nel 34% dell'indennità aziendalemente in vigore al 1/4/1987;~~
- ~~▲ nel 67% dell'indennità aziendalemente in vigore al 1/4/1988;~~
- ~~▲ nel 100% dell'indennità aziendalemente in vigore al 1/4/1989.~~

~~L'indennità come sopra definita assorbe sino a concorrenza quanto aziendalemente corrisposto allo stesso titolo alle scadenze sopraricordate.~~

*Nota a Verbale*

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

**Le Parti si danno reciprocamente atto che le disposizioni del presente articolo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale fermo restando, ove esistenti, eventuali condizioni di miglior favore.**

*[Vertical handwritten notes on the left margin]*

*[Vertical handwritten notes on the right margin]*

*[Large handwritten signatures and notes at the bottom of the page]*

Art. 53 Congedo matrimoniale

Ai lavoratori di ambo i sessi che abbiano superato il periodo di prova verrà concesso, in occasione del loro matrimonio o della unione civile, un periodo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario, con decorrenza del trattamento economico che avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale.

Il congedo matrimoniale/unione civile non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

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

Il congedo matrimoniale/unione civile è dovuto anche in caso di dimissioni per contrarre matrimonio o unione civile.

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

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

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

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

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

*[Handwritten signatures and notes are present throughout the page, including 'Segno See', 'BSTur', 'Giorzior', 'quadro', 'Maurum', and various illegible scribbles.]*







Art. 55 Malattia e infortunio non sul lavoro

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

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

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

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

a) per anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti:

- 100 per cento per i primi 6 mesi;
- 50 per cento per ulteriori 6 mesi;

b) per anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti:

- 100 per cento per i primi 8 mesi;
- 50 per cento per ulteriori 4 mesi.

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

Il congedo attivato dalle donne vittime di violenza (art. 39 lettera B1 del presente ccnl) per il tempo necessario all'esecuzione del percorso di protezione e recupero psico - fisico, costituisce prolungamento del periodo di comporta

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

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

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

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

Le Aziende considereranno con la massima attenzione la situazione dei lavoratori sottoposti a trattamento di emodialisi, o dei lavoratori affetti da neoplasie, ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie. Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui ai precedenti paragrafi, il lavoratore che rientra nelle patologie indicate, potrà usufruire - se preventivamente richiesto in forma scritta - dell'aspettativa per malattia, per un periodo prolungabile fino a un massimo di dodici mesi. Tale periodo non sarà retribuito né computato agli effetti dell'anzianità di servizio, né di alcun istituto contrattuale.

Sepio Soc.

Heil St.  
M. Srd.

*[Handwritten signatures]*

*[Large handwritten signatures and notes covering the bottom right of the page]*

Le assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, devono essere comunicate all'Azienda all'inizio del normale orario di lavoro della stessa giornata in cui si verificano e comunque - in caso di giustificato motivo - non oltre il giorno successivo. Il lavoratore deve comunicare all'Azienda, entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza, o dal proseguimento della stessa, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia inviato dal medico in via telematica. Tale comunicazione va effettuata dal lavoratore secondo le prassi in atto a livello aziendale. In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, è tenuto, entro i suddetti termini, a consegnare o far pervenire all'azienda il certificato cartaceo, in conformità a quanto previsto dagli Accordi Interconfederali in materia. In caso di Tbc la certificazione concernente l'assenza verrà rilasciata dall'INPS.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'Azienda di norma entro la scadenza dell'iniziale periodo di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro. Detta prosecuzione deve essere attestata da successivi certificati medici con le medesime modalità previste nel comma precedente.

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

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

Il lavoratore assente per malattia - fatto salvo quanto previsto dall'art. 25 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151 e successivi Decreti attuativi - è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro e per tutto il periodo della malattia, a trovarsi nel domicilio noto al datore di lavoro, disponibile per il suddetto controllo in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

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

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

Il lavoratore che, durante le fasce orarie come sopra definite, non sia reperito al domicilio noto al datore di lavoro, fatto salvo quanto previsto dal precedente comma, nonché per comprovate cause di forza maggiore, decade dal diritto al trattamento economico contrattuale nelle misure del 100% per i primi 10 giorni e del 50% per l'ulteriore periodo, esclusi i periodi di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo, e il fatto costituisce inadempimento grave degli obblighi contrattuali sanzionabile ai sensi dell'art. 66 (Provvedimenti disciplinari).

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

È fatto divieto al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro di svolgere alcuna attività lavorativa comunque remunerativa. La violazione di tale divieto costituisce inadempimento grave degli obblighi contrattuali sanzionabile ai sensi dell'art. 66 (Provvedimenti disciplinari).

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

*Chiarimenti a verbale*

1) Per i lavoratori cui si applica la parte prima (disciplina speciale - operai) e seconda (disciplina speciale - intermedi) del presente contratto i ratei della gratifica natalizia corrisposti dall'Istituto assicuratore saranno considerati utili ai fini del raggiungimento delle misure del trattamento economico di cui al presente articolo. Pertanto, dalla gratifica natalizia di cui all'art.49 (Tredicesima mensilità o gratifica natalizia) non sarà effettuata alcuna detrazione per i periodi di assenza dal lavoro per malattia o infortunio non sul lavoro.

2) Al fine di consentire una più puntuale organizzazione dei turni di lavoro nel rispetto delle esigenze dell'impresa e dei singoli lavoratori, il lavoratore turnista assente per malattia avvertirà la Direzione del rientro in servizio o dell'eventuale prosecuzione dello stato di malattia, entro il giorno precedente il termine di rientro previsto nella certificazione medica.

Art. 56 Infortunio sul lavoro e malattia professionale

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Art. 58 Tutela delle lavoratrici madri maternità e paternità

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le relative norme in vigore e in particolare quelle di cui al D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e successive modifiche e integrazioni.

A fare data dal 1° febbraio 2008 la lavoratrice riceve, 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, primo comma del decreto di cui sopra.

E' riconosciuto, a far data dal 1° gennaio 2020, per il congedo di maternità e paternità di cui all'art. 32 del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, un trattamento di assistenza aggiuntivo a quello previsto dalla legge, così modulato:

- per la lavoratrice madre, una integrazione fino al raggiungimento del 50% della retribuzione globale di fatto, per i primi tre mesi di congedo;
- per il lavoratore padre, una integrazione fino al raggiungimento del 70% della retribuzione globale di fatto, per i primi tre mesi di congedo.

*[Handwritten signatures and notes covering the bottom half of the page, including names like Sepio, Bellantato, and various illegible signatures.]*

~~Art. 63 Tutela tossicodipendenze e disturbi comportamentali patologici~~ Programmi di assistenza terapeutici e riabilitativi

Le Parti, anche in attuazione di quanto previsto dalla legge 26 giugno 1990, n. 162 e successive modifiche e integrazioni, convengono quanto segue.

I lavoratori di cui viene accertato, secondo le previsioni di legge, lo stato di tossicodipendenza ovvero la presenza di disturbi comportamentali patologici quali alcolismo, anoressia, bulimia e ludopatia, 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 - intendendosi per tali il coniuge, il genitore, i figli o il convivente more uxorio - di una persona tossicodipendente o affetta da un disturbo comportamentale patologico come esplicitato nel secondo comma del presente articolo 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 della persona correlato al disturbo comportamentale patologico certificato dai servizi sanitari delle Unità sanitarie locali, qualora gli stessi servizi ne accertino 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. 65 Norme comportamentali

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

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

**I rapporti e il linguaggio tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, devono essere improntati a correttezza e reciproco rispetto.**

**I superiori sono sempre tenuti ad esercitare le loro funzioni organizzative mantenendo relazioni caratterizzate da rispetto per le persone, senso di collaborazione ed urbanità.**

Il lavoratore, **indipendentemente dal suo inquadramento e mansione**, deve tenere un contegno **rispettoso nei confronti delle persone con cui si relaziona** e rispondente ai doveri inerenti allo svolgimento delle mansioni affidategli e in particolare:

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

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

Art. 70 Decorrenza e durata

Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto - che ha valenza per il triennio ~~2016, 2017 e 2018~~ **2019, 2020 e 2021** - decorre dal 1° gennaio ~~2016~~ **2019** e scade il 31 dicembre ~~2018~~ **2021**.

Il ccnl s'intenderà rinnovato se non disdetta almeno sei mesi prima della scadenza con raccomandata con avviso di ricevimento o con **posta elettronica certificata (PEC)**. 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.

*[The page contains numerous handwritten signatures in various styles, including cursive and stylized forms, covering most of the lower half of the page.]*

**Art..... Benessere organizzativo (nuovo articolo)**

Questo articolo considera, sostituisce e integra i seguenti articoli:

- art. 8 Azioni positive per le pari opportunità;
- art. 9 Tutele alle categorie dello svantaggio sociale;
- art. 23 Assunzione delle donne e dei Fanciulli;
- art. 61 Previdenza complementare;
- art. 62 Assistenza sanitaria integrativa

**Art. 8 Azioni positive per le pari opportunità**

~~Le Parti, preso atto delle iniziative legislative volte al conseguimento delle pari opportunità per le lavoratrici, realizzeranno, in vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, appositi incontri per esaminare le azioni positive che possono derivare dall'applicazione della normativa nazionale.~~

**Art. 9 Tutele alle categorie dello svantaggio sociale**

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

**Art. 23 Assunzione delle donne e dei fanciulli**

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

**Il lavoro dei minori e dei soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio è regolato dalle disposizioni di legge in materia.**

**Le aziende considereranno con la massima attenzione, nell'ambito delle proprie possibilità tecnico/organizzative, le opportunità di inserimento dei disabili in funzione delle capacità lavorative.**

**In relazione alle esigenze di bilanciamento delle esigenze personali e familiari con quelle del lavoro nonché di flessibilità organizzativa, con la contrattazione di secondo livello potranno essere realizzate iniziative di lavoro flessibile che tengano conto delle necessità e delle specificità aziendali.**

Previdenza Complementare

Art. 61 Previdenza Complementare

La contribuzione a Concreto, "Fondo nazionale pensione complementare a capitalizzazione per i lavoratori dell'industria del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni", istituito con l'Accordo 27 gennaio 1999 tra Federmaco e Feneal - Uil, Filca - Cisl e Fillea - Cgil e costituito con atto notarile in data 19 maggio 1999, è così ripartita a partire dal ~~1° marzo 2008~~ 1° luglio 2017.

- Aliquota contributiva a carico dell'Azienda: 1,90% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.
- Aliquota contributiva a carico del lavoratore: 1,40% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.
- 100% dell'accantonamento TFR annualmente maturato nell'anno, per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993.
- 40% dell'accantonamento TFR annualmente maturato nell'anno, per gli altri lavoratori.

~~Le aliquote contributive paritetiche a carico dell'Azienda e del lavoratore sono fissate nell'1,20% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.;~~

~~A partire dal 1° luglio 2011, le aliquote contributive paritetiche a carico dell'Azienda e del lavoratore sono fissate in ragione dell'1,30% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.~~

~~A partire dal 1° luglio 2012, le aliquote contributive paritetiche a carico dell'Azienda e del lavoratore sono fissate in ragione dell'1,40% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.~~

~~A partire dal 1° gennaio 2014, l'aliquota contributiva a carico dell'Azienda è fissata in ragione dell'1,50% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.~~

~~A partire dal 1° dicembre 2015, l'aliquota contributiva a carico dell'Azienda è fissata in ragione dell'1,70% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.~~

~~A partire dal 1° luglio 2016, l'aliquota contributiva a carico dell'Azienda è fissata in ragione dell'1,80% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.~~

~~A partire dal 1° luglio 2017, l'aliquota contributiva a carico dell'Azienda è fissata in ragione dell'1,90% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.~~

Con decorrenza 1° luglio 2020, i lavoratori ai quali si applica il presente ccnl e non iscritti al Fondo Concreto - o ad altro Fondo di Previdenza Complementare al quale il datore di lavoro versi contribuzione, o sia stato richiesto di accantonare quote di TFR - saranno obbligatoriamente iscritti al Fondo Concreto con un contributo fisso mensile pari a euro 5,00 a carico dell'Azienda, salvo espressa volontà contraria da parte del lavoratore.

I suddetti lavoratori, al momento in cui attiveranno a proprio carico la quota ordinaria di contribuzione nonché la quota di TFR prevista dalle Fonti Istitutive del Fondo Concreto, avranno diritto alla quota contributiva a carico dell'Azienda in sostituzione del contributo fisso mensile sopra citato.



Tale organismo, acquisita una idonea conoscenza del quadro di riferimento normativo in tema di sostenibilità economica e finanziaria dei fondi di previdenza complementare, avrà il compito di verificare la fattibilità della creazione di un unico Fondo previdenziale che possa includere tutti i settori dei materiali da costruzione così da ottenere un miglioramento del livello di efficienza gestionale fermo restando l'invariabilità della qualità delle prestazioni attualmente erogate dal Fondo Concreto.

Entro il 30 settembre 2016 la "Commissione tecnica" presenterà alle Parti una proposta anche alla luce di quanto emergerà nel tavolo di consultazione tra la Commissione vigilanza dei Fondi pensione COVIP, esperti di settore e rappresentanti delle Parti sociali di cui al Disegno di legge annuale per la concorrenza e l'apertura dei mercati approvato il 7 ottobre 2015 dall'Assemblea della Camera dei Deputati.

#### Assistenza Sanitaria Integrativa

Art. 62 Assistenza sanitaria integrativa

I dipendenti ai quali si applica il presente ccnl, al superamento del periodo di prova, vengono iscritti obbligatoriamente al Fondo di assistenza sanitaria integrativa – fondo Altea, fondo intersettoriale costituito fra Feneal - Uil, Filca - Cisl e Fillea - Cgil allo scopo di erogare prestazioni integrative rispetto a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Il finanziamento al Fondo è assicurato secondo le quantità e le scadenze di seguito riportate.

- A decorrere dal 1° settembre 2014: 11,00 euro mensili a carico dell'azienda per ogni dipendente che abbia volontariamente aderito al fondo Altea e 2,00 euro mensili a carico del dipendente aderente al citato fondo.
- Dal 1° gennaio 2016 il contributo di 2,00 euro mensili a carico del dipendente aderente al fondo Altea cesserà di essere dovuto, pertanto l'intera la contribuzione di 13,00 euro mensili per ogni dipendente sarà interamente a carico dell'azienda.

Per quanto qui non espressamente richiamato valgono le previsioni del Verbale di Accordo del 9 maggio 2014 tra Federmaco e le Segreterie Nazionali di Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil (Allegato n. 7 del presente ccnl) e del Regolamento del fondo Altea ([www.fondoaltea.it](http://www.fondoaltea.it)).

Ove un lavoratore iscritto al fondo Altea cessi la sua iscrizione al fondo, decadrà automaticamente la contribuzione da parte della azienda.

Le Parti stipulanti il presente contratto rinviando alla contrattazione di secondo livello anche la possibilità di integrare prestazioni di welfare, messe a disposizione dai Piani del Fondo Altea.

#### Banca ore solidale

Le Parti al fine di dare concreta attuazione alle previsioni dell'art. 24 del D. LGS 151/2015, stabiliscono che la materia potrà essere oggetto di specifica definizione con rubrica "Banca ore solidale" nell'ambito della contrattazione di secondo livello.

Articolo unico: considera art. 71 operai, art. 77 intermedi e art. 86 impiegati

Art. 71. lavoro straordinario, festivo e notturno

Ferme restando deroghe ed eccezioni di cui all'art. 33 (Orario di lavoro) e all'art. 35 (Addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia):

- è lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali;
- è lavoro festivo quello effettuato nei giorni di cui all'art. 47 (Giorni festivi);
- è lavoro notturno quello effettuato dalle 22 alle 6.

Ai soli effetti contrattuali il lavoro effettuato oltre le 8 ore giornaliere verrà compensato con la maggiorazione della tabella che segue.

~~Per i lavoratori discontinui, il lavoro effettuato oltre l'orario giornaliero assegnato nonché il lavoro supplementare di cui alla tabella dell'art.35 (Addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia) verrà compensato con la maggiorazione: del 18 per cento se diurno, del 35 per cento se notturno, del 45 per cento se festivo o festivo notturno.~~

Le sotto indicate percentuali di maggiorazione, ~~nonché quelle relative al lavoro di cui al secondo comma del presente articolo,~~ saranno applicate sulla retribuzione oraria ottenuta dividendo la retribuzione mensile del lavoratore (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, EDR, eventuali aumenti periodici di anzianità) per il numero fisso 175.

|   | Operai | Intermedi | Impiegati |
|---|--------|-----------|-----------|
| Lavoro straordinario diurno   | 23 %   | 30%       | 30%       |
| Lavoro notturno non compreso in turni avvicendati   | 30 %   | 50%       | 55%       |
| lavoro notturno a carattere continuativo (guardiania, custodia, pulizia locali) non compreso in turni avvicendati | 25%    |           |           |
| lavoro straordinario notturno   | 40 %   | 60%       | 75%       |
| lavoro ordinario in giorni festivi  | 40 %   | 50%       | 55%       |
| lavoro straordinario festivo  | 50 %   | 60%       | 75%       |
| lavoro straordinario festivo notturno   | 50 %   | 70%       | 100%      |
| lavoro ordinario festivo notturno   | 40 %   | 60%       | 75%       |

Con decorrenza dal 1° gennaio 2020, verranno applicate le percentuali di cui alla seguente tabella.

|   | Operai     | Intermedi | Impiegati |
|---|------------|-----------|-----------|
| Lavoro straordinario diurno   | <b>30%</b> | 30%       | 30%       |
| Lavoro notturno non compreso in turni avvicendati   | <b>42%</b> | 50%       | 55%       |
| lavoro notturno a carattere continuativo (guardiania, custodia, pulizia locali) non compreso in turni avvicendati | <b>30%</b> |           |           |
| lavoro straordinario notturno   | <b>50%</b> | 60%       | 75%       |
| lavoro ordinario <del>in giorni festivi</del> <b>festivo</b>  | <b>50%</b> | 50%       | 55%       |
| lavoro straordinario festivo  | <b>60%</b> | 60%       | 75%       |
| lavoro straordinario festivo notturno   | <b>60%</b> | 70%       | 100%      |
| lavoro ordinario festivo notturno   | <b>50%</b> | 60%       | 75%       |



*[Handwritten initials]*

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

Per i lavoratori appartenenti all'area direttiva 2° e 1° livello, il lavoro prestato nei giorni festivi di cui all'art. 47 (giorni festivi) sarà compensato con il pagamento delle ore effettivamente prestate maggiorate delle percentuali previste per lo straordinario festivo o per lo straordinario festivo notturno, calcolate queste ultime come sopra indicato.

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

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

Al lavoratore che venga occasionalmente e improvvisamente ~~richiesto di~~ richiesta una prestazione straordinaria dopo che egli abbia abbandonato lo stabilimento, avendo ultimato il suo orario normale, sarà corrisposto, oltre la retribuzione per la durata della prestazione stessa con la relativa maggiorazione prevista dal presente articolo, **anche:**

- l'importo di due ore di retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, EDR, eventuali aumenti periodici di anzianità), se la prestazione viene effettuata nelle ore diurne dalle 06 alle 22 (operai, intermedi e impiegati tecnici) o dalle ore 06 alle ore 21 (impiegati amministrativi);
- l'importo di quattro ore di retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, EDR, eventuali aumenti periodici di anzianità), se la prestazione viene effettuata nelle ore notturne dalle 22 alle 06 (operai, intermedi e impiegati tecnici) o dalle ore 21 alle ore 06 (impiegati amministrativi);

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

Inoltre, al lavoratore saranno rimborsate le spese di trasporto per recarsi - dal proprio domicilio/residenza abituale - sul luogo di lavoro. Il tempo necessario per recarsi sul luogo di lavoro sarà retribuito come lavoro prestato.

*[Vertical handwritten notes and signatures on the left margin]*

*[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin]*

*[Large handwritten signatures and notes at the bottom of the page]*



Articolo unico: considera art. 72 operai

Art. 72 Modalità per la mensilizzazione

La mensilizzazione, attuata per i seguenti elementi:

- minimo tabellare;
- aumenti periodici di anzianità;
- ex indennità di contingenza;
- EDR;
- superminimi;
- ex premio di produzione<sup>1</sup>;

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

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

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

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

In tal modo si intendono compensati, oltre al lavoro ordinario, le ferie, il congedo matrimoniale, i permessi retribuiti, le altre assenze che comportano il diritto alla retribuzione e le festività di cui all'art. 47 (Giorni festivi), escluse solo quelle coincidenti con la domenica, oppure, per i lavoratori che, nei casi previsti dalla legge, prestano la loro opera la domenica, quelle coincidenti con il giorno di riposo compensativo della domenica stessa.

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

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

174

ore contrattuali del mese

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

<sup>1</sup> Vedi nota art. 51 Premio di risultato

Articolo unico: considera art. 73 operai e art. 79 intermedi

Art. 73 Lavori pesanti e disagiati

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

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

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

|     |   |        |
|-----|---|--------|
| 1)  | pulizia e manutenzione interna di camere, filtri, elettrofiltri, caldaie e tubazioni  | 9,60%  |
| 2)  | recupero di materiali all'interno di volumi chiusi o tramogge   | 17,85% |
| 3)  | riparazioni all'interno di forni non a elevata temperatura  | 6,90%  |
| 4)  | riparazioni all'interno di macchine a elevata temperatura   | 15,10% |
| 5)  | interventi eseguiti su ciminiera, ponti mobili, scale tipo Porta, in condizioni di particolare disagio  | 5,50%  |
| 6)  | interventi all'interno di vasche, elevatori, mulini cotto e crudo in presenza di melma, olio combustibile, ecc.   | 4,15%  |
| 7)  | stivaggio manuale di sacchi di cemento  | 5,50%  |
| 8)  | operazione manuale di infilasacchi  | 5,50%  |
| 9)  | montaggio di ponti ad altezza elevata, con canne innocenti e simili   | 3,40%  |
| 10) | interventi in reparti pompe-Cera o simili in caso di difettoso funzionamento che richieda l'intervento sul corpo macchina   | 3,40%  |
| 11) | lavori di ingrassaggio, riparazioni o cambio di funi eseguiti su teleferiche o carriponte, sempre che detti lavori vengano eseguiti in condizioni di particolare disagio  | 5,50%  |
| 12) | trasporto clinker, in uscita dai forni, in galleria, in locali chiusi   | 4,15%  |
| 13) | manovra di tramogge dei silos in galleria per lo scarico del pietrame   | 4,15%  |
| 14) | interventi in sospensione in condizioni di particolare disagio ad altezza elevata su fronti di cava   | 6,85%  |
| 15) | lavori di avanzamento in galleria, in cava o in miniera, per l'apertura di nuove bocche di scarico, quando sussistano condizioni di disagio per infiltrazioni, getti o stilloidico, o per condizioni di aereazione per le quali siano prescritte dalla legge misure di correzione | 5,50%  |
| 16) | manovra della bocca di scarico nelle cave a imbuto, che presenta le condizioni di cui al punto precedente   | 5,50%  |
| 17) | lavori di scarico (cavata) da forni verticali   | 4,15%  |
| 18) | lavori di disincrostazione degli scivoli dei forni Lepol e dei forni a sospensione di farina  | 4,60%  |
| 19) | lavori all'ingrassaggio e alla lubrificazione dei supporti e dei rulli di rotolamento dei forni   | 3,40%  |
| 20) | guardalinee di elettrodotti e di teleferiche  | 5,50%  |

*Sy bene*

*Rossi*

B) Calce, Gesso e Malte – Operai

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

C) Cemento e lavorazioni promiscue (cemento, calce, gesso e malte) - Calce, Gesso e Malte - Intermedi

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

Le maggiorazioni di cui al presente articolo indicate nelle tabelle A), B) e C), saranno computate nella retribuzione agli effetti della gratifica natalizia o tredicesima mensilità, delle ferie e delle festività nazionali ed infrasettimanali nonché della riduzione di lavoro e delle festività soppresse, sulla base della maggiorazione media realizzata negli ultimi 12 mesi.

Chiarimento a verbale

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

*Sy bene*

*Sy bene*

*Sy bene*

*Sy bene*

*Sy bene*

*Sy bene*

*Sy bene*

*Sy bene*

*Sy bene*

*Sy bene*

*Sy bene*





*[Handwritten signature]*

Articolo unico: considera art. 76 operai, art. 83 intermedi e art. 91 impiegati

Art. 76 Preavviso di licenziamento e di dimissioni

**Il presente articolo entra in vigore dal 1° gennaio 2020.**

**Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità di servizio e della Area professionale cui appartiene il lavoratore.**

Operai

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

Operai - Intermedi - Impiegati

a) lavoratori che, hanno superato il periodo di prova e hanno una anzianità di servizio fino a 5 anni:

- ~~mesi 1~~ **15 giorni** per gli appartenenti all'area ~~concettuale~~ **esecutiva e all'area qualificata;**
- ~~1/2 mese~~ **30 giorni** per gli appartenenti all'area specialistica e all'area concettuale;
- **60 giorni** per gli appartenenti all'area direttiva;

b) lavoratori con una anzianità di servizio da oltre 5 anni e fino a 10 anni:

- ~~mesi 1 e mezzo~~ **un mese** per gli appartenenti all'area esecutiva e all'area qualificata;
- **due mesi** per gli appartenenti all'area specialistica e all'area concettuale;
- **tre mesi** per gli appartenenti all'area direttiva;

c) lavoratori con una anzianità di servizio da oltre 10 anni e fino a 15 anni:

- ~~mesi 2 un mese e quindici giorni~~ **un mese e quindici giorni** per gli appartenenti all'area ~~concettuale~~ **esecutiva e all'area qualificata;**
- ~~tre mesi 1 e mezzo~~ **per gli appartenenti all'area specialistica e all'area concettuale;**
- **quattro mesi** per gli appartenenti all'area direttiva;

d) lavoratori con una anzianità di servizio oltre i 15 anni:

- ~~mesi 2 e mezzo~~ **per gli appartenenti all'area concettuale;**
  - ~~mesi 2~~ **per gli appartenenti all'area specialistica; Impiegati**

a) lavoratori che hanno superato il periodo di prova e non hanno raggiunto i 5 anni di servizio:

- ~~mesi 2~~ **per i lavoratori appartenenti all'area direttiva;**
- ~~mesi 1 e mezzo~~ **per i lavoratori impiegati appartenenti all'area concettuale;**
- ~~mesi 1~~ **per i lavoratori impiegati appartenenti ad altre aree;**

b) lavoratori che hanno raggiunto i 5 anni di servizio e non hanno superato i 10 anni di servizio:

- ~~mesi 3~~ **per i lavoratori appartenenti all'area direttiva;**
- ~~mesi 2~~ **per i lavoratori impiegati appartenenti all'area concettuale;**
- ~~mesi 1 e mezzo~~ **per i lavoratori impiegati appartenenti ad altre aree;**



c) lavoratori che hanno superato i 10 anni di servizio e non i 14 anni di servizio:

- mesi 4 per i lavoratori appartenenti all'area direttiva;
- mesi 3 per i lavoratori impiegati appartenenti all'area concettuale;
- mesi 2 per i lavoratori impiegati appartenenti ad altre aree;

d) per i lavoratori che hanno superato i 14 anni di servizio:

- mesi 5 per i lavoratori appartenenti all'area direttiva;
- mesi 4 per i lavoratori impiegati appartenenti all'area concettuale;
- mesi 3 per i lavoratori impiegati appartenenti ad altre aree.

In caso di dimissioni, i termini sopra indicati, sono ridotti alla metà.

~~I termini di disdetta decorrono dalla metà e dalla fine di ciascun mese.~~

**I termini di disdetta decorrono dal giorno del ricevimento dell'atto di dimissioni o di licenziamento e il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo.**

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso sopra indicati, dovrà corrispondere all'altra, per il periodo di mancato preavviso, una indennità pari all'importo della retribuzione globale di fatto che il lavoratore avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso.

~~L'indennità sostitutiva del preavviso sarà commisurata a:~~

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

È in facoltà della parte che riceve la disdetta di ~~trancare~~ risolvere il rapporto di lavoro sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo non compiuto. A tutti gli effetti della presente regolamentazione il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

Durante il compimento del periodo di preavviso, in caso di licenziamento, il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi **stessi** saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'Azienda.

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

Angelo  
2/2/2

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Sergio Sal...

[Large area of handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]













**Quota contribuzione una tantum a favore delle Organizzazioni sindacali Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil**

Le Aziende, ~~mediante affissione in bacheca da effettuarsi dal 1° febbraio 2016 al 29 febbraio 2016,~~ **entro il 30 giugno 2019 comunicheranno informeranno i lavoratori** che in occasione del rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, le Organizzazioni sindacali stipulanti Feneal - Uil, Filca - Cisl e Fillea - Cgil chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato, una quota associativa straordinaria **a titolo di “contributo per rinnovo contratto”** di 30,00 (trenta/00) euro, ~~da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel corso del mese di aprile 2016.~~

~~Le Aziende distribuiranno insieme alle buste paga corrisposte nel mese di marzo 2016, il modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato.~~

~~Il modulo dovrà essere riconsegnato all’Azienda entro il 31 marzo 2016.~~

**Resta inteso che nei confronti dei lavoratori iscritti alle sopra richiamate Organizzazioni sindacali, non si dovrà procedere ad alcuna trattenuta.**

**Entro il 31 luglio 2019 è riconosciuta la possibilità di manifestare la non accettazione della trattenuta stessa, da comunicare all’Azienda per iscritto.**

**Le Aziende effettueranno la trattenuta ai lavoratori non iscritti a Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil, che non abbiano manifestato espressamente la non accettazione, sulla retribuzione corrisposta nel mese di ottobre 2019.**

~~Le quote trattenute verranno versate dalle Aziende sul seguente conto corrente bancario che Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil avranno cura di comunicare a Federmaco. ....~~

**Federazione dei Lavoratori delle Costruzioni**

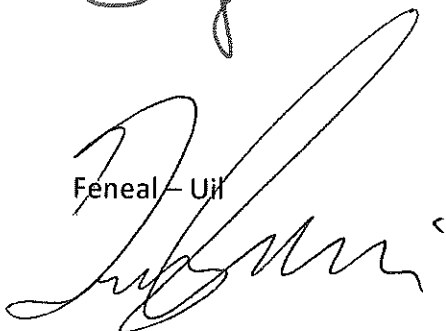
**presso Banca Popolare di Sondrio**

**IBAN: IT 83 F 05696 03200 000012811X17**

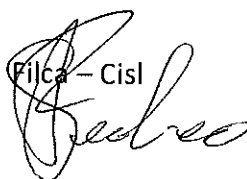
Federmaco



Feneal – Uil



Filca – Cisl



Fillea - Cgil

