

VERBALE DI ACCORDO

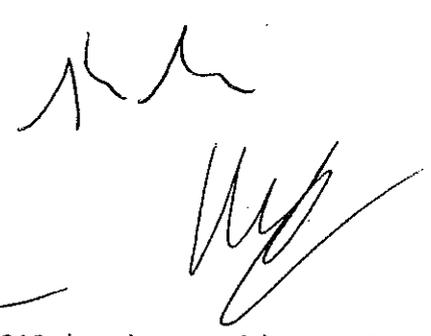
Addì 29 ottobre 2019, in Milano

tra

Confindustria Marmomacchine e A.N.E.P.L.A.

e

Feneal – UIL, Filca – Cisl, Fillea – Cgil



Si è stipulato in presente accordo per il rinnovo del CCNL 28 giugno 2016 da valere per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti l'attività d escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, ghiaia, sabbia e inerti



Premessa

 Nel rinnovo del c.c.n.l. le parti ritengono necessario implementare il dialogo e il confronto tra le parti per dare un contributo positivo alla soluzione dei problemi del comparto.

~~Un ruolo particolarmente significativo in tale ottica assume il Comitato paritetico nazionale lapidei, cui dovrà essere assicurata effettiva funzionalità, al fine di realizzare gli obiettivi previsti dal c.c.n.l., per rispondere adeguatamente alle sfide del mercato, assicurare alle aziende la necessaria efficienza gestionale, la valorizzazione del fattore umano e le possibilità di promozione dell'occupazione.~~

 Confindustria Marmomacchine, A.N.E.P.L.A. e FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL ribadiscono l'impegno per la realizzazione di un sempre migliore clima di relazioni sindacali finalizzate alla competitività delle imprese, alla loro crescita, all'occupazione e alla tutela, alla sicurezza dei lavoratori, attraverso un dialogo e un confronto costruttivo tra le parti per dare un contributo positivo alla soluzione dei problemi del comparto.

~~Le parti assumono quindi l'impegno di ottimizzare l'operatività del CPNL sulle tematiche individuate dal c.c.n.l., con riferimento allo Statuto e al regolamento in modo da proseguire nel percorso costruttivo per valorizzare le occasioni di sviluppo e le soluzioni atte a favorirle e per incidere sui punti di debolezza attraverso le possibilità di un loro superamento.~~

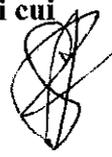
Le Parti ritengono necessario chiudere la fase di CPNL e creare un nuovo organismo, denominato CBMC realmente capace di cogliere le esigenze del settore.

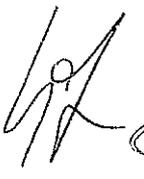
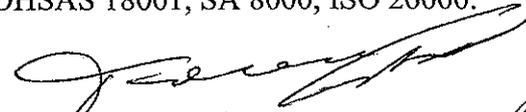
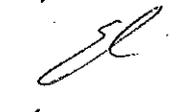
 **Ciò anche allo scopo di contribuire ad avviare un costruttivo dialogo con gli altri organismi paritetici del comparto delle costruzioni per iniziative comuni ed un'azione sinergica per lo sviluppo.**

IL CPNL rimarrà operativo unicamente per la gestione delle risorse attualmente disponibili per iniziative a favore del settore.

 **Pertanto si conviene di abrogare i compiti operativi contrattualmente previsti per il Cpnl nei testi dell'Accordo di rinnovo e nella stesura del nuovo testo contrattuale.**

 **Le parti concordano quindi sulla abrogazione del regolamento del Cpnl, di cui all'allegato 4 del testo contrattuale.**

      Per quanto concerne la responsabilità sociale d'impresa, le parti promuovono la diffusione delle buone prassi e delle certificazioni internazionali quali EMAS, ISO 14001, OHSAS 18001, SA 8000, ISO 26000.



Nel ribadire l'operatività delle previsioni contrattuali relative all'attività del Comitato in materia di sicurezza, al suo interno sarà costituita, entro tre mesi dalla firma del c.c.n.l. un'apposita Commissione incaricata di seguire le problematiche relative all'ambiente e alla sicurezza.

La Commissione avrà anche lo scopo **Le parti si danno anche** l'obiettivo di adeguare lo schema di formazione/informazione allegato al c.c.n.l., con riferimento al Protocollo Stato/regioni del 21 dicembre 2011, con particolare riferimento alla formazione dei neo assunti.

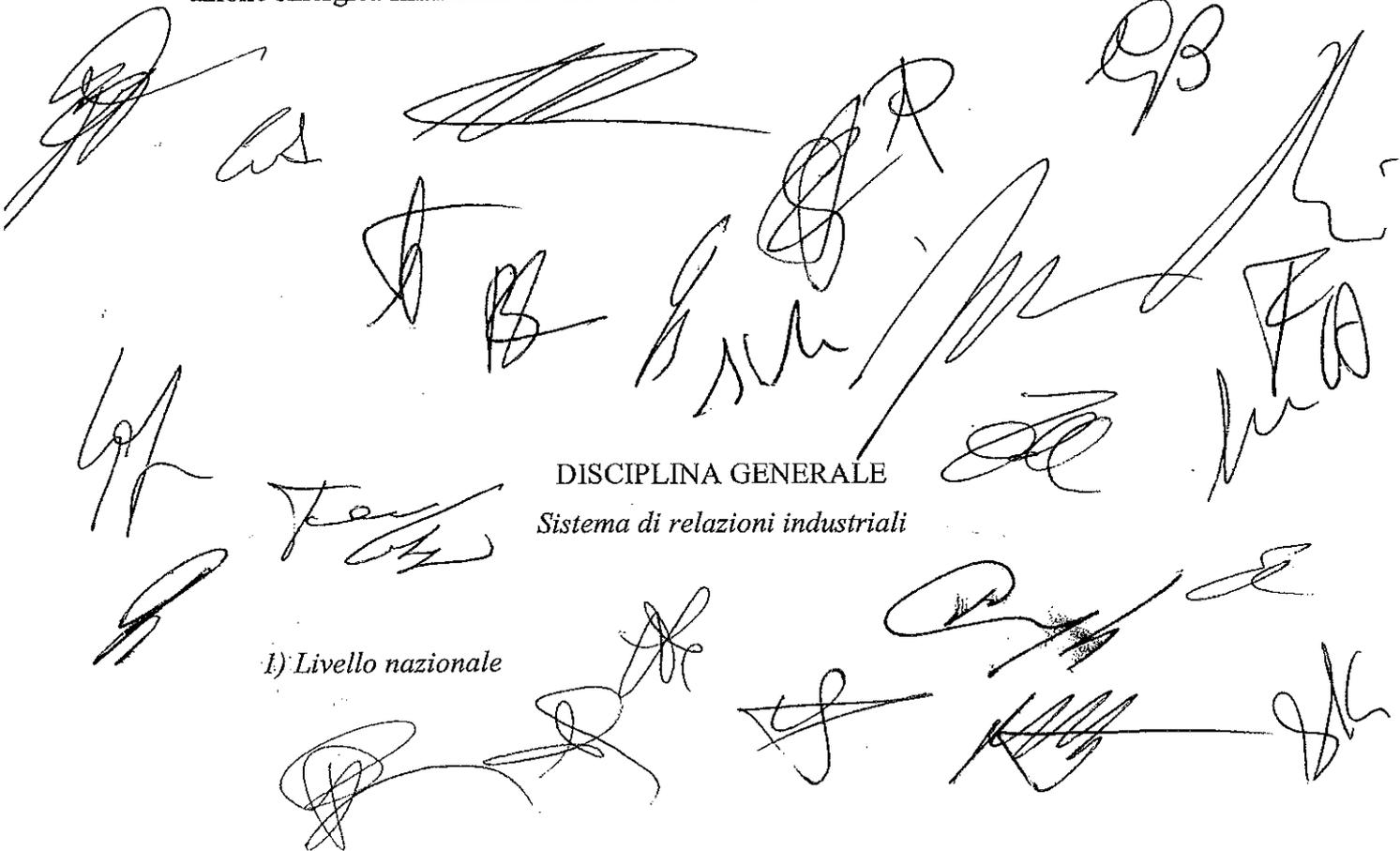


Valutato che le normative vigenti in materia di coltivazione e di ripristino ambientale delle cave presentano sostanziali difformità tra di loro, e creano situazioni di disparità nell'operare delle aziende si conviene di procedere, ~~nell'ambito del CPNL~~, a una indagine conoscitiva e di raffronto sulle varie normative.

A seguito di tale indagine le parti verificheranno l'opportunità di presentare una richiesta al Governo per l'emanazione di linee generali di indirizzo che possano costituire un preciso riferimento comune per l'attività regionale in materia.

Le parti, nel recepire i contenuti del "Manifesto programmatico per il settore marmifero estrattivo nazionale" sottoscritto in data 22 maggio 2014, convengono altresì sulla esigenza che vengano poste in essere tutte le iniziative necessarie nei confronti degli Organi di Governo per sviluppare il comparto lapideo e l'industria tutta delle costruzioni nel comune convincimento del ruolo strategico che la stessa può svolgere per lo sviluppo economico del Paese e per l'incremento dell'occupazione.

Le parti, infine, si attiveranno per sviluppare un sistema di informazione e collaborazione con le Associazioni sindacali e datoriali dei comparti delle costruzioni (cemento calce e gesso, laterizi e manufatti in cemento) per iniziative comuni e per una azione sinergica finalizzata al rilancio del settore.



DISCIPLINA GENERALE
Sistema di relazioni industriali

1) Livello nazionale

MLL

MLL

Le parti, ferma 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, confermano la opportunità di informarsi reciprocamente e scambiarsi valutazioni sulle tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione complessiva del settore sia in termini di occasioni positive e di sviluppo che di fattori di criticità.

A tal fine Associazione italiana Marmomacchine (d'ora in poi Confindustria Marmomacchine), A.N.E.P.L.A. e Feneal UIL, Filea CISL e Fillea CGIL istituiscono, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del c.c.n.l., il Comitato paritetico nazionale lapidei (CPNL) permanente, il cui coordinamento logistico e le attività di segreteria, nonché eventuali ulteriori aspetti organizzativi, saranno assicurati da Confindustria Marmomacchine.

R

B

Una Commissione paritetica di sei componenti nominati dalle parti stipulanti il c.c.n.l. predisporrà, entro 30 giorni dalla stipula dello stesso, lo Statuto costitutivo del CPNL.

La composizione, le modalità di funzionamento e il finanziamento del CPNL sono definiti nel regolamento allegato, (Allegato 4) che forma parte integrante del presente accordo.

Eventuali problemi di funzionamento del CPNL saranno oggetto di esame tra le parti stipulanti.

Il CPNL, di cui faranno parte 3 componenti designati dalle Oo.ss e 3 dalle Associazioni datoriali, studierà le seguenti tematiche:

- assetto del settore in relazione alle tendenze del mercato e con riferimento alla situazione occupazionale;

- censimento aziende, valutazione nuove forme strutturali e di aggregazione delle stesse e riflessi sulla occupazione;

- evoluzione legislativa per le materie di interesse del comparto e per l'attività estrattiva;

- mercato del lavoro, ricerca ed innovazioni di prodotto, qualità, produttività e costo del lavoro;

- formazione professionale, sulla base di quanto previsto all'art. 6 del presente c.c.n.l.;

- acquisizione dati sugli orari di fatto attuati nel comparto, con approfondimenti distinti per le attività di cava e di produzione, con riferimento alla normativa di legge in materia di orario di lavoro e di attività in cava;

- ambiente e sicurezza e sistemi di soccorso, come previsto dall'art. 27, ambiente di lavoro;

- fattori energetici.

X

MLL

MLL

MLL

FA

B

MLL

MLL

MLL

3

MLL

MLL

SLM

Il CPNL, per la sua attività, si avvarrà di dati conoscitivi che saranno forniti dalle parti medesime o provenienti od elaborati da enti esterni pubblici e privati, concordemente individuati, e potrà esprimere indirizzi ed orientamenti sulle materie oggetto di esame.

Il CPNL potrà individuare eventuali fonti di finanziamento pubblico da utilizzare per progetti specifici.

Un rapporto particolare di scambio e collaborazione sarà tenuto con i Distretti industriali di settore, nonché, per le materie di specifica competenza, con i Comitati paritetici territoriali di comparto, ove costituiti o da costituire. Nei rapporti con i predetti Organismi il CPNL potrà svolgere azione di coordinamento e di indirizzo per la individuazione di progetti da definire e sostenere a livello locale.

Il CPNL si riunirà, anche fuori della propria sede, di norma semestralmente nei mesi di aprile e ottobre di ciascun anno e, in via straordinaria e comunque ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità, su richiesta di una delle due componenti.

Alle riunioni del CPNL potranno prendere parte tecnici ed esperti, qualificati nella materia da esaminare, indicati singolarmente dalle parti, della cui partecipazione l'Organizzazione invitante dovrà preavvertire tempestivamente le altre.

Le risultanze dei lavori del CPNL, unitamente ad eventuali proposte, saranno fornite alle parti stipulanti, le quali si incontreranno a cadenza semestrale e a livello nazionale per valutare tali indicazioni ed eventuali iniziative rivolte al settore o nei confronti delle istituzioni e degli enti pubblici. In tale ottica, per specifici temi, le parti potranno convenire di condurre approfondimenti alla presenza di rappresentanze pubbliche aventi competenza istituzionale e potestà decisoria.

Nel corso degli incontri semestrali saranno altresì fornite e Costituiranno oggetto di autonome valutazioni delle parti informazioni aggregate riferite al settore rappresentato riguardanti;

- a) aspetti della congiuntura;
- b) prospettive produttive, anche con riferimento a particolari situazioni aziendali;
- c) programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi e loro localizzazione per grandi aree geografiche;
- d) previsioni riferite a significativi ampliamenti e trasformazioni degli impianti esistenti, per grandi aree geografiche;
- e) prevedibili implicazioni sulla occupazione per i punti b), c), d) e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- f) dati complessivi relativi all'andamento dell'occupazione giovanile;
- g) 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 ed altre causali.

Il CPNL si occuperà, oltre agli argomenti già previsti, anche del fenomeno del "mobbing", con l'intento di pervenire ad una ricognizione di tale fenomeno nel settore tenendo anche conto della legislazione vigente.

A richiesta di una delle parti e di comune accordo, allo scopo di ricercare posizioni comuni, potrà essere deciso, in occasione degli incontri nazionali, di svolgere, anche avvalendosi di appositi gruppi di lavoro istruttori paritetici (che potranno essere costituiti anche in seno al CPNL) specifici approfondimenti su singoli temi oggetto di reciproca informazione e valutazione.

Al fine di contribuire a superare l'attuale frammentazione territoriale, che ha comportato spesso scelte normative ed interventi diversi da zona a zona con conseguenti difformità nelle condizioni di operare delle varie aziende le parti nazionali, recependo anche indicazioni e valutazioni sviluppate a livello territoriale, potranno compiere valutazioni sulle iniziative legislative o sugli interventi applicativi regionali o zonalmente anche per fornire indicazioni di armonizzazione e per consentire la valutazione, in ambito territoriale, di comuni prospettive di portata nazionale capaci di influire positivamente su scelte territoriali che possono incidere sulle possibilità di lavoro e di occupazione del settore.

Nota a verbale

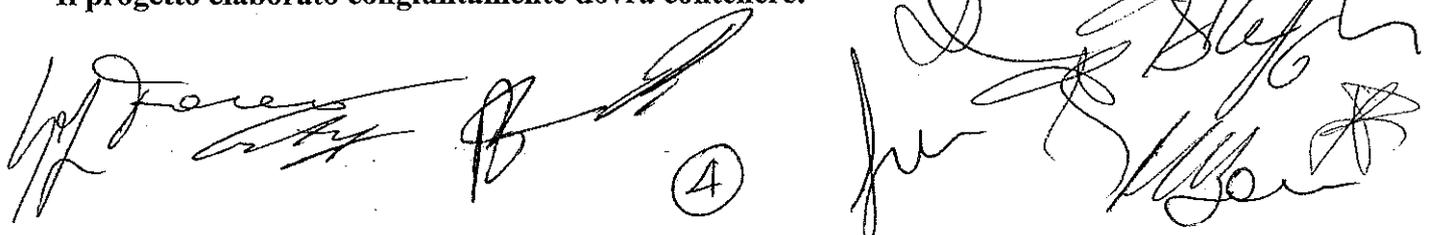
Attivazione di un "Gruppo di studio paritetico" in materia di mercato del lavoro e partecipazione dei lavoratori

Le parti concordano di istituire entro il primo anno di vigenza del presente c.c.n.l., nell'ambito del CPNL, un "Gruppo di studio paritetico", 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.

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 di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, cemento e materiali da costruzione, denominato Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) che assorba anche le funzioni a suo tempo affidate al Comitato Paritetico Nazionale Lapidari (CPNL).

Il "Gruppo di lavoro sulla bilateralità" sarà formato da sei rappresentanti delle OO.SS. e da sei rappresentanti designati da Confindustria Marmomacchine e A.N.E.P.L.A.

Il progetto elaborato congiuntamente dovrà contenere:

A collection of handwritten signatures and initials, including a circled number '4'.

- SLM*
1. i presupposti contrattuali, gli aspetti costitutivi, organizzativi e funzionali, gli eventuali adempimenti propedeutici all'operatività dell'organismo bilaterale;
 2. 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;

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 designati dalle Organizzazioni sindacali e da sei rappresentanti designati da Confindustria Marmomacchine e A.N.E.P.L.A. 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.

Il programma dei lavori del CBMC verterà sui seguenti temi:

- l'andamento congiunturale dei settori anche con riferimento alle importazioni e alle esportazioni dei prodotti;
- censimento aziende, valutazione nuove forme strutturali e di aggregazione delle stesse e riflessi sulla occupazione;
- evoluzione legislativa per le materie di interesse del comparto e per l'attività estrattiva;
- acquisizione dati sugli orari di fatto attuati nel comparto, con approfondimenti distinti per le attività di cava e di produzione, con riferimento alla normativa di legge in materia di orario di lavoro e di attività in cava;
- ambiente e sicurezza e sistemi di soccorso, come previsto dall'art. 27 - ambiente di lavoro;
- fattori energetici;

[Handwritten signatures at the top of the page]

[Handwritten initials 'PR']

- l'approvvigionamento della materia prima con riferimento alle norme di legge sull'attività estrattiva e la 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. 6 (Formazione 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. 27 (Tutela salute dei lavoratori e tutela ambientale – Prevenzione e sicurezza sul lavoro);
- il monitoraggio degli andamenti occupazionali e delle tipologie contrattuali presenti nelle Aziende;
- monitoraggio sull'andamento e copertura del secondo livello di contrattazione.
- monitoraggio dell'evoluzione tecnologica (Impresa 4.0), del settore e sue ricadute su riconversione, formazione, riqualificazione e occupazione;
- avvicendamento generazionale, attività di tutoraggio formativo, alternanza scuola lavoro;
- lo sviluppo sostenibile, la tutela ambientale e le relazioni con il territorio nel quale gravitano le attività industriali dei settori rappresentati.

[Handwritten signature]

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.

[Handwritten signature]

Il 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 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.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

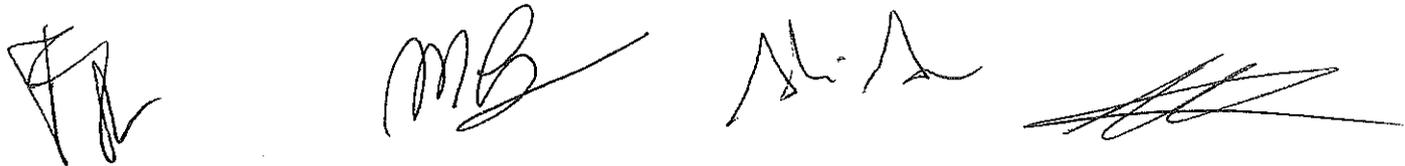
[Handwritten signature]

2) LIVELLO REGIONALE
[Handwritten signature]

5

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



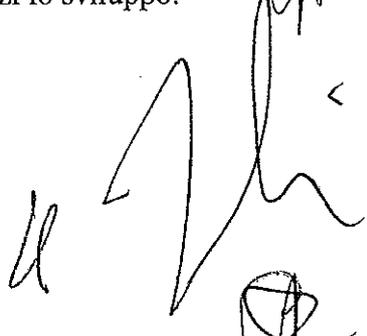
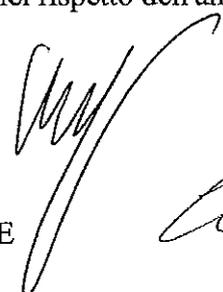
Tenuti presenti i risultati e le valutazioni degli incontri svolti tra le parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1), le Associazioni imprenditoriali competenti forniranno annualmente, di norma entro il primo trimestre, in sede regionale alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, su richiesta delle stesse, informazioni aggregate riguardanti:



- a) prospettive produttive;
- b) programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi, significativi ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti con le prevedibili implicazioni sull'occupazione e sulla formazione professionale e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- c) eventuali processi di ristrutturazione e riconversione produttiva;
- d) eventuali processi di mobilità.



Le parti, in tale occasione, effettueranno un esame congiunto dell'andamento del settore, collegando l'esame medesimo all'elaborazione e alla attuazione dei piani di settore di competenza delle singole Regioni, fornendo altresì agli Enti regionali tutte le indicazioni utili per la loro attività istituzionale a favore di una politica di settore che - nel rispetto dell'ambiente - non ne penalizzi lo sviluppo.

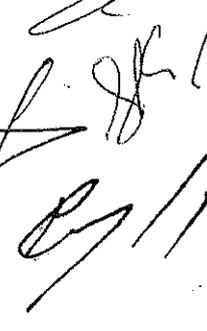
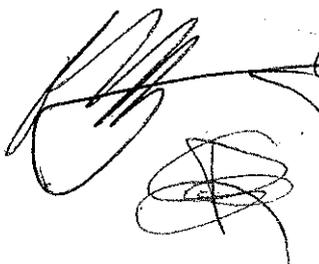


3) LIVELLO TERRITORIALE

Tenuti presenti i risultati e le valutazioni degli incontri svolti tra le parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1), le Associazioni territoriali degli industriali forniranno annualmente di norma non oltre il bimestre successivo alla scadenza di cui al punto 2) e comunque a richiesta di una delle parti, alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, su richiesta delle stesse, informazioni aggregate in sede provinciale riguardanti:



- le prospettive produttive;



- i programmi d'investimento relativi a nuovi insediamenti industriali con i criteri generali delle loro localizzazioni, inclusi quelli ecologico-ambientali;
- i programmi d'investimento relativi ad ampliamenti, ristrutturazioni e trasformazioni degli impianti esistenti che comportino significativi riflessi sull'occupazione;
- le eventuali esigenze di interventi di formazione e riqualificazione degli addetti connessi a iniziative dei competenti Organismi pubblici;
- dati complessivi relativi ai contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende del settore.

A livello territoriale saranno esaminate le problematiche inerenti gli ammortizzatori sociali, in riferimento alle imprese con meno di 15 addetti e in rapporto con le istituzioni territoriali competenti.

Per quanto concerne i lavori eventualmente affidati a terzi, nell'ambito degli incontri sopra richiamati, al solo fine di disporre di elementi conoscitivi idonei alla valutazione del fenomeno, nelle province con significative concentrazioni di attività potranno essere richieste, a partire dal 1984, dati aggregati relativi alla natura e ai volumi delle attività produttive conferite a terzi.

4) LIVELLO AZIENDALE

Le aziende esercenti le attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei con più di 50 dipendenti, forniranno alle RSU, assistite dalle OO.SS. di riferimento, o, in assenza, alle segreterie territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, su richiesta delle stesse, in apposito incontro, le informazioni previste dall'art.4 comma 3 del dlgs. N°25 del 6 febbraio 2007.

Dichiarazione delle associazioni imprenditoriali

Le associazioni imprenditoriali stipulanti, con riferimento ai lavori affidati a terzi, confermano che l'integrazione produttiva comportante il coinvolgimento di più aziende nell'effettuazione di fasi di lavorazione o di parti di commesse, costituisce caratteristica strutturale del settore.

(Area containing multiple handwritten signatures and a circled number 6)

Dichiarazione a verbale

Per le regioni e le province con scarsa concentrazione di unità produttive nel settore, le parti stipulanti individueranno consensualmente aree interregionali e interprovinciali.

A collection of approximately 25 handwritten signatures in black ink, scattered across the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive-like marks.

mg N N

Procedura di rinnovo degli accordi di secondo livello

Omissis

Le parti riconoscono nel CCNL uno strumento efficace per rispondere in modo collettivo ai diritti ed ai bisogni di chi lavora contribuendo ad una piena cittadinanza, individuando a tal fine strategico il rafforzamento del welfare contrattuale nazionale - Sanità integrativa e dalla Previdenza Complementare- e di secondo livello

Il welfare contrattuale da trattare nel secondo livello di contrattazione deve prevedere la possibilità di utilizzo dello stesso come trasformazione volontaria del premio di risultato e che possa pienamente aderire ai bisogni concreti di ogni singolo lavoratore, preservandone la libera scelta.

Per consentire dunque che l'utilizzo di tale possibilità possa corrispondere agli scopi che ad essa sottendono, sarà necessario condividere con la rappresentanza dei lavoratori, RSU e/o OO.SS. un sistema di raccolta delle esigenze presenti e la possibile offerta di servizi di welfare. Tale possibilità inoltre, con il cambiare della situazione personale del lavoratore, dovrà prevedere eventuali cambiamenti coerenti con esse. A tal fine un sistema di monitoraggio partecipativo con RSU e/o OO.SS. permanente valuterà anche il livello di gradimento ed eventuali scompensi dell'offerta e consenta al singolo lavoratore di individuare la soluzione più consona alla sua condizione personale.

In concomitanza con la condivisione tra le parti del programma di welfare, sarà necessario predisporre la possibilità di formazione/informazione che consentano la trasmissione dei vantaggi costituiti dall'adesione al programma stesso e la spiegazione dettagliata delle ricadute fiscali.

A livello Nazionale sarà quindi opportuno avvalersi del CBMC per individuare le linee guida che possano facilitare il raggiungimento degli obiettivi sopra esposti.

g

Art. 1. - Assunzione

L'assunzione dei lavoratori verrà effettuata in conformità delle norme di legge.
All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà per iscritto:

- 1) la data di ~~assunzione~~ **inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di lavoro a tempo determinato;**
- 2) **la tipologia del contratto di assunzione;**
- 3) la categoria attribuita e **le mansioni a cui normalmente il lavoratore deve attendere;**
- 4) il trattamento economico;
- 5) **la durata dell'eventuale periodo di prova;**
- 6) la località dove dovrà prestare servizio;
- 7) **l'indicazione dell'applicazione del presente ccnl;**
- 8) **tutti gli altri eventuali dati previsti da norme di legge;**

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

- 1) carta d'identità o documento equipollente;
- 2) documento delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;
- 3) ~~stato di famiglia e altra documentazione necessaria per l'assegno per il nucleo familiare;~~
- 4) eventuale titolo di studio, se richiesto **espressamente dal datore di lavoro per la mansione assegnata;**
- 5) altri documenti richiesti da eventuali disposizioni contrattuali e di legge.

All'atto dell'assunzione sarà fornita al lavoratore:

- 1) copia del ccnl vigente, eventualmente in formato digitale;
- 2) i moduli relativi al trattamento dei dati personali, ed ogni altra modulistica prevista dagli obblighi di legge;
- 3) il modulo per la scelta della destinazione del TFR
- 4) **la modulistica riguardante l'iscrizione obbligatoria, superato il periodo di prova, al Fondo di assistenza sanitaria integrativa – fondo Altea di cui all'art.24 quater (Assistenza sanitaria integrativa)**

L'Azienda si rende disponibile, su richiesta del lavoratore, a mettere a disposizione del lavoratore la documentazione informativa riguardante l'iscrizione ad ARCO "Fondo nazionale pensione complementare".

Inoltre è facoltà dell'azienda di richiedere al lavoratore il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

Il lavoratore dovrà dichiarare la sua residenza e comunicare al datore di lavoro gli eventuali cambiamenti.

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

Inoltre il lavoratore, prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda.

A collection of approximately 25 handwritten signatures in various styles, including cursive and stylized forms. Some signatures are more legible, such as 'mg' and 'PB', while others are highly stylized and difficult to decipher. The signatures are scattered across the page, with some appearing in pairs or small groups.

Art. 4. - *Tutela della maternità e paternità*

Per quanto attiene alla tutela della maternità e della paternità ai congedi parentali si fa riferimento alle norme di legge in materia.

Alla lavoratrice assente in congedo obbligatorio di maternità per maternità, nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, o, in caso di diversa opzione, per il mese precedente il parto e per i quattro mesi successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale.

In caso di estensione, a norma di legge, oltre detti termini, del periodo di assenza obbligatoria, si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente contratto e quello stabilito dalla legge.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino a concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

~~La fruizione dell'astensione facoltativa del congedo parentale facoltativo può essere frazionata su base oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale facoltativo l'astensione facoltativa.~~

Nel caso in cui nel corso del periodo d'interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga malattia, si applicano le disposizioni di cui alla relativa regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa, sempreché dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice.

L'assenza per gravidanza e puerperio, nei limiti del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, festività, tredicesima mensilità, trattamento di fine rapporto).

A collection of approximately 20 handwritten signatures in various styles, including cursive and block letters, scattered across the bottom half of the page. The signatures are densely packed and vary in legibility, with some appearing to be initials or highly stylized names.

Art. 5. - *Classificazione del personale*

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 8 categorie alle quali corrispondono 8 livelli retributivi con valori minimi tabellari mensili.

I valori minimi mensili sono quelli risultanti dalle tabelle di cui all'art. 8 ragguagliati a mese (174 ore) e sono uguali per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle differenze di età.

L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole categorie verrà effettuato sulla base delle relative declaratorie e profili come sotto indicate.

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

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

Eventuali controversie riguardanti l'applicazione delle norme del presente articolo saranno esaminate secondo la procedura di cui all'art. 45.

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

In relazione a quanto previsto dal comma precedente resta confermato che per il collegamento tra le declaratorie con i relativi profili esemplificativi e le diverse qualifiche vale quanto segue:

- 1) qualifica quadri: cat. AS, 1a declaratoria;
- 2) qualifica impiegatizia: cat. AS, 2a declaratoria; cat. A; cat. B, 1a declaratoria; cat. C, 1a declaratoria; cat. D, 1a declaratoria; cat. E, 1a declaratoria;
- 3) qualifica intermedia: cat. B, 2a declaratoria; cat. CS, profili; cat. C, 2a declaratoria;
- 4) qualifica operaia: cat. B, 3a declaratoria; cat. CS, profili, cat. C, 3a declaratoria; cat. D, 2a declaratoria; cat. E, 2a declaratoria; cat. F.

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

Categoria A Super

DECLARATORIA: appartengono alla cat. A Super:

- i lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione, e/o ricerca e progettazione, in settori fondamentali dell'impresa, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa: a questi lavoratori è attribuita la qualifica di "quadro" di cui alla L. 13 maggio 1985, n. 190. Agli stessi si applica quanto definito nella dichiarazione a verbale in calce al presente articolo.

DECLARATORIA: appartengono alla categoria A Super:

- i lavoratori, sia amministrativi che tecnici, che svolgono funzioni direttive con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare o dai dirigenti dell'azienda.

Categoria A

DECLARATORIA: appartengono alla categoria A:

- i lavoratori di concetto sia amministrativi che tecnici che svolgono funzioni direttive e funzioni equivalenti per importanza e delicatezza, diverse da quelle indicate nella declaratoria precedente.

PROFILO

- Analista esperto EDP e/o responsabile servizio EDP.

Categoria B

DECLARATORIA: appartengono alla categoria B:

- i lavoratori sia tecnici che amministrativi che svolgono mansioni di concetto.

blw

shu

WY

PROFILI

- lavoratore che nello svolgimento delle proprie mansioni di concetto scrive e parla correntemente più lingue;
- lavoratore che su indicazioni dell'analista sviluppa e redige programmi anche complessi, curandone l'esecuzione e collaborando alla stesura delle procedure operative, con responsabilità dei risultati (programmatore E.D.P.).

DECLARATORIA: appartengono alla categoria B:

- i lavoratori che esplicano mansioni particolari di fiducia e responsabilità che non siano normalmente attribuite agli operai oppure che siano di guida e controllo di un gruppo di operai con apporto di competenza tecnico-pratica e con l'esercizio di un certo potere d'iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione o che, rispetto agli intermedi inquadrati nella categoria C, esplicano mansioni di particolare rilievo e complessità.

DECLARATORIA: appartengono alla categoria B:

- i lavoratori, inquadramento operai, di cui al seguente profilo:
- lavoratori che operando manualmente sono capaci di realizzare modelli plastici idonei alla riproduzione da parte di operai scalpellini (operaio modellista-scultore).
- **lavoratori che eseguono a regola d'arte, su modello, lavori ad alto contenuto artistico di riproduzione di opere, riproducendole da modello o disegno anche in scala (ornatista, figurista, fiorista, pannista, puntatore, sbizzatore, di lavori ad alto contenuto artistico).**
- **sorvegliante di cava ai sensi del D.P.R. 9 aprile 1959 n° 128 e successive modifiche e integrazioni e che svolge anche la funzione di capo cava.**

Categoria CS

PROFILI

- elettricista/meccanico specializzato in entrambe le funzioni che è in grado di individuare guasti su impianti complessi e/o qualsiasi macchinario di produzione ed è in grado di intervenire sugli stessi per operazioni di aggiustaggio, riparazione, manutenzione di elevato grado di difficoltà ed è inoltre in grado di curare la messa a punto di detti impianti e macchinari.
- meccanico o elettricista che, in possesso delle capacità professionali di cui al precedente alinea, svolge, nell'ambito dell'officina, coordinamento e controllo di attività tecniche e del personale addetto nel campo della manutenzione e riparazione (capo manutenzione);
- sorvegliante di cava ai sensi del D.P.R. 9 aprile 1959 n° 128 e successive modifiche e integrazioni.
- operaio ~~programmatore~~ **addetto al funzionamento del software** di macchine a guida computerizzata di sagomatura e lucidatura in curva che provvede alla ~~programmazione tecnica~~ **al funzionamento del software**, all'elaborazione e messa a punto dei programmi ed alla completa conduzione della macchina (programmatore sagomatura-lucidatore su macchine computerizzate).
- operatore polivalente di escavatore e di pala, ciascuno di potenza superiore a 300 cv, contemporaneamente presenti in cava, che, oltre ad essere provvisto di adeguata patente, abbia acquisito o possieda l'esperienza necessaria per la conduzione di più macchine in ambienti gravosi, quali le cave di montagna, per la quale si richiedono particolari abilità tecnico-pratiche e che provveda alla ordinaria manutenzione del mezzo (operatore di grandi mezzi semoventi in cava, quali quelle di montagna);
- lavoratori che eseguono a regola d'arte, su modello, lavori ad alto contenuto artistico di riproduzione di opere in serie, riproducendole da modello o disegno anche in scala (ornatista, figurista, fiorista, pannista, puntatore, sbizzatore, di lavori ad alto contenuto artistico).
- **lavoratore che oltre a partecipare allo svolgimento di lavori manuali propri delle categorie operaie più elevate, svolga, in quanto in possesso di particolare esperienza e capacità acquisita nel tempo, funzioni di coordinamento tra la propria attività e quella degli altri operai (operaio capo squadra-sottocapo-capomuta-capoturno) e che svolge anche il ruolo di preposto;**
- **lavoratore che, alla fresatrice o segatrice e con adeguata conoscenza dell'impiego degli abrasivi, esegue a regola d'arte qualsiasi lavoro di rifilatura, taglio e sagomatura su qualunque materiale lapideo (fresatore) con segatrici a ponte CNC con almeno 6 assi interpolati o lavoratore che esegua a regola d'arte ed in conformità dei disegni esecutivi qualsiasi lavoro di sagomatura di qualunque materiale lapideo con macchina complessa dotata di tecnologia del "taglio ad acqua (operatore con Waterjet)" e/o a controllo manuale, provvedendo da solo all'adattamento della macchina medesima;**
- **lavoratore che, con l'eventuale ausilio di funi, scale ed altri mezzi adeguati, provveda alla pulitura delle pareti incumbenti sulle cave, liberandole da massi e pietre pericolanti (tecchiaiolo che ha frequentato corsi inerenti alla professione ed è in possesso dell'attestato di qualifica);**
- **lavoratore che è addetto al funzionamento delle draghe o dragline, provvedendo all'ordinaria manutenzione (draglista);**
- **operatore alla segatrice a catena, in galleria, che oltre a posizionare e condurre in maniera completa la macchina (portata su mezzi semoventi gommati o cingolati), provvede alla messa a punto e alla ordinaria manutenzione della stessa e della catena, con interventi di riparazione e sostituzione in caso di rottura dei denti o altre parti della macchina (operatore alla segatrice a catena);**

Categoria C

DECLARATORIA: appartengono alla categoria C:

- i lavoratori che con specifica collaborazione svolgono mansioni per le quali è richiesta una particolare preparazione tecnico-amministrativa specialmente rilevante rispetto a quelle previste per le categorie successive

PROFILI

lavoratori sia tecnici che amministrativi che svolgono mansioni esecutive di particolare complessità e che richiedono

[Handwritten signature]

specifica esperienza ed addestramento professionale;

- lavoratore che sulla base di istruzioni e con riferimento a procedure esistenti, rileva, ordina, controlla, trascrive e totalizza dati anche diversi, interagendo sul programma dell'elaboratore al fine di elaborare situazioni riepilogative, analisi, prospetti ed effettuando imputazioni di conto (operatore E.D.P.).

DECLARATORIA: appartengono alla categoria C:

- i lavoratori che esplicano mansioni di fiducia - responsabilità che non siano normalmente attribuite agli operai o che siano preposti alla guida o al controllo di un gruppo di operai, con apporto di competenza tecnico pratica, ma senza iniziativa per la condotta ed i risultati della lavorazione.

DECLARATORIA: appartengono alla categoria C:

- i lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nella categoria D, inquadramento operai, compiono, con maggiore autonomia e con l'apporto di particolare e personale competenza, lavori che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati lavorativi.

PROFILI

- installatore che, previa interpretazione dei disegni esecutivi, è in grado di installare e mettere in servizio macchine e/o impianti elettrici e/o impianti fluido-dinamici (installatore finito);

- lavoratori addetti alla conduzione di barconi capaci di provvedere all'ormeggio e alla formazione di convogli e alla loro guida sul fiume o su corsi d'acqua, laghi e mare (barconista o pontoniere);

- lavoratori che eseguono a regola d'arte, su modello, qualsiasi lavoro di riproduzione di opere, riproducendole da modello o disegno anche in scala (ornatista, figurista, fiorista, pannista, puntatore);

- lavoratore che esegua a regola d'arte ed in conformità dei disegni esecutivi qualsiasi lavoro di sagomatura di qualunque materiale lapideo con macchina complessa e/o a controllo manuale, provvedendo da solo all'adattamento della macchina medesima (fresatore-sagomatore);

- lavoratore che esegue l'armatura di qualsiasi tipo di taglio al masso nelle cave di montagna o nelle cave "a pozzo" anche con l'ausilio delle macchinette perforanti e che esegue tagli secondo sagome e profili diversi con impianti fissi di filo elicoidale e/o con impianti di filo diamantato ~~veloce~~ o catena diamantata (filista armatore al monte o nelle cave "a pozzo");

- lavoratore che su automezzi appositamente predisposti effettua il trasporto di blocchi di marmo dalle cave in montagna percorrendo le relative strade di arroccamento e che è in grado di provvedere anche all'ordinaria manutenzione del mezzo (autista di cava);

- lavoratore che a regola d'arte porta a termine la lucidatura a mano di ornato e/o scultura di più materiali lapidei o lavoratore che esegua a regola d'arte manualmente la sagomatura e la rifinitura di qualunque massello di materiale lapideo (lucidatore a mano di ornato e/o scultura, rifinitore);

- operatore alla segatrice a catena che oltre a posizionare e condurre in maniera completa la macchina, provvede alla messa a punto e alla ordinaria manutenzione della stessa e della catena, con interventi di riparazione e sostituzione in caso di rottura dei denti o altre parti della macchina (operatore alla segatrice a catena);

- lavoratore che oltre a partecipare allo svolgimento di lavori manuali propri delle categorie operaie più elevate, svolga, in quanto in possesso di particolare esperienza e capacità acquisita nel tempo, funzioni di coordinamento tra la propria attività e quella degli altri operai (operaio capo squadra-sottocapo-capomuta-capoturno);

- operatore di mezzo semovente di potenza superiore a 300 CV che sia provvisto di adeguata patente e che provveda alla ordinaria manutenzione del mezzo (operatore di grandi mezzi semoventi);

- lavoratore che, con l'eventuale ausilio di funi, scale ed altri mezzi adeguati, provveda alla pulitura delle pareti incombenti sulle cave, liberandole da massi e pietre pericolanti (tecchiaiolo);

- lavoratore che, attraverso la miscelazione e la pesatura di vari materiali di marmo, come polveri e ghiaie, di colori (ossidi) di composti chimici quali reagenti ed indurenti, provvede con autonomia ed apporto di personale competenza alla composizione di un blocco di marmo, controllandone la miscelazione nella betumiera ed il successivo collocamento nella cassaforma.

- lavoratore che provvede in modo opportuno alla preparazione dei fori di mina, nonché al caricamento ed al brillamento delle mine ove a ciò non provveda il fuochino (minatore);

Categoria D

DECLARATORIA: appartengono alla categoria D:

- i lavoratori sia tecnici che amministrativi che svolgono mansioni esecutive.

PROFILI

- lavoratori addetti a verifica di schede meccanografiche, stenodattilografi.

DECLARATORIA: appartengono alla categoria D:

- i lavoratori che compiono a regola d'arte lavori ed operazioni la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

MEJ M.L.

PROFILI

- lavoratore che in cava isola e distacca i blocchi ("ovuli") e li prepara per il carico e il trasporto (cavatore di alabastro);
- lavoratore che esegue l'armatura di qualsiasi tipo di taglio al masso nelle cave in piano anche con l'ausilio delle macchinette perforanti e che esegue tagli secondo sagome e profili diversi con impianti di filo elicoidale e/o con impianti di filo diamantato ~~veloce~~ o catena diamantata (filista armatore di cave in piano);
- lavoratore che nelle cave di montagna è preposto alla conduzione e sorveglianza degli impianti a filo elicoidale o diamantato ~~veloce~~ o catena diamantata per i tagli sia al monte che sul piazzale di cava (filista di cava di montagna);
- lavoratore che provvede in modo opportuno alla preparazione dei fori di mina, nonché al caricamento ed al brillamento delle mine ove a ciò non provveda il fuochino (minatore);
- lavoratore che provvede al posizionamento e alla conduzione ordinaria della segatrice a catena (operatore alla segatrice a catena);
- lavoratore che nelle cave di marmo, di ardesia e di porfido esegue a regola d'arte tagli di sezionatura e/o sfaldatura su massi, a mano e/o con attrezzi meccanici (tagliatore-spiodatore alla cava);
- lavoratore che opera su macchine a guida computerizzata per la realizzazione di lavorazioni finalizzate all'ancoraggio di pannelli da rivestimento;
- lavoratore che manovra macchine operatrici semoventi la cui conduzione richiede preparazione tecnico-pratica e capacità operativa in relazione al loro funzionamento e allo stoccaggio/immagazzinamento ed alle condizioni ambientali e che provvede alla ordinaria manutenzione dei mezzi, quali autogru, gru a ponte con cabina, trattrici autocaricanti, ruspe, autopale, escavatori e draghe, autocarri con rimorchi, autosnodati o autoarticolati, dumper (conduttore di macchine operatrici semoventi-autotrenista);
- lavoratore che, ~~coadiuvato da altri operai~~, provvede alla sistemazione dei blocchi sui carrelli, all'assestamento dei carrelli sotto i telai, allo scarico delle lastre, nonché all'armatura, al controllo del funzionamento ed alle operazioni di ordinaria manutenzione dei telai stessi (segatore);
- lavoratore che, a mano o con l'ausilio di attrezzi meccanici esegue cordonate, masselli per opere stradali, idrauliche, edili ecc. nonché altri elementi similari o che esegue lavori semplici e/o correnti di riquadratura, sagomatura e rifinitura. Inoltre, da solo o con l'ausilio del muratore, è in grado di eseguire la posa in opera di lavori semplici e/o correnti (scalpellino);
- lavoratore che, alla fresatrice o segatrice e con adeguata conoscenza dell'impiego degli abrasivi, esegue a regola d'arte qualsiasi lavoro di rifilatura, taglio e sagomatura su qualunque materiale lapideo (primo fresatore);
- lavoratore che esegue a regola d'arte qualsiasi lavoro di lucidatura su qualunque materiale lapideo a mano e/o a macchina e/o al tornio. Ha inoltre specifica competenza nella preparazione ed applicazione degli stucchi, mastici, resine, ecc. nonché nell'impiego degli abrasivi (primo lucidatore);
- lavoratore che opera su macchine a guida computerizzata o con lettura di sagoma per la sagomatura e lucidatura in curva, provvedendo al controllo della qualità del prodotto, dei parametri del sistema, segnalando tempestivamente le anomalie riscontrate (operatore sagomatore, lucidatore su macchine computerizzate o con lettura di sagoma);
- lavoratore che, lavorando al tornio elementi lapidei, li sagoma secondo profili prestabiliti (tornitore);
- lavoratore che è addetto alla conduzione dell'impianto di selezione e frantumazione dei materiali ghiaiosi, pietrami e pietrischi, con responsabilità del regolare funzionamento dell'impianto stesso curandone l'ordinaria manutenzione (conduttore di impianti di selezione e frantumazione);
- lavoratore che, seguendo le indicazioni di schemi o su disegno, esegue a regola d'arte operazioni di localizzazione e riparazione guasti, manutenzione e messa a punto, costruzione e riadattamento di impianti, macchinari strutture murarie, impianti elettrici (elettricista finito, meccanico finito, fresatore piallatore meccanico finito, tornitore meccanico finito, saldatore finito);
- lavoratore che, dopo averne predisposto lo schema, esegue i fori per il distacco dei materiali dal masso e/o per la razionale sezionatura delle bancate tenendo conto delle linee naturali di frattura o difetti (primo disgiungitore-perforatore);
- lavoratore (in cava di travertino) ove si pratica la escavazione con trincerazioni svuotabili a mano, che organizza e provvede alla loro svuotatura con ausilio di perforatore, piccone e mezzi di trazione (primo cavatore-svuotatore di trincee);
- lavoratore che esegue a mano operazioni non semplici di incollaggio e lavori di riparazione di lastre e/o lavorati con stucchi, mastice e resine (stuccatore-riparatore).
- lavoratore che provvede al controllo della qualità del materiale e alla selezione dello stesso prima dell'imballaggio.

Categoria E

DECLARATORIA: appartengono alla categoria E:

- i lavoratori amministrativi che svolgono mansioni di ordine per le quali sono richieste una generica conoscenza professionale e pratica di ufficio.

PROFILI

- lavoratori addetti a:
- semplici mansioni di segreteria;
- controllo di documenti contabili relativi al movimento di materiali;
- controllo delle fatture;
- dattilografia.

DECLARATORIA: appartengono alla categoria E:

- i lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normali e specifiche capacità conseguite con adeguato tirocinio.

Handwritten signatures and initials scattered throughout the page, including large ones on the right side and smaller ones at the bottom.

PROFILI

- lavoratori che in cava eseguono le operazioni di preparazione di stacco ed abbattimento di massi e banchi o che provvedono al disgaggio delle fronti ed allo sgombero dei materiali rimasti sui piani di minatura (cavatore disgiaggiatore);
- lavoratore che nelle cave in piano è preposto alla ~~conduzione~~ e sorveglianza degli impianti a di filo ~~elicoidale~~ e diamantato ~~veloce~~ o **catena diamantata** per i tagli sia al monte che sul piazzale di cava (filista di cava in piano);
- lavoratore che provvede in modo opportuno alla esecuzione di fori anche per il distacco e la sfaldatura di rocce e massi mediante l'impiego di martelli perforatori a mano o con slitta (perforatore);
- lavoratore che servendosi di utensili a mano e/o di attrezzi meccanici esegue la sbazzatura di massi (sbazzatore-riquadrate);
- lavoratore che, a mano o con l'ausilio di attrezzi meccanici, ripassa le lastre per mettere "a dovere" difetti, sbavature ed imperfezioni varie, provvedendo altresì alla squadratura e sezionatura grezze delle lastre stesse (ripassatore);
- lavoratore addetto alle operazioni di taglio su piazzale di cava con impianti a monolama (addetto alla monolama);
- lavoratore che esegue il trattamento meccanico di superfici lapidee o che, con l'ausilio di apposita macchina, esegue il trattamento termico delle stesse (bocciardatore, fiammatore);
- lavoratori ~~che assistono l'operatore addetto~~ ~~addetti all'assistenza del~~ al funzionamento di gru scorrevoli (a ponte, a cavalletto, monorotaia ecc.) per la manovra dei materiali in cava, sui piazzali, nei cantieri di lavorazione e nei depositi. ~~e che manovrano macchine semoventi per sollevamento e trasporto la cui condizione non richiede specifica preparazione tecnico-pratica, ma solo capacità operativa in relazione al loro funzionamento (gruista, manovratore di impianti di sollevamento e trasporto, conduttore di macchine semoventi per sollevamento e trasporto);~~
- lavoratore che, a mano o con l'ausilio di mezzi meccanici, ricava da idoneo materiale grezzo, cubetti e prodotti similari per pavimentazioni stradali (cubettista);
- lavoratori che eseguono a mano e/o a macchina e/o al tornio lavori semplici e/o normali di lucidatura o di rifinitura e lucidatura di spigoli, coste, ecc. (lucidatore a macchina, lucidatore-rifinitore, molatore);
- lavoratore che, a mano o con l'ausilio di attrezzi meccanici, ottiene lastre finite con rifilatura grezza ricavandole da lastre a piani di sfaldamento naturale (rifilatore a mano);
- ~~lavoratore che, alla fresatrice o segatrice, esegue lavori semplici e/o correnti di rifilatura e taglio (secondo fresatore);~~
- lavoratori che eseguono a mano e/o a macchina lavori semplici e/o normali di stuccatura (stuccatore);
- lavoratore addetto alle operazioni di colatura mastici (colatore mastici);
- lavoratore che, mediante macchine tranciatrici, ottiene tesserine da rivestimento ricavandole da strisce di materiale lapideo segate e rifilate (tranciatore di tesserine);
- lavoratore che, munito della idonea patente, guida autovetture o autocarri provvedendo alle necessarie manutenzioni ordinarie (autista);
- addetti ad operazioni di semplice riparazione, manutenzione e messa a punto di impianti, ~~macchinari, strutture in legno, impianti elettrici (meccanici, fabbri, falegnami, saldatori, elettricisti, muratori non finiti, aiutanti generici di manutenzione);~~
- lavoratore addetto alla tranciatura dei materiali con l'ausilio di mezzi meccanici (tranciatore meccanico);
- lavoratore adibito alla esecuzione di commissioni varie, anche all'esterno dello stabilimento e/o al ritiro e consegna di documenti, valori, ecc. (fattorino, portiere);
- lavoratori che, dietro istruzioni e sulla base delle relative documentazioni giustificative, provvede al movimento di entrata e di uscita dei materiali a magazzino (addetto al magazzino);
- lavoratori che effettuano operazioni di carico, manovra e stivaggio su mezzi di trasporto con l'ausilio di autogrù, paranchi, martinetti, argani, binde ed altri mezzi di sollevamento e trasporto (addetti al carico e movimento);

Categoria F

DECLARATORIA: appartengono a questa categoria:

- lavoratori che compiono lavori ed operazioni nelle quali può prevalere lo sforzo fisico, ma che comunque non richiedono specifiche capacità, ma solamente attitudini e conoscenze pratiche conseguibili con un breve tirocinio, anche se, rispondendo alle caratteristiche sopra indicate, sono di aiuto a lavoratori di categoria superiore, partecipando alla lavorazione.

PROFILI

- i lavoratori di prima assunzione nel settore che non abbiano ancora acquisito pratica di mestiere; trascorso il periodo di 12 mesi di addestramento o di apprendimento del mestiere, accederanno alle categorie corrispondenti alle mansioni svolte;
- lavoratore addetto a compiti di mera manovalanza in magazzino (operaio di magazzino);
- lavoratore che esegue la pulizia degli uffici, delle mense, degli impianti igienico-sanitari e di altri locali destinati a scopo di lavoro, ricreativo e assistenziale (addetto alle pulizie);

lavoratore addetto a compiti di mera vigilanza e sorveglianza (guardiano).

NOTA A VERBALE

Gli aumenti retributivi derivanti dall'attuazione dei passaggi di categoria assorbono fino a concorrenza gli eventuali superminimi limitatamente, peraltro, al 50% del loro ammontare nel caso di superminimi individuali.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Quadri: ai sensi e per gli effetti della L. 13 maggio 1985 n. 190 che, modificando il 1° comma dell'art. 2095 C.C. ha istituito la categoria dei "Quadri", si conviene che la materia relativa alla determinazione e alla attribuzione della categoria dei "Quadri", attenendo alla disciplina della "classificazione del personale", è di competenza del contratto collettivo nazionale di categoria. In relazione a quanto sopra definito, in sede di prima applicazione la qualifica di "Quadro" verrà attribuita ai lavoratori come sopra individuati il 1° giugno 1987.

I datori di lavoro sono tenuti a garantire il "Quadro" contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.

Per quanto non espressamente previsto ai "Quadri" si applicano le disposizioni relative agli impiegati con funzioni direttive.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

Quadri: ai sensi e per gli effetti della L. 13 maggio 1985 n. 190 che, modificando il 1° comma dell'art. 2095 C.C. ha istituito la categoria dei "Quadri", si conviene che la materia relativa alla determinazione e alla attribuzione della categoria dei "Quadri", attenendo alla disciplina della "classificazione del personale", è di competenza del contratto collettivo nazionale di categoria.

In relazione a quanto sopra definito, in sede di prima applicazione la qualifica di "Quadro" verrà attribuita ai lavoratori come sopra individuati il 1° giugno 1987.

I datori di lavoro sono tenuti a garantire il "Quadro" contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.

Per quanto non espressamente previsto ai "Quadri" si applicano le disposizioni relative agli impiegati con funzioni direttive.

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

COMMISSIONE PARITETICA PER LA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Le parti concordano l'istituzione all'atto della sottoscrizione del Contratto, di una Commissione Paritetica che si insedierà entro tre mesi dalla data di stipula del presente accordo di rinnovo del C.C.N.L., con il compito di individuare nuove figure professionali presenti ed operanti nel settore ed eliminare dal mansionario figure professionali da ritenere ormai superate, in modo da rendere il sistema classificatorio contrattuale il più aderente possibile alla realtà produttiva del reparto lapideo.

La Commissione sarà composta di 6 componenti, di cui 3 in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali e 3 in rappresentanza delle Organizzazioni imprenditoriali, eventualmente integrabile in pari numero da tecnici ed esperti della materia.

La Commissione presenterà alle parti stipulanti per le relative valutazioni, entro 18 mesi dal suo insediamento, un rapporto conclusivo in tema di inquadramento. L'esigibilità del nuovo sistema classificatorio avverrà con la sottoscrizione del successivo C.C.N.L.

Art. 23. - Passaggi di qualifica

Nuovo quarto comma

"Al fine di riconoscere al Lavoratore l'effettiva professionalità dispiegata sul luogo di lavoro attraverso la polifunzionalità (svolgimento di mansioni a differente contenuto professionale), il passaggio di inquadramento ad una categoria superiore avverrà alternativamente quando:

A. Nell'ambito dell'ultimo trimestre lo stesso avrà svolto, in forma continuativa, mansioni di un contenuto professionale superiore alla propria categoria di inquadramento in percentuale pari o superiore al 60% del tempo lavorato;

B. Nell'ambito degli ultimi 6 mesi lavorativi lo stesso avrà svolto, in forma non continuativa, mansioni di un contenuto professionale superiore alla propria categoria di inquadramento in percentuale pari o superiore al 60% del tempo lavorato;

Si rinvia agli artt. 61 (Operai), 81 (Intermedi) e 91 (Impiegati) per la disciplina delle modalità applicative.

Art. 61. - *Passaggio di mansioni*

All'operaio che viene adibito temporaneamente a mansioni per le quali è stabilito un salario superiore a quello che egli normalmente percepisce, sarà corrisposto il salario proprio delle nuove mansioni per il tempo in cui vi resta adibito. ~~Qualora però tale periodo si prolunghi oltre il mese e mezzo consecutivo, si intenderà che l'operaio avrà acquisito le nuove mansioni ed il relativo salario.~~

“Al fine di riconoscere al Lavoratore l'effettiva professionalità dispiegata sul luogo di lavoro attraverso la polifunzionalità (svolgimento di mansioni a differente contenuto professionale), il passaggio di inquadramento ad una categoria superiore avverrà alternativamente quando:

- A. Nell'ambito dell'ultimo trimestre lo stesso avrà svolto, in forma continuativa, mansioni di un contenuto professionale superiore alla propria categoria di inquadramento in percentuale pari o superiore al 60% del tempo lavorato;
B. Nell'ambito degli ultimi 6 mesi lavorativi lo stesso avrà svolto, in forma non continuativa, mansioni di un contenuto professionale superiore alla propria categoria di inquadramento in percentuale pari o superiore al 60% del tempo lavorato;

L'esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro operaio assente con diritto alla conservazione del posto (per permesso o congedo, malattia, gravidanza, puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva, o richiamo di durata non superiore a sei mesi) non dà luogo al passaggio di categoria, per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto per l'assente.

Art. 81. - *Passaggio temporaneo di mansioni*

Il lavoratore che viene destinato in via temporanea a compiere mansioni pertinenti alla categoria superiore, ha diritto a un compenso di importo non inferiore alla differenza fra la sua retribuzione e quella minima della suddetta categoria superiore. ~~Qualora tale periodo si prolunghi oltre i tre mesi consecutivi, il lavoratore acquisirà di diritto la nuova categoria e la relativa retribuzione.~~

“Al fine di riconoscere al Lavoratore l'effettiva professionalità dispiegata sul luogo di lavoro attraverso la polifunzionalità (svolgimento di mansioni a differente contenuto professionale), il passaggio di inquadramento ad una categoria superiore avverrà alternativamente quando:

- A. Nell'ambito dell'ultimo trimestre lo stesso avrà svolto, in forma continuativa, mansioni di un contenuto professionale superiore alla propria categoria di inquadramento in percentuale pari o superiore al 60% del tempo lavorato;
B. Nell'ambito degli ultimi 6 mesi lavorativi lo stesso avrà svolto, in forma non continuativa, mansioni di un contenuto professionale superiore alla propria categoria di inquadramento in percentuale pari o superiore al 60% del tempo lavorato;

La sostituzione in mansioni di categoria superiore di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (permesso, congedo, malattia, infortunio, puerperio, gravidanza, ferie, servizio militare di leva, o richiamo di durata non superiore a sei mesi, etc.), non dà luogo al passaggio di categoria, per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto per l'assente. Superato tale periodo, il lavoratore acquisirà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

Art. 91. - *Mutamento di mansioni*

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle normalmente svolte, purché ciò non comporti alcun peggioramento economico, né un mutamento sostanziale della sua posizione. All'impiegato che sia chiamato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

“Al fine di riconoscere al Lavoratore l'effettiva professionalità dispiegata sul luogo di lavoro attraverso la polifunzionalità (svolgimento di mansioni a differente contenuto professionale), il passaggio di inquadramento ad una categoria superiore avverrà alternativamente quando:

- A. Nell'ambito dell'ultimo trimestre lo stesso avrà svolto, in forma continuativa, mansioni di un contenuto professionale superiore alla propria categoria di inquadramento in percentuale pari o superiore al 60% del tempo lavorato;
B. Nell'ambito degli ultimi 6 mesi lavorativi lo stesso avrà svolto, in forma non continuativa, mansioni di un contenuto professionale superiore alla propria categoria di inquadramento in percentuale pari o superiore al 60% del tempo lavorato;

Quanto sopra salvo che si tratti della sostituzione di altro impiegato assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, infortunio, ferie, richiamo alle armi, servizio militare di leva, ecc.). In tali casi il compenso di cui al secondo comma spetterà dopo un

me e per tutta la durata della sostituzione, purché questa non superi un anno: superato tale periodo l'impiegato acquisirà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

Per il passaggio nella categoria "Quadri" il periodo di tre mesi di cui al terzo comma viene elevato a sei mesi per il punto A e a 12 mesi per il punto B, fermo restando quant'altro previsto dal presente articolo.

The image displays a collection of approximately 25 handwritten signatures in various styles, including cursive and stylized forms. The signatures are scattered across the page, with some appearing more legible than others. Notable examples include a large, bold signature at the top right, a signature that appears to be 'G.W.' in the upper middle, and several highly stylized, looped signatures throughout the lower half of the page. The handwriting varies significantly in complexity and speed, ranging from clear cursive to abstract scribbles.

Art. 8. - Aumenti retributivi e nuovi Minimi tabellari mensili

Gli aumenti dei minimi tabellari contrattuali definiti dall'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018 ~~predetto accordo~~ come TEM (Trattamento economico minimo) sono stati definiti individuati tenendo conto di quanto previsto dal predetto ~~Accordo l'Accordo interconfederale~~ del 9 marzo 2018 e in ragione dei processi di trasformazione e/o di innovazione organizzativa del settore lapideo.

Pertanto i minimi tabellari contrattuali mensili in vigore al 31 marzo 2019 sono incrementati, a partire dalle date sotto indicate, dei seguenti importi lordi mensili:

Aumenti dei minimi tabellari mensili

Categorie	Par				Totale
		dal 01/06/2019	dal 01/12/2020	dal 01/01/2022	
As	200	42,79	28,52	71,33	142,64
A	184	39,36	26,24	65,63	131,23
B	150	32,09	21,39	53,50	106,98
CS*	144	30,81	20,54	51,35	102,70
C	136	29,10	19,40	48,50	97,00
D	128	27,38	18,25	45,66	91,29
E	118	25,24	16,83	42,09	84,16
F**	100	21,39	14,26	35,67	71,32

I minimi contrattuali mensili afferenti a ciascuna categoria sono riportati nella sottoindicata tabella:

Il TEC (trattamento economico complessivo) è composto dal TEM, come sopra definito, più i nuovi costi contrattuali tra cui gli articoli 24 ter (previdenza complementare) e 24 quater (assistenza sanitaria integrativa).

Minimi tabellari mensili

Categorie	Par	al 3 1 / 0 5 / 2 0 1 9	dal 01/06/2019	dal 01/12/2020	dal 01/01/2022
As	200	1.885,97	1.928,76	1.957,28	2.028,61
A	184	1.735,00	1.774,36	1.800,60	1.866,23
B	150	1.414,42	1.446,51	1.467,90	1.521,40
CS*	144	1.358,09	1.388,90	1.409,44	1.460,79
C	136	1.282,64	1.311,74	1.331,14	1.379,64
D	128	1.209,98	1.237,36	1.255,61	1.301,27
E	118	1.115,43	1.140,67	1.157,50	1.199,59
F**	100	944,27	965,66	979,92	1.015,59

* valore indennità di contingenza cat CS: 520,13 Euro/mese

** Agli appartenenti alla Categoria F dovranno essere corrisposti ulteriori € 7,75 mensili lordi da valere a tutti gli effetti contrattuali come paga base, a titolo di superminimo collettivo di categoria

NB: In fase di stesura del nuovo testo contrattuale verrà predisposta anche la tabella dei minimi contrattuali conglobati (minimi tabellari mensili più indennità di contingenza mensile più EDR)

15

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, a signature on the right, and initials on the far right.

Mg *NR*

Art. 13. – Contratto di lavoro a tempo parziale (Part-time)

fr

Il contratto di lavoro a tempo parziale, disciplinato dal **D.Lgs. n 81 del 15/06/2011 e successive modifiche ed integrazioni** dal D. Lgs. n. 61 del 20/02/2000 e successive modificazioni (~~D. Lgs. n. 100 del 26 febbraio 2001, D. Lgs. n. 276/2003, L. 247/2007, L. 92/2012~~) comporta lo svolgimento di attività lavorativa a un orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente contratto.

Il trattamento economico e normativo seguirà i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili in conformità a quanto previsto dall'art. 4 del D. Lgs. n. 61/2000 **dal D.Lgs n 81 del 15/06/2015**.

In caso di trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa, che deve avvenire con il consenso delle parti, il lavoratore potrà richiedere l'assistenza della RSU/RSA e/o, in mancanza, delle OO.SS. territoriali firmatarie del presente accordo nazionale. Le parti possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

- a) di tipo orizzontale, con una prestazione giornaliera ridotta rispetto al normale orario giornaliero;
 - b) di tipo verticale, con lo svolgimento di attività lavorativa a tempo pieno limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
 - c) di tipo misto con una prestazione che si svolge secondo una combinazione delle modalità indicate alle lettere a) e b).
- NR*

g

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole **flessibili-elastiche** relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione **lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata**.

u

~~Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.~~

Il consenso del lavoratore alle clausole ~~flessibili e/o~~ elastiche deve risultare da atto scritto.

Il lavoratore potrà richiedere l'assistenza della RSU/RSA e/o, in mancanza, delle OO.SS. territoriali firmatarie del presente accordo nazionale.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole ~~flessibili e/o~~ elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

NR

fr

Secondo quanto previsto dall'art. 12 bis, c. 1, ~~D.Lgs. n. 61/2000~~ **dal D.Lgs. n 81 del 15/06/2015**, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa delle terapie salvavita, certificata secondo le vigenti norme di legge, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (verticale o orizzontale). Nella stessa ipotesi il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

fr

In caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, il figlio o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale o permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazioni di gravità ai sensi dell'art. 3, c. 3, della legge n. 104/1992, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (art. 12 bis, c. 2, D.Lgs. n. 61/2000) (**D.Lgs n 81 del 15/06/2015**). Nella stessa ipotesi il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

(18)

NR

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap (art. 3, legge n. 104/1992) è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (art. 12 bis, c. 3, D.Lgs. n. 61/2000) (D.Lgs n 81 del 15/06/2015). Nella stessa ipotesi il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

Ai lavoratori che rientrano al lavoro da un periodo di congedo in base all'art 20 lettera B e all'art 4 del presente Ccnl, è concesso – su richiesta- un contratto di lavoro a tempo parziale reversibile della durata massima di un anno.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le prestazioni a tempo parziale, organizzate su turni collocati in fasce orarie predeterminate e programmate, secondo le articolazioni orarie in atto nel settore aziendale di appartenenza, non configurano una fattispecie di clausola elastica disciplinata dall'art. 3, comma 7, del D. Lgs. n. 61/2000 come modificato dal D. Lgs. n. 276/2003 dal D.Lgs n 81 del 15/06/2015.-



M.A.

Art. 12. – Orario di lavoro – Riduzione orario di lavoro
Trattamento delle festività soppresse – Banca ore

MG

1) Orario di lavoro

La durata dell'orario normale di lavoro contrattuale viene stabilita in 40 ore settimanali.

Ai sensi dell'art. 4, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 66/2003 e dell'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 234/2007 la durata media dell'orario di lavoro effettivamente prestato viene calcolata con riferimento a un periodo di 4 mesi e di 6 mesi per quanto concerne i lavoratori mobili (autisti adibiti a trasporti esterni) per i quali si applica il D.lgs. n. 234/2007.

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

Ai fini contrattuali retributivi (maggiorazioni per lavoro straordinario) le ore non lavorate per ricorrenze festive cadenti in corso della settimana saranno computate per il raggiungimento dell'orario di lavoro di cui al comma precedente, fatta eccezione per le ricorrenze festive che coincidono con il giorno di riposo per riduzione di orario.

L'orario settimanale di lavoro è normalmente distribuito su cinque giornate, con riposo cadente di norma il sabato, o in giorno diverso della settimana, da individuare in accordo con la R.S.U..

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore derivanti da eventuali consuetudini o da accordi locali.

In presenza di particolari esigenze produttive connesse alla maggiore utilizzazione degli impianti l'azienda e la R.S.U., in deroga a quanto previsto al precedente comma, potranno concordare particolari forme di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, comportanti lo scorrimento dei giorni di riposo.

In relazione alle caratteristiche tecniche dell'attività lavorativa e del materiale lavorato nelle segherie di granito e attività collegate potranno essere effettuate prestazioni lavorative a ciclo continuo di sette giorni settimanali a turni, le cui modalità di attuazione verranno esaminate e concordate con la R.S.U. in sede aziendale.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 8 del D. Lgs. n. 66/2003, in caso di prestazioni di lavoro di 8 ore consecutive, il lavoratore deve beneficiare di una pausa, nell'ambito del predetto orario, anche sul posto di lavoro, di 10 minuti con decorrenza della normale retribuzione, fermi restando l'assetto organizzativo e la continuità della normale attività produttiva. La predetta pausa non si cumula con analoghi trattamenti già previsti a livello aziendale, ferme restando, ove esistenti, eventuali condizioni di miglior favore.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno atto che la previsione del 3° comma del presente punto 1 non comporta variazione alcuna né del trattamento concernente le maggiorazioni per lavoro straordinario spettante ai lavoratori né della collocazione temporale del relativo pagamento.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

A fronte di esigenze aziendali comportanti variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda o di parti di essa o per corrispondere a specifiche esigenze produttive, l'orario normale di lavoro di cui al secondo comma del presente articolo può essere realizzato come media nell'arco temporale annuo.

In questi casi la direzione aziendale, **previo apposito incontro, prospetterà alla R.S.U. o, in assenza, alle OO.SS. territoriali le necessità obiettive che giustificano l'eventuale ricorso a regimi di orario flessibile, e concorderà con essi in tempo utile le modalità di attuazione di regimi di orario comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario settimanale contrattuale nei limiti di 44 ore settimanali e settimane con prestazioni lavorative inferiori all'orario settimanale contrattuale di corrispondente entità.**

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Le prestazioni lavorative inferiori all'orario settimanale contrattuale potranno dar luogo, una volta esaurito il periodo di ferie spettante, all'attribuzione, entro il predetto arco temporale annuo, di corrispondenti giornate di riposo retribuito ai singoli lavoratori che ne abbiano maturato il diritto.

1ª DICHIARAZIONE A VERBALE

Sono comunque fatti salvi i diversi regimi flessibili di orario di lavoro previsti da accordi aziendali o territoriali.

2ª DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti non hanno inteso, col presente articolo, modificare o comunque alterare nella lettera e nella portata eventuali consuetudini o accordi regionali, provinciali o locali esistenti.

2) Riduzione orario di lavoro

Ferma restando la durata settimanale dell'orario normale contrattuale di lavoro di 40 ore, l'orario di lavoro sarà ridotto di 28 ore in ragione d'anno fino al 31 dicembre 1984 e di ulteriori 12 ore, in ragione d'anno, a decorrere dal 1° gennaio 1985.

Il pacchetto delle 28 ore annue di riduzione fino al 31 dicembre 1984 e delle ulteriori 12 ore annue decorrenti dal 1° gennaio 1985, sarà prioritariamente utilizzato nei periodi di minore attività produttiva a titolo di permessi individuali.

A decorrere dal 1° gennaio 1989 in aggiunta a quanto sopra verranno riconosciute a tutti i lavoratori ulteriori 16 ore di riduzione in ragione d'anno di servizio, ferme restando le modalità di fruizione.

Ferme restando le predette modalità di fruizione, a decorrere dal 1° gennaio 1992, in aggiunta a quanto sopra, verranno riconosciute a tutti i lavoratori ulteriori 4 ore di riduzione in ragione di anno di servizio e ulteriori 4 ore di riduzione in ragione di anno a decorrere dal 1° gennaio 1993.

Resta convenuto che le riduzioni di orario annuo di cui sopra assorbiranno, sino a concorrenza, eventuali trattamenti extra contrattuali in materia di permessi e ferie salvo quelli concessi a titolo di nocività del lavoro.

Per i lavoratori che prestano la propria opera in tre turni giornalieri avvicendati, in aggiunta alla riduzione in atto dell'orario di lavoro annuo, saranno riconosciute, in misura proporzionale all'attività prestata nell'anno nelle fattispecie di lavoro a tre turni avvicendati più avanti indicate, le seguenti ulteriori misure, computabili e godibili secondo le modalità di cui al presente punto 2 del C.c.n.l.:

lavoratori che operano su tre turni avvicendati per cinque o sei giorni settimanali

h. 4 dal 01.01.2001
h. 4 dal 01.01.2002

lavoratori che operano su tre turni avvicendati per sette giorni settimanali
h. 4 dal 01.01.2001
h. 4 dal 01.01.2002
h. 4 dal 01.07.2003

Tali ulteriori riduzioni di orario, se non fruite entro l'anno con le modalità di cui al menzionato presente punto 2 del C.c.n.l., confluiscono nella Banca Ore Individuale alle condizioni previste dal successivo punto 4 del presente articolo (Banca Ore).

Le riduzioni di cui sopra saranno assorbite da analoghi trattamenti aziendali in atto.

NOTA A VERBALE

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

3) *Trattamento delle festività sopresse*

In sostituzione delle 4 festività infrasettimanali, abolite dalla legge 5.3.1977 n. 54, verranno concessi a tutti i lavoratori gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuito.

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

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

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

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

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

Il trattamento stabilito nel presente articolo non sarà corrisposto qualora il lavoratore risulti assente dal lavoro per chiamata e richiamo alle armi, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, aspettativa per motivi privati.

4) *Banca ore.*

Si conviene la istituzione di una banca ore individuale operante dall'1.1.2000 in cui confluiscono al 1° gennaio di ogni anno i permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione relativi a:

- le ore a fronte delle ex-festività
- le riduzioni dell'orario di lavoro nella misura sopra prevista.

I permessi confluiti nella Banca Ore Individuale saranno fruiti da parte del lavoratore entro l'anno successivo previo preavviso di almeno 48 ore e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali.

Al 31 dicembre dell'anno sopra indicato le eventuali ore che risultassero ancora accantonate

saranno pagate con la retribuzione in atto a quel momento. Su richiesta del singolo lavoratore le predette ore potranno essere fruite entro i sei mesi dell'anno successivo.

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

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



Art. 14. - Contratto a tempo determinato

~~Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro (art. 1 co. 1 D. Lgs 368/2001 così come modificato dall'art. 9 co. 1 L. 92/2012).~~

~~Le parti, in applicazione della vigente normativa di legge disciplinante il contratto a tempo determinato (Dlgs 81 del 15 giugno 2015 artt. 19 e ss. così come modificato dal D.L. 87 del 12 luglio 2018 convertito con modifiche dalla Legge 96 del 9 agosto 2018) hanno provveduto a recepire la normativa di legge succitata nel testo contrattuale.~~

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro (art 1 D.Lgs 81/2015 e ss. così come modificato dal DL 87 del 12/07/2018 convertito con modifiche dalla Legge 96 del 9/08/2018).

1) Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, salvo che per le attività stagionali, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (e.d. causali), anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro:

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

2) Ai fini del computo dei termini di durata di cui sopra, deve tenersi conto anche dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al punto 1), il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

Il contratto a tempo determinato può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui al comma punto 1) del presente articolo.

Il contratto a tempo determinato può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e successivamente, in presenza delle condizioni di cui al comma punto 1 del presente articolo. In caso di violazione di quanto sopra disposto, il contratto si trasforma a tempo indeterminato. ~~I contratti per attività stagionali possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui al comma punto 1 succitata.~~

~~Resta inteso che il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.~~

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al punto 1) lettere a), b), c) in base alle quali è stipulata; in caso di proroga dello stesso rapporto

mg

tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i 12 mesi.

Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nonché nelle seguenti ipotesi di instaurazione di contratto a termine:

Le parti firmatarie del presente CCNL convengono sulla riduzione degli intervalli nella successione di contratti a termine, stipulati con il medesimo lavoratore, fino a un minimo di venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, e fino a un minimo di trenta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, nel caso in cui i contratti a termine siano instaurati:

- 1) per la sostituzione di lavoratori assenti;
- 2) con lavoratori posti in cassa integrazione guadagni;
- 3) con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori dell'Aspi di Naspi.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano altresì alle imprese start up innovative di cui all'art 25 commi 2 e 3 del D.L. 18/10/2012 n. 179 convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 dicembre 2012 n 221 per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto art 25 per le società già costituite.

Fermi i limiti di durata massima, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il 30° giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi ovvero oltre il 50° giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

3) Non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 25% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Fermo restando il limite disposto dall'art.23 d.lgs. 81/2015, Il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 25% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro.

Sono esenti dal limite di cui al precedente comma, i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività
- b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25 commi 2 e 3 del D.L. 179/2012 convertito con modifiche dalla legge n° 221/2012 per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

- c) per sostituzione di lavoratori assenti
d) con lavoratori di età superiore a 50 anni

In caso di violazione del limite percentuale di cui al precedente comma 4 punto 3), restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

- al 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
- al 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'art 8 comma 2 legge 223/91, di soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del Regolamento UE n° 651/2014, come individuati con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

~~Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratti a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato, sia "causali" sia "acausali", è definito nella misura del 25% dei dipendenti occupati a tempo indeterminato nella singola azienda. Restano esclusi dal precedente limite i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato di cui al comma 1 bis dell' art. 1 del D. Lgs. 368/2001 come modificato dalla Legge 28/06/2012 n. 92. Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali di cui sopra saranno sempre arrotondate all'unità superiore.~~

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

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

~~In alternativa a quanto previsto dal precedente comma, i contratti di lavoro a termine, instaurati senza causale, non possono superare il limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva, sempre all'interno del limite del 25 % di cui al terzo comma, qualora siano utilizzati nei seguenti processi organizzativi:~~

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

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

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

Le parti stabiliscono che la contrattazione territoriale o aziendale, definita con la RSU/RSA

MS

ML

e/o, in mancanza, con le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente CCNL, possa prevedere la riduzione degli intervalli nella successione di contratti a termine, stipulati con il medesimo lavoratore, fino a un minimo di **venti cinque** giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, e fino a un minimo di **trenta dieci** giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, nel caso in cui i contratti a termine siano instaurati nell'ambito di un processo organizzativo determinato:

- dall'avvio di una nuova attività;
- dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo;
- dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
- dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente;
- al fine di far fronte a situazioni imprevedibili o contingenti che rendano necessarie provvisorie integrazioni degli organici aziendali;
- in caso di aumento temporaneo di attività per esigenze particolari;
- al fine di far fronte a picchi produttivi temporanei o ricorrenti.

Trimestralmente sarà comunicato alla R.S.U., su loro richiesta, il numero dei lavoratori assunti a tempo determinato in applicazione delle clausole di cui sopra. In mancanza della R.S.U. il dato sarà comunicato alle OO.SS. territoriali, su loro richiesta.

L'azienda, quando reputi necessario effettuare assunzioni plurime con contratto a termine per punte di maggiore attività legate alla acquisizione di commesse di particolare rilevanza, procederà all'assunzione con tale tipo di contratto, previo confronto finalizzato alla ricerca del consenso con la RSU., o in mancanza con le OO.SS. locali, relativamente al numero dei rapporti a termine, e alle lavorazioni e/o reparti interessati.

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 dai lavoratori medesimi, che si rendessero disponibili.

4) Ferme restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro trattamento in atto in azienda, che siano compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato.

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

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

Sono esclusi dal periodo di prova i lavoratori assunti dalla medesima azienda con più contratti a tempo determinato nelle stesse mansioni.

L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo, secondo quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

5) Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine, presso la stessa azienda, considerando anche eventuali periodi di missione in somministrazione di lavoro a tempo determinato, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi

fm

successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate o alle mansioni aventi analoghe competenze professionali, in esecuzione dei rapporti a termine.

Nel caso di una concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.

~~Ai sensi dell'art.1, c. 39, della legge 247/2007, In caso di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti di pari livello e categoria legale presso lo stesso datore di lavoro e qualora il rapporto superi complessivamente 36 24 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, lo stesso verrà considerato a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.~~

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 19 comma 3 del dlgs 81/2015 e 4 bis del D. Lgs. 368/2001, è comunque possibile stipulare un nuovo contratto, della durata massima di 12 4 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso l'Ispettorato territoriale del Lavoro competente per territorio con l'assistenza di un rappresentante di un sindacato firmatario del presente contratto.

Le Parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo contrattuale, procederanno immediatamente a una armonizzazione dello stesso alla nuova disciplina legale.

fm

[Numerous handwritten signatures and initials]

(21)

Art. 15. - Contratto di somministrazione di lavoro

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

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

~~Le parti, in applicazione della vigente normativa di legge disciplinante il contratto di somministrazione di lavoro (Dlgs 81 del 15 giugno 2015 artt.30 e ss. così come modificato dal D.L. 87 del 12 luglio 2018 convertito con modifiche dalla Legge 96 del 9 agosto 2018) hanno provveduto a recepire la normativa di legge succitata nel testo contrattuale.~~

~~Il contratto di somministrazione di lavoro (D.Lgs 81 del 15 giugno 2015 art 30 e ss così come modificato dal DL 87 del 12/07/2018 convertito con modifiche dalla Legge 96 del 09/08/2018) è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore (art 30 dlgs n° 81 del 15 giugno 2015).~~

~~Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:~~

- ~~a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;~~
- ~~b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;~~
- ~~c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassaintegrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;~~
- ~~d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.~~

~~Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato, sia "causali" sia "accasuali", è definito nella misura del 25% dei dipendenti occupati a tempo indeterminato nella singola azienda. Restano esclusi dal precedente limite i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato di cui al comma 1 bis dell' art. 1 del D. Lgs. 368/2001 come modificato dalla Legge 28/06/2012 n. 92. Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali di cui sopra saranno sempre arrotondate all'unità superiore.~~

~~Il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può eccedere il 25% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.~~

~~Il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di~~

1
10
mg SLA
somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 25% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro.

E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'art 8 comma 2 legge 223/91, di soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del Regolamento UE n° 651/2014, come individuati con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

2. ~~La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.~~

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

In alternativa a quanto previsto dal precedente comma, la somministrazione di lavoro a termine, senza causale, non può superare il limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva, sempre all'interno del limite del 25% di cui al terzo comma, qualora siano utilizzati nei seguenti processi organizzativi:

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

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

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

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

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

Le parti concordano che i profili di esiguo contenuto professionale per i quali è vietata la stipula di

MG
M. M

contratti di somministrazione di lavoro, sono quelli previsti dalla categoria F della classificazione del personale di cui all'art. 5 del presente CCNL.

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

Una volta l'anno, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce, agli stessi destinatari di cui al comma precedente, **alla RSU o alle RSA o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale**, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

I lavoratori impiegati con contratto di somministrazione di lavoro sono destinatari dell'informativa di cui all'art. 36 del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, avendo riferimento all'esperienza lavorativa e alla mansione svolta. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del lavoratore somministrato, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti; ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

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

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

Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo si rinvia alla vigente normativa di legge in materia (capo IV artt. 30-40 dlgs n° 81 del 15 giugno 2015 così come modificato dall'art 2 dl 87 del 12 luglio 2018 convertito con modifiche nella legge n° 96 del 9 agosto 2018.)

Le Parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo contrattuale, procederanno immediatamente a una armonizzazione dello stesso alla nuova disciplina legale.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including a circled number 23 at the bottom center.]

Art. 20. - 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.

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

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

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

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

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

Al lavoratore in occasione della nascita del figlio sarà riconosciuto un giorno di permesso retribuito.

Ai sensi di quanto previsto dalla legge n.145/2018, per l'anno solare 2019, il lavoratore padre, entro il quinto mese di vita del bambino, o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni o affidamenti nazionali/internazionali, fruirà di cinque giorni di congedo obbligatorio e potrà fruire di un ulteriore giorno facoltativo in alternativa alla madre che si trovi in astensione obbligatoria. Il relativo trattamento economico è a carico dell'Inps. Per gli anni successivi, le Parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo contrattuale, procederanno immediatamente a una armonizzazione dello stesso alla nuova disciplina legale.

~~si darà applicazione immediata alle disposizioni di legge vigenti normative in materia.~~

Nel caso di monogenitorialità, il lavoratore /**la lavoratrice** potrà rifiutarsi di compiere trasferte di durata continuativa superiore ad un mese entro il primo anno di vita del bambino, di due mesi entro

il secondo anno di vita del bambino e di tre mesi entro il terzo anno di vita del bambino con un intervallo di almeno dieci giorni tra una trasferta e l'altra, fermo restando le tutele previste dalla legge.

B) *Congedi per gravi motivi familiari*

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

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

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

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

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

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

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

Il lavoratore **/la lavoratrice**, 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 **/la lavoratrice** conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

C) *Congedi per la formazione*

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53, i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda possono richiedere una sospensione del rapporto di

FA
lu
MB
lavoro per congedi formativi per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

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

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

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva a questo titolo non dovranno superare l'1% ~~1,1%~~ **1,50%** 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. Nelle aziende fino a 100 dipendenti, nel caso in cui la percentuale di cui sopra non superi lo 0,50%, la possibilità di congedo potrà comunque riguardare almeno una unità.

Durante il periodo di congedo il lavoratore /la lavoratrice conserva il posto di lavoro e le mansioni 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.

MB
BR
D) Riposi e permessi per i figli con handicap grave in condizione di grave disabilità

In applicazione di quanto previsto dall'art. 42 del D. Lgs. n. 151/2001, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità **in condizione di grave disabilità**, in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre possono richiedere di fruire di permessi orari retribuiti, con trattamento a carico Inps, per i quali si applicano i criteri previsti per i riposi orari cd. per allattamento (art. 33 c. 2 legge n. 104/1992).

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità ~~in situazione di gravità~~ **in condizione di grave disabilità** il diritto di fruire dei permessi di cui all'art 33, c.3 della legge 104/1992 e successive modificazioni (tre giorni di permesso retribuito al mese, con trattamento a carico Inps coperti da contribuzione figurativa), è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

Si fa comunque rinvio alle previsioni dell'art. 42 del D. Lgs. 151/2001 e successive modificazioni.

DICHIARAZIONE COMUNE

1) — Le parti si danno reciprocamente atto che le disposizioni contrattuali di cui alle lettere A), B), C) e D) del presente articolo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale ferme restando, ove esistenti, condizioni di miglior favore.

2) — Con riferimento alla lettera C) del presente articolo e alla misura dell'1% ivi definita per la contemporanea fruibilità dei congedi, le parti convengono di assumere la detta percentuale in via sperimentale riservandosi di verificarne l'adeguatezza in occasione degli incontri per il rinnovo del presente contratto.

E) 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 (in base all'art 24 del DLgs n° 80 del 15/06/2015) non superiore a tre mesi (fruibile anche a giorni o ad ore)

Handwritten initials

utilizzabile nell'arco temporale di tre anni.

Ai fini dell'esercizio del diritto, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi 1 e 2 dell'art 24 D.L.gs n° 80/2015.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'Ente previdenziale competente.

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto a tempo pieno.

Il periodo di congedo non è considerato utile ai fini della maturazione del periodo di comporto per malattia.

Multiple handwritten signatures and initials scattered across the page.

Art. 24bis. - Elemento di garanzia retributiva

A decorrere dal 1.1.2011, ai dipendenti a tempo indeterminato, ai lavoratori dipendenti a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi e alle altre tipologie di lavoro subordinato in forza al 1° gennaio di ogni anno, nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato 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 o collettivi comunque soggetti a contribuzione oltre a quanto spettante dal presente ccnl, sarà riconosciuto un importo annuo pari a euro 150,00 lordi, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal ccnl.

A decorrere dal 1.06.2016 l'importo dell'Elemento di Garanzia Retributiva sarà di 170,00 euro lordi annui.

A decorrere dal 1.06.2019 l'importo dell'Elemento di Garanzia Retributiva sarà di 190 euro lordi annui.

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.

A livello aziendale potrà essere valutata la corresponsione di tale importo a cadenza mensile suddividendolo per tredicesimi.

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 facciano ricorso ad ammortizzatori sociali per il periodo di intervento degli stessi.

L'elemento di garanzia, come sopra definito, sarà ad 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.

NORMA TRANSITORIA

A decorrere dal 1° gennaio 2011 non verrà più corrisposto, fatte salve condizioni di miglior favore, il premio di cui all'ultimo comma dell'art 24 del ccnl 17.04.2008 (tabella allegato 1 al ccnl 17.04.2008 all. 8 al presente contratto)

Art. 24ter WELFARE CONTRATTUALE

A) PREVIDENZA COMPLEMENTARE

In materia di previdenza complementare si richiamano gli accordi nazionali sottoscritti (v. all. 3), nonché lo statuto del Fondo previdenza Arco e le relative disposizioni regolamentari.

Fermo restando che l'obbligo di contribuzione per i lavoratori iscritti e per le Aziende decorre dal momento in cui, in base alle normative vigenti, il Fondo è divenuto operativo per il settore materiali lapidei, la contribuzione è fissata nelle seguenti misure a decorrere dal 1° maggio 2008:

T.F.R.

- Lavoratori occupati dopo il 28 aprile 1993, che aderiscono al Fondo: 100% del T.F.R. che verrà maturato a partire dalla decorrenza dell'obbligo di versamento;
- lavoratori occupati prima del 28 aprile 1993 che aderiscono al Fondo: 40% del T.F.R. che verrà maturato annualmente.

Quota contribuzione:

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 decorrere dal 1° gennaio 2011 le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore sono fissate nell'1,30% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

Restando invariata l'aliquota contributiva a carico del lavoratore per tutta la durata del C.c.n.l.

a decorrere dal 1° aprile 2013 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nell'1,40% della retribuzione utile per il calcolo del TFR;

a decorrere dal 1° aprile 2014 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nell'1,50% della retribuzione utile per il calcolo del TFR;

a decorrere dal 1° aprile 2015 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nell'1,60% della retribuzione utile per il calcolo del TFR;

a decorrere dal 1° giugno 2016 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nell'1,70% della retribuzione utile per il calcolo del TFR;

a decorrere dal 1° giugno 2017 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nel 1,80% della retribuzione utile per il calcolo del TFR;

a decorrere dal 1° luglio 2020 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nel 2,15% della retribuzione utile per il calcolo del TFR;

a decorrere dal 1° luglio 2021 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nel 2,50% della retribuzione utile per il calcolo del TFR;

Le contribuzioni volontarie versate dai lavoratori continueranno a essere calcolate sulla retribuzione commisurata al valore del minimo tabellare, indennità di contingenza ed E.d.r. di spettanza dei predetti lavoratori.

M. P. MB

Le parti confermano che l'obbligo dell'azienda al versamento della contribuzione prevista dal C.c.n.l. è previsto esclusivamente a favore dei lavoratori iscritti al Fondo di previdenza complementare.

Quota di iscrizione:

All'atto dell'iscrizione di ogni singolo lavoratore dovrà essere versato un importo "un tantum" di € 10,33 a carico del lavoratore medesimo.

Ai lavoratori eletti negli Organismi statuari del Fondo di previdenza complementare verranno concessi dalle Aziende permessi non retribuiti di una giornata per garantire la partecipazione alle riunioni, la cui convocazione dovrà essere comunicata dall'Organismo del Fondo alla Direzione aziendale con almeno 3 giorni di preavviso. Nel caso in cui da parte del Fondo siano previsti compensi per la partecipazione alle riunioni dei predetti Organismi statuari, le Aziende, al fine di favorire la partecipazione dei lavoratori, anticiperanno, a titolo non retributivo, i trattamenti a carico del Fondo, purché ciò non comporti oneri aggiuntivi, non contrasti con le vigenti previsioni normative e ne sia garantito il rimborso entro trenta giorni da parte del Fondo alle Aziende attraverso apposite convenzioni a livello nazionale.

N.B. La praticabilità di quanto previsto dall'ultimo comma dovrà essere previamente verificata sotto il profilo previdenziale e fiscale.

B) ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le parti sociali hanno convenuto di dare attuazione a quanto già convenuto nel precedente ccnl lapidei industria attraverso l'istituzione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa, che risponde ai requisiti previsti dal D.l.vo 2.9.97 n 394 e successive modifiche.

Il Fondo di riferimento del settore è il Fondo Altea.

~~Le parti individueranno entro il 30 settembre 2013 il soggetto attuatore dell'assistenza sanitaria integrativa. In difetto, le parti sindacali FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL indicano ora per allora un fondo settoriale e/o intersettoriale già costituito dai soggetti di cui sopra rispondente alle normative e ai requisiti di legge.~~

~~A decorrere dal 1° ottobre 2013 le imprese, in attuazione del presente dettato contrattuale, verseranno secondo le modalità di riscossione del Fondo, 5 (cinque) euro mensili per ogni dipendente in forza.~~

~~A decorrere dal 1° gennaio 2015, il versamento al Fondo sarà di 8 (otto) euro mensili secondo le modalità di cui sopra.~~

~~A decorrere dal 1° gennaio 2017, il versamento al Fondo sarà di 13 (tredici) euro mensili secondo le modalità di cui sopra.~~

Fermo restando quanto stabilito nei Ccnl precedenti a decorrere dal 1° gennaio 2020, il contributo obbligatorio a carico del datore di lavoro al Fondo di assistenza sanitaria integrativa Altea sarà di 15 (quindici) euro mensili.

~~Il contributo è obbligatorio ed è a totale carico delle aziende.~~

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Le parti si danno atto che la quota determinata di **15 (quindici)** euro mensili dal 1° gennaio **2020** per ogni lavoratore in forza alle imprese, è collegata alla dinamica salariale. Conseguentemente i lavoratori dipendenti individuati nel presente articolo hanno diritto da parte del Fondo individuato, all'erogazione delle prestazioni sanitarie in dipendenza del rapporto di lavoro. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

I contributi al Fondo sanitario beneficiano delle relative agevolazioni fiscali.

Le Aziende provvederanno, in occasione della elaborazione mensile del cedolino paga relativo al mese di competenza, ad annotare in busta paga l'avvenuto versamento del contributo relativo al Fondo Altea.

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

28

Art. 24 quinquies – *Benessere organizzativo*

Lo sviluppo del benessere organizzativo è obiettivo comune delle Parti.

Un ambiente di lavoro sano, la tutela della salute fisica e psichica delle lavoratrici e lavoratori ha come conseguenza anche un miglioramento dei risultati produttivi.

Pertanto le Parti ritengono utile avviare processi per la rilevazione ed il miglioramento del benessere organizzativo individuando gli indicatori di benessere e malessere e definendo il legame tra benessere organizzativo, salute e sicurezza del lavoro, organizzazione aziendale, gestione dei rapporti gerarchici, ritmi di lavoro.

Vengono stabilite, a tal fine, 2 ore di assemblea retribuite annue aggiuntive per l'approfondimento e la condivisione delle materie inerenti le condizioni lavorative, anche con possibilità di avvalersi di esperti esterni.

Handwritten signatures and initials, including a circled number 29 at the bottom center.

Art. 27 quater – lotta alle discriminazioni di genere

Le parti, in attuazione della normativa che regola le discriminazioni di genere (dlgs 198/06 art. 25 e ss. “Codice delle Pari Opportunità” come modificato ed integrato dal dlgs 25/01/2010 n° 5 attuativo della Direttiva 2006/54/CE), ribadiscono che:

- devono intendersi discriminazioni di genere le differenze di trattamento tra uomini e donne sui luoghi di lavoro relativamente a:

1) l'accesso all'occupazione e al lavoro, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, indipendentemente dal ramo di attività ed a tutti i livelli della gerarchia professionale nonché, nella promozione, nell'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e della progressione nella carriera;

2) l'accesso a tutti i tipi ed i livelli di orientamento e formazione professionale, di perfezionamento e di riqualificazione professionale;

3) il licenziamento e i trattamenti retributivi;

4) l'accesso alle prestazioni previdenziali ed alle forme pensionistiche;

5) ogni altro comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

- Costituisce discriminazione “diretta” qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento (o l'ordine di porre in essere) che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.;

- costituisce discriminazione “indiretta” una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, apparentemente neutri, che mettono o possono mettere le lavoratrici in una posizione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori e viceversa, salvo che si tratti di requisiti essenziali per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari;

- costituiscono discriminazioni di genere “individuali”, quelle che colpiscono una singola lavoratrice/un singolo lavoratore; le stesse sono disciplinate dall'art 38 del dlgs 198/2006 Codice Pari Opportunità.

- costituiscono discriminazioni di genere “collettive”, quelle che colpiscono una pluralità di lavoratrici/lavoratori e consistono in un'assunzione di atti, contratti, comportamenti che, discriminando i lavoratori in base al sesso, producono un danno o comunque un trattamento meno favorevole rispetto a quello di lavoratori di sesso diverso, in condizioni analoghe, ad una pluralità di lavoratrici/lavoratori.

Art. 27
(Ambiente di lavoro)

Le parti, nel ribadire l'esigenza del rispetto delle norme di legge in materia di ambiente e di sicurezza del lavoro, esamineranno, nell'ambito dell'attività del Comitato paritetico nazionale lapidei (CPNL) prevista dal vigente c.e.n.l., le proposte di legge e le iniziative di carattere normativo di interesse per il settore lapideo che venissero avanzate in Italia o nell'ambito della CEE. Ciò con particolare riguardo alla possibilità di individuare linee di indirizzo comune che servano da orientamento per gli Organismi legislativi o amministrativi, anche con particolare riferimento alle cave. Analoghe linee di indirizzo comune saranno ricercate nei confronti delle autorità locali (regioni, province, ecc.).

Inoltre, per quanto riguarda l'impatto ambientale in presenza di problematiche di particolare rilevanza che dovessero emergere a livello territoriale o comprensoriale, le parti si danno reciprocamente atto della necessità che tali problematiche vengano rappresentate al CPNL di cui alle "Relazioni industriali" per attivare le indicazioni ed i suggerimenti di tale livello e per acquisire sui temi specifici indicazioni che possano essere utilizzate nelle singole sedi periferiche quale base di supporto nel confronto con le Istituzioni.

Il CPNL potrà, altresì, svolgere un ruolo di coordinamento di indirizzo per le attività dei Comitati paritetici di cui al presente articolo, ove costituiti.

Il CPNL studierà opportune indicazioni in materia di nuove nocività, con particolare riferimento ai rischi chimici ed elaborerà progetti formativi e informativi sulla sicurezza.

Il CPNL studierà opportune indicazioni in materia di nuove nocività, con particolare riferimento ai rischi chimici ed elaborerà progetti formativi e informativi sulla sicurezza.

Verrà inoltre valutata, all'interno del CPNL, l'indicazione di protocolli operativi sulle metodologie da seguire per le procedure di lavoro sicuro alla luce anche di esperienze già compiute a livello territoriale in collaborazione con INAIL e ASL.

Per i fini di cui sopra potrà venire costituita, nell'ambito del CPNL, una apposita sezione incaricata di seguire le problematiche relative all'ambiente e sicurezza.

Le parti auspicano la piena applicazione da parte delle aziende del settore del Protocollo Nepsi che individua le buone pratiche relative alla protezione della salute dei lavoratori tramite la corretta manipolazione ed utilizzo della silice cristallina e dei prodotti contenenti la stessa.

Il CPNL avrà anche il compito di raccogliere ed esaminare dati sull'andamento degli infortuni, malattie professionali e sulle relative tipologie, nonché su ogni altro elemento utile disponibile, provenienti direttamente dalle parti (ivi compresi i Comitati paritetici territoriali) o dalle varie fonti istituzionalmente preposte a tali compiti (INAIL, ASL, enti di ricerca o studio operanti a livello nazionale o nei territori).

Il CPNL potrà inoltre valutare sistemi di soccorso studiati o adottati a livello territoriale o aziendale al fine di una loro diffusione.

I risultati dell'attività del CPNL formeranno oggetto di esame tra le parti a livello nazionale, in un apposito incontro annuale nel quale verranno individuate anche eventuali proposte sul piano normativo, per le misure di prevenzione, per la formazione e informazione dei lavoratori, R.L.S. e R.S.P.P.

mg slr

Le parti concordano sul fatto che lo studio dei problemi inerenti la prevenzione degli infortuni, le malattie professionali e la sicurezza nei luoghi di lavoro siano essenziali per contribuire ad abbattere i fattori di rischio e di nocività nelle aziende del comparto.

Per l'attuazione di tali scopi stabiliscono che venga versato, mensilmente, dalle aziende del settore, a partire dal 1° luglio 2020, un contributo onnicomprensivo di 4,25 € mensili lordi, per 12 mensilità, per ciascun dipendente in forza all'inizio di ogni mese, con le seguenti modalità:

il contributo sarà versato in un apposito fondo costituito presso ALTEA. Le risorse in questione, una volta raggiunta una sufficiente dotazione, saranno destinate ad esigenze ed iniziative a carattere di prevenzione in materia di sicurezza sul lavoro.

Le parti si danno atto che il contributo in questione è collegato alla dinamica salariale.

In caso di innovazioni tecnologiche che comportino modifiche ambientali o l'impiego di nuove sostanze suscettibili d' esporre a rischio i lavoratori, le aziende si atterranno alle acquisizioni scientifiche (tecnico-mediche) esistenti, dando preventiva informazione al R.L.S. delle sostanze stesse, dei rischi potenziali, dei mezzi e delle procedure di prevenzione che l'azienda intende adottare e nel caso in cui, in relazione alle medesime innovazioni, si determinino modifiche rilevanti per l'occupazione e l'organizzazione del lavoro, la medesima informativa verrà estesa anche alla R.S.U.

Le regolamentazioni e le procedure di sicurezza devono coinvolgere tutti i lavoratori operanti nell'unità produttiva. Particolare attenzione deve essere posta nella fase di inserimento dei lavoratori di prima assunzione e per quelli dipendenti da ditte esterne, attraverso specifici interventi formativi preventivi.

Per la realizzazione e la quantificazione oraria delle attività formative, le aziende si atterranno, ~~fatte salve eventuali proposte del CPNL~~, a quanto stabilito dallo specifico accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011 previa informativa alla R.S.U. e all'R.L.S.

Per i neoassunti nel settore, in aggiunta a quanto sopra, si prevedono ulteriori 16 ore di formazione in materia di sicurezza da effettuarsi prima dell'inizio dell'attività lavorativa.

Per i neoassunti in azienda provenienti dal settore, in aggiunta a quanto stabilito dallo specifico accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011, si prevedono ulteriori 4 ore di formazione in materia di sicurezza da effettuarsi prima dell'inizio dell'attività lavorativa previa informativa alla R.S.U. e all'R.L.S.

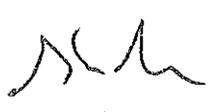
Le aziende, per ogni singola unità produttiva, predisporranno un regolamento interno per l'applicazione delle norme di legge e di contratto in materia di sicurezza e di igiene del lavoro, in armonia con quanto previsto dalle disposizioni normative in materia, ~~sulla base di eventuali indicazioni fornite dal CPNL~~.

Copia del regolamento verrà consegnata al R.L.S. e per il suo tramite alla R.S.U. e distribuita ai lavoratori e sarà comunque consultabile in luogo accessibile agli stessi.

Oltre al registro infortuni, il cui obbligo è sancito dall'art. 403 del D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547, e dall'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2008, è prevista, secondo le disposizioni del predetto decreto legislativo, l'istituzione della cartella personale sanitaria e di rischio, sulla quale saranno registrati i dati analitici concernenti:

- eventuali visite di assunzione;

Handwritten signatures at the bottom of the page.

- 
- 
- 
- 
- 
- visite periodiche effettuate dall'azienda per obbligo di legge;
 - controlli effettuati dai servizi ispettivi degli Istituti previdenziali a norma del 2° comma, art. 5, della legge 20 maggio 1970, n. 300;
 - visite di idoneità fisica effettuate a norma del 3° comma dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
 - infortuni sul lavoro;
 - malattie professionali;
 - assenze per malattia e infortunio.
- 
- 

I lavoratori saranno sottoposti alle visite mediche preventive e periodiche previste dalla legge, nonché alle altre che possono derivare dall'applicazione del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.

Le parti concordano inoltre di dare attuazione a quanto previsto all'art. 48 del Testo unico del 2008 su salute e sicurezza sul lavoro in materia di R.L.S.T.

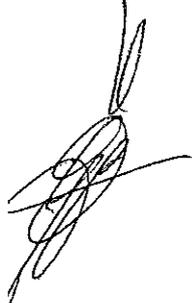
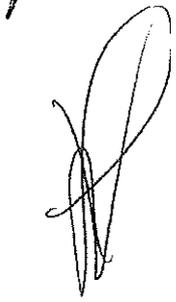
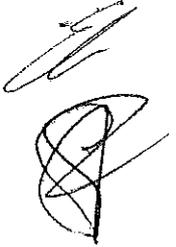
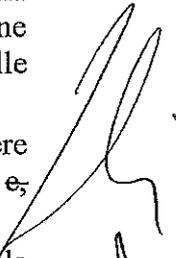


Le parti si danno atto che quanto stabilito nel presente accordo realizza le finalità previste dall'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, in materia di ricerca, elaborazione ed attuazione delle misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori.

Le parti a livello territoriale effettueranno confronti periodici al fine di analizzare e monitorare la presenza di R.L.S. nelle singole unità produttive con l'obiettivo della loro diffusione. A tale proposito le aziende, all'atto della nomina, comunicheranno i nominativi degli R.L.S. ai Comitati paritetici territoriali di carattere intersettoriale o di settore, i quali, a seguito del relativo censimento, si attiveranno al fine di cercare di favorire la nomina nelle unità carenti. La predetta comunicazione verrà inviata anche alla segreteria del CPN.



Le parti, alla luce di quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, potranno costituire (con l'esclusione di quelle aree ove già presenti in conseguenza di accordi territoriali) Comitati paritetici provinciali (CPP), con i compiti di seguito definiti:

- 
- 
- 
- adempiere alle disposizioni di cui all'art. 51 del decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni;
 - orientare e promuovere iniziative formative nei confronti dei lavoratori;
 - verificare i fabbisogni formativi specifici del territorio connessi all'applicazione delle norme in materia di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro e proporli ai soggetti interessati;
 - promuovere l'informazione e la formazione dei soggetti interessati sul tema della salute e della sicurezza sul lavoro;
 - promuovere la formazione dei R.L.S., predisponendo appositi moduli formativi;
 - elaborare, ~~tenendo conto delle linee guida del CPN,~~ progetti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con regioni e gli altri enti territoriali, adoperandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche, anche a livello comunitario;
 - assumere interpretazioni univoche su tematiche in materia di sicurezza in genere che, se unanimemente condivise e formalizzate, costituiranno pareri ufficiali del CPP e, ~~in quanto tali, saranno trasmessi al CPN~~;
 - ricevere i verbali con l'indicazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nonché tutte le altre comunicazioni previste dal presente c.c.n.l.;
 - orientare sulla corretta applicazione delle disposizioni legislative da parte delle
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

aziende anche promuovendo, in collaborazione con gli enti preposti, le necessarie iniziative;

- richiedere alle aziende notizie in merito all'attuazione dei progetti per la sicurezza;

- individuare i settori maggiormente a rischio per determinare priorità di intervento.

Il Comitato sarà composto pariteticamente da rappresentanti delle Organizzazioni sindacali contraenti e da rappresentanti designati dalle Associazioni territoriali aderenti alla Confindustria, i quali decideranno all'unanimità. La partecipazione al Comitato è gratuita.

In applicazione del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, del D.Lgs. 25 novembre 1996, n. 624 per quanto applicabile e dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995, si conviene quanto segue in materia di Rappresentanti per la sicurezza:

1) Numero dei Rappresentanti per la sicurezza

Fermo restando che i Rappresentanti per la sicurezza, nelle aziende con più di 15 dipendenti, sono individuati tra i componenti la R.S.U., il numero di detti Rappresentanti è stabilito come segue:

- 1 Rappresentante nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- 3 Rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 201 a 1.000 dipendenti;
- 6 Rappresentanti nelle unità produttive che occupano oltre 1.000 dipendenti.

2) Permessi

Nelle aziende fino a 15 dipendenti al Rappresentante spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche ed integrazioni, permessi retribuiti pari a 18 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti nonché pari a 36 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lett. b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche ed integrazioni, i Rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le R.S.U. utilizzano permessi retribuiti pari a 52 ore annue per ogni Rappresentante.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 19 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore.

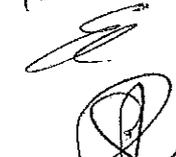
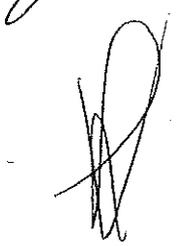
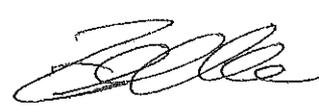
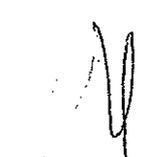
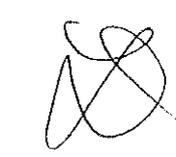
I permessi di cui sopra dovranno essere richiesti, per iscritto, almeno 24 ore prima del loro utilizzo.

I permessi di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, quanto già eventualmente concesso in sede aziendale allo stesso o ad analogo titolo.

3) Designazione e/o elezione del Rappresentante per la sicurezza

Nelle aziende fino a 15 dipendenti, nel caso in cui sia stato eletto o designato il "Rappresentante sindacale" di cui agli artt. 50 e 51 del vigente c.c.n.l., il ruolo di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sarà assunto dal medesimo, previa ratifica dell'assemblea dei lavoratori.

Il Rappresentante per la sicurezza eventualmente eletto in base ai punti successivi decade dal mandato ricevuto, essendo sostituito dal Rappresentante sindacale con



ratifica dell'assemblea dei lavoratori.

Nel caso in cui tale Rappresentante sindacale non vi sia, si procede alla elezione del R.L.S. con le modalità di seguito riportate.

I lavoratori eleggono il proprio Rappresentante direttamente, al loro interno, in una riunione esclusivamente dedicata a tale scopo, utilizzando un'ora di assemblea retribuita, secondo le norme del c.c.n.l.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, risultando eletto il lavoratore che ha ottenuto la maggioranza assoluta dei voti degli aventi diritto.

Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione.

Il verbale deve contenere l'indicazione del numero degli aventi diritto al voto, dei partecipanti, del risultato dello scrutinio e deve essere comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

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

Ricevuto il verbale di elezione, il datore di lavoro comunica, per il tramite dell'Associazione industriali della provincia, il nominativo eletto al Comitato paritetico di cui al presente articolo, ove costituito ed operante, o all'Organismo paritetico provinciale di cui all'A.I. 22 giugno 1995 negli altri casi e al CPN.

La competenza all'esame e alla definizione delle controversie eventualmente insorte in occasione delle elezioni compete solo ed esclusivamente ai Comitati paritetici di cui al presente articolo, ove costituiti ed operanti, e all'Organismo paritetico provinciale di cui all'A.I. 22 giugno 1995 negli altri casi.

Eventuali ricorsi dovranno essere presentati a tali Organismi entro 10 giorni dalle elezioni, a pena di decadenza.

Nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti le procedure per l'elezione o designazione del Rappresentante per la sicurezza sono le seguenti:

a) All'atto della indizione delle elezioni per la costituzione della R.S.U., nonché in occasione delle affissioni da effettuarsi ai sensi dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, i soggetti abilitati alla presentazione delle liste devono specificare quali tra i candidati alla elezione della R.S.U. assumono anche la candidatura come Rappresentanti per la sicurezza. E' data facoltà agli stessi soggetti di candidare alla elezione del Rappresentante per la sicurezza tutti i candidati per l'elezione della R.S.U.

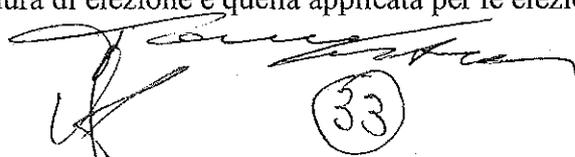
Tale indicazione deve essere ripetuta anche nella scheda elettorale.

Costituita la R.S.U., se tra gli eletti vi sono soggetti che si erano originariamente candidati anche come Rappresentanti per la sicurezza, si procede alla verifica del numero di preferenze espresse. La carica di Rappresentante per la sicurezza è assunta da coloro che hanno ricevuto il maggior numero di preferenze.

Se tra i componenti la R.S.U. non vi sono soggetti che erano originariamente candidati anche come Rappresentanti per la sicurezza (o se non ve ne sono in numero sufficiente), si procede, per la copertura dei posti vacanti, ad una elezione a suffragio universale diretto ed a scrutinio segreto oppure mediante procedura di designazione, in occasione della prima assemblea convocata dalla R.S.U. ai sensi dell'art. 20 della L. 20 maggio 1970, n. 300.

L'elettorato passivo, in questa seconda fase, è riservato ai componenti la R.S.U.

La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle R.S.U.



Il Rappresentante per la sicurezza eventualmente eletto ai sensi dei successivi punti b) e c) decade dal mandato ricevuto.

b) Nei casi in cui sia già costituita la R.S.U. ovvero siano ancora operanti le Rappresentanze sindacali aziendali o il Consiglio di fabbrica, per la designazione del Rappresentante per la sicurezza si applica la procedura che segue.

Entro 30 giorni dalla data del presente accordo il/i Rappresentante/i per la sicurezza è/sono designato/i dai componenti della R.S.U. al loro interno.

Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

La procedura di cui al 2° e 3° paragrafo del presente punto b) sarà adottata, anche in caso di dimissioni dalla R.S.U. del lavoratore che riveste l'incarico di R.L.S.

Nei casi in cui la R.S.U. non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nella unità produttiva operino le R.S.A. o il Consiglio di fabbrica delle Organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie, il/i Rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le aziende con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle Organizzazioni sindacali.

Nel caso di dimissioni della R.S.U. il Rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

c) In assenza di Rappresentanze sindacali in azienda, il Rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle OO.SS.

Il verbale contenente i nominativi dei Rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato alla Direzione aziendale (secondo quanto previsto dal punto 21, Parte 2^a dell'accordo interconfederale sopra citato per la costituzione delle R.S.U.), che a sua volta ne dà comunicazione, per il tramite dell'Associazione territoriale di appartenenza, al Comitato paritetico di cui al presente articolo, ove costituito ed operante, o all'Organismo paritetico territoriale di cui all'A.I. 22 giugno 1995 negli altri casi ed al CPN.

4) *Attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza*

Per le visite ai luoghi di lavoro il Rappresentante per la sicurezza, contestualmente alla richiesta delle ore di permesso necessarie, preavverte la Direzione aziendale per la loro effettuazione unitamente al responsabile del Servizio di prevenzione e protezione ovvero ad addetto da questi incaricato, presente nell'unità produttiva.

Le visite avranno luogo nel rispetto delle esigenze produttive e con le limitazioni previste dalla legge (es.: art. 339, D.P.R. n. 547/1955).

Le parti alla luce di quanto previsto in materia di informazione/formazione per i lavoratori dal D.Lgs. n. 626/1994 e successive modifiche ed integrazioni, hanno provveduto ad individuare uno schema di programma di informazione/formazione, riportato nel quadro sinottico allegato (v. Allegato 5).

Resta inteso che i Comitati paritetici territoriali, ove costituiti ed operanti, potranno elaborare progetti formativi per i dipendenti delle aziende aderenti agli stessi, che tengano conto di specifiche necessità non ricomprese nel programma richiamato.

Nota a verbale

Le Parti si impegnano a definire entro il primo semestre del 2020 l'introduzione della figura dell'RLSSA nelle aziende con più di 50 dipendenti.

Handwritten signatures and initials, including:

- Top row: A series of stylized initials and signatures.
- Second row: A signature that appears to read "Miz" followed by other marks.
- Third row: A large signature on the left and a signature on the right.
- Fourth row: A signature on the left and a signature on the right.
- Fifth row: A signature on the left and a signature on the right.
- Sixth row: A signature on the left and a signature on the right.
- Seventh row: A signature on the left and a signature on the right.
- Eighth row: A signature on the left and a signature on the right.
- Ninth row: A signature on the left and a signature on the right.
- Tenth row: A signature on the left and a signature on the right.

Art. 32. - *Congedo matrimoniale*

In caso di matrimonio il lavoratore non in prova fruirà di un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi con decorrenza del trattamento economico che avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato.

Tale congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali, né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dall'avente diritto con un preavviso di almeno quindici giorni dal suo inizio salvo casi eccezionali.

Per gli operai e gli intermedi il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'Inps ed è subordinato al riconoscimento del diritto da parte dell'Istituto stesso.

Per gli operai e gli intermedi il trattamento di cui sopra assorbe quello previsto dal contratto collettivo per l'industria del 31.5.1941.

Le disposizioni sul congedo matrimoniale sono applicabili anche in caso di unioni civili.

Le norme di cui sopra si considerano senz'altro integrate o sostituite da eventuali future norme interconfederali o legislative.

A collection of approximately 20 handwritten signatures in various styles, scattered across the lower half of the page. The signatures are mostly illegible due to their cursive and stylized nature. At the bottom center, there is a small circle containing the number 35.

Handwritten initials at the top of the page.

Art. 33. -Tossicodipendenti e loro familiari-Programmi terapeutici e riabilitativi di assistenza di lavoratori affetti da tossicodipendenza, alcolismo, anoressia, bulimia e ludopatia

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

Il lavoratore/ **la lavoratrice** 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/ **la lavoratrice** 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 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 del tossicodipendente o **della persona affetta da disturbo comportamentale patologico come esplicitato nel secondo comma del presente articolo**, qualora il servizio per le tossicodipendenze o **altro servizio deputato alla cura degli altri disturbi comportamentali patologici** ne attesti la necessità. Gli interessati dovranno avanzare la relativa richiesta alla Direzione aziendale almeno 15 giorni prima dell'inizio dell'aspettativa, fornendo adeguata documentazione circa lo stato di tossicodipendenza **ovvero la presenza di disturbo comportamentale patologico come esplicitato nel secondo comma del presente articolo**, 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.

A collection of numerous handwritten signatures and initials, some in blue ink, scattered across the bottom half of the page. A circled number '36' is visible at the bottom center.

Art. 36. - *Multe e sospensioni*

Incorre nei provvedimenti di multa il ~~dipendente~~ **lavoratore/la lavoratrice**:

- 1) che abbandoni il proprio posto di lavoro senza autorizzazione del superiore o senza giustificato motivo;
- 2) che non esegua il proprio lavoro secondo le istruzioni ricevute;
- 3) che rechi guasti al materiale e non avverta subito il suo superiore diretto degli evidenti guasti agli apparecchi o di evidenti irregolarità nel funzionamento degli apparecchi stessi;
- 4) che contravvenga al divieto di fumare o introduca sul luogo di lavoro cibi e bevande alcoliche, senza il permesso dell'azienda;
- 5) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;
- 6) che sia trovato addormentato durante le ore di lavoro;
- 7) che ritardi nell'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- 8) **che dia corso a molestie verbali, quali epiteti sessisti, razzisti, volgari, violenti, ecc.;**
- 9) che in qualunque altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto collettivo o che commetta mancanze che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene.

L'importo delle multe disciplinari sarà versato all'Inps.

In caso di maggiore gravità o di recidiva, il lavoratore incorre nel provvedimento della sospensione.

La sospensione si può anche applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b), e c).

Trascorsi due anni dalla comminazione di provvedimenti disciplinari, questi non saranno più considerabili agli effetti della recidiva.

Incorre inoltre nel provvedimento della sospensione, il lavoratore che non venga reperito dal medico incaricato delle visite di controllo al domicilio noto al datore di lavoro durante le fasce orarie di cui all'art. 68.

Per le procedure in materia di provvedimenti di cui al presente articolo, si fa riferimento a quanto espressamente previsto dall'art. 7 della legge 20.5.1970, n. 300.

65

Art. 49. - *Facilitazioni per i lavoratori studenti*

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

In attuazione dell'art. 10 della legge 20.5.1970, n. 300, si conviene:

a) lavoratori studenti universitari

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

Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuito sono elevati a quattro.

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

b) lavoratori studenti di scuole medie superiori e di scuole professionali.

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

Ai lavoratori predetti possono essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 gg. nel corso dell'anno.

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

c) lavoratori frequentanti master, dottorati, specializzazioni strettamente inerenti all'attività professionale svolta in Azienda

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

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

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

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

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

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

Potranno beneficiare dei permessi retribuiti di cui al precedente comma, ferme restando tutte le altre disposizioni, anche i lavoratori che frequentino corsi di recupero della scuola d'obbligo ivi compresi i corsi di livello elementare, nonché i lavoratori stranieri di Paesi non aderenti alla UE per i corsi di alfabetizzazione. Per tali lavoratori le ore di permesso retribuite sono elevate fino ad un massimo di 200 in un triennio, usufruibili anche in un solo anno.

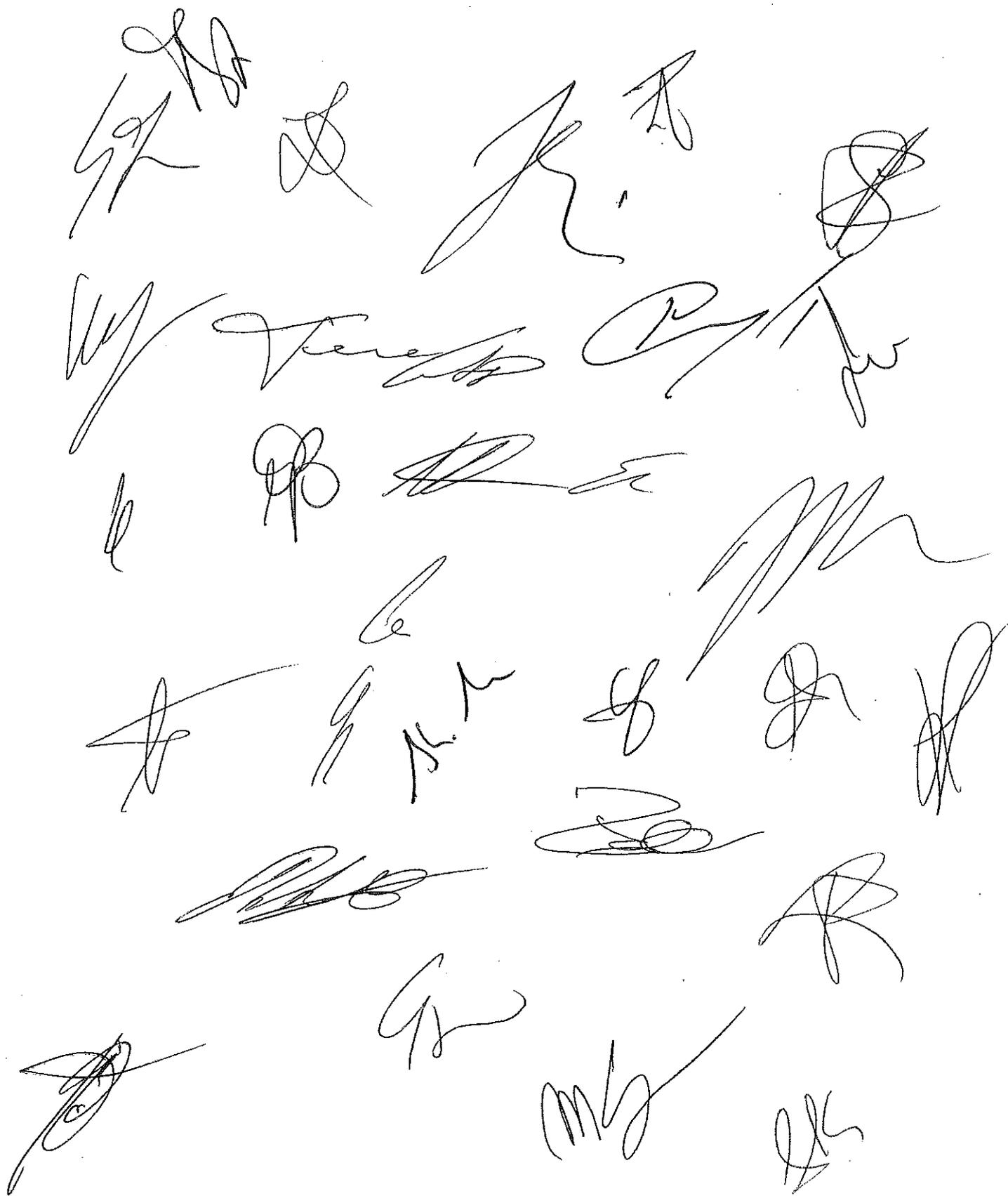
Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'azienda almeno un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore.

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

Nel caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopraindicato, sarà seguito

l'ordine di precedenza delle domande ferma restando la valutazione delle esigenze di cui al comma 4° del presente protocollo.

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



Art. 50. – Rappresentanze Sindacali Unitarie

PREMESSA

A integrazione e attuazione di quanto previsto dal Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria, e CGIL-CISL-UIL il 10 gennaio 2014 **così come modificato dall'Accordo interconfederale 4 luglio 2017**, che si intendono qui integralmente trascritti e che si assumono in allegato (v. all. 2), **nonché di quanto previsto dall'Accordo interconfederale sottoscritto da Confindustria e CGIL, CISL e UIL il 9 marzo 2018 a ratifica dell'Accordo 28 febbraio 2018 "Contenuti e indirizzi delle Relazioni Industriali e della contrattazione collettiva di Confindustria e CGIL, CISL, UIL" (v. all. 2 bis)** viene concordato quanto segue per il settore dei materiali lapidei.

1) *Costituzione della RSU*

A iniziativa delle Associazioni sindacali Feneal-UIL, Filca-CISL e Fillea-CGIL, in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti, viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria di tali lavoratori, RSU, di cui alla parte seconda del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, secondo la disciplina e le procedure di elezione ivi previste, con particolare riferimento ai termini stabiliti per le singole fasi.

~~Alla condizione che abbiano espresso formale adesione al citato Testo Unico, all'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e al Protocollo del 31 maggio 2013, l'iniziativa per la costituzione della RSU può essere assunta anche dalle altre Associazioni sindacali di cui al primo e terzo comma, punto 1, sezione seconda, parte seconda e al punto 4, sezione terza, parte seconda, del richiamato Testo Unico.~~

Hanno potere di iniziativa per la costituzione della RSU anche le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del Ccnl applicato nell'unità produttiva ovvero le Associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4) sezione terza, parte seconda del richiamato Testo Unico, a condizione che abbiano comunque effettuato adesione formale al contenuto dell'Accordo Interconfederale del 28/06/2011, del Protocollo 31/05/2013 e del presente Accordo.

L'iniziativa di cui al primo comma può essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle Associazioni sindacali come sopra individuate.

In ogni caso, le Organizzazioni sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19 legge 30 maggio 1970 n. 300, che siano firmatarie del presente contratto o comunque aderiscano alla disciplina di cui al Testo Unico 10 gennaio 2014 partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra menzionata.

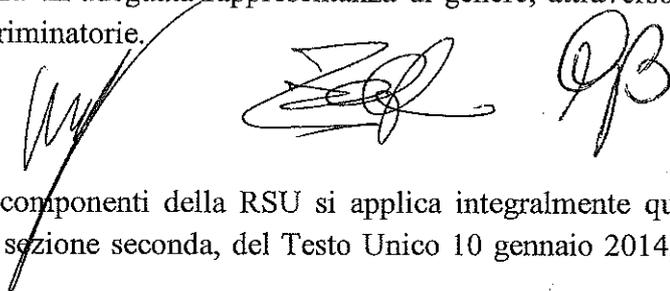
2) *Composizione della RSU*



Alla costituzione della RSU si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le Associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all. art 2095 del c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.



3) *Numero dei componenti la RSU*

Per quanto riguarda il numero dei componenti della RSU si applica integralmente quanto previsto nel punto 3) della parte seconda, sezione seconda, del Testo Unico 10 gennaio 2014, che viene riprodotto di seguito.

Il numero dei componenti le RSU sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la RSU costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera B".



4) *Compiti e funzioni*

La RSU sostituisce il Consiglio di Fabbrica di cui al C.c.n.l. 19 dicembre 1990 e i suoi componenti subentrano alle RSA e ai dirigenti delle RSA di cui alla legge n.300/70 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal vigente contratto e dal Testo Unico 10 gennaio 2014 parte seconda, sezione seconda, punto 4.

A detti componenti sono riconosciute le tutele previste dalla legge n.300/70 per i dirigenti RSA.



5) *Permessi*

Il monte ore annuo di permessi già previsto dall'art. 38, punto 3) del C.c.n.l. 19 dicembre 1990 (v. all. 1) verrà ripartito come segue:

- per l'espletamento dei propri compiti e funzioni la RSU disporrà di un numero di ore pari a quelle spettanti ai dirigenti delle RSA a norma dell'art. 23 legge 300/70;
- Feneal-UIL, Filca-CISL e Fillea-CGIL, titolari delle ore di permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal citato art.23, trasferiscono alla RSU una quota dei predetti permessi aggiuntivi pari al 70%.

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 RSU e comunicheranno alle Direzioni aziendali la regolamentazione da esse definita.



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

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

6) Elezioni

I componenti della RSU, eletti con le modalità previste dal Testo Unico 10 gennaio 2014 parte seconda, sezione terza, saranno designati con votazioni a scrutinio segreto e con preferenza unica.

Per le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto è prevista la presentazione di liste distinte.

7) Modalità della votazione

Secondo quanto stabilito al punto 12, sezione terza, parte seconda del Testo Unico 10 gennaio 2014, il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.

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

8) Commissione elettorale, scrutatori, componenti del seggio elettorale

I membri della commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, disciplinati rispettivamente ai punti 5, 8 e 13, sezione terza, parte seconda del Testo Unico 10 gennaio 2014, dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 legge 20 maggio 1970, n. 300, nei limiti e secondo le modalità di cui al punto 12, parte II, dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 al Testo Unico 10/01/2014.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previsti dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro, a favore dei dirigenti della RSA e ora trasferiti ai componenti le RSU in forza del Testo Unico 10 gennaio 2014.

Il verbale della commissione elettorale, verrà notificato ai sensi dell'ultimo capoverso del punto 19 parte seconda, sezione terza, Testo Unico 10 gennaio 2014.

9) Ripartizione dei seggi tra operai e impiegati

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

10) Revoca

La RSU decade dal mandato ricevuto: alla scadenza dei 3 anni dalla data delle elezioni; qualora si verifichi il superamento della quota di sostituzioni prevista dal Testo Unico 14 gennaio 2016 (punto 6, sezione seconda, parte seconda); in presenza di raccolta di firme tra i lavoratori

Mi

aventi diritto al voto, superiore al 50% (tali firme, perché abbiano valore ai fini della richiesta di revoca, dovranno essere opportunamente certificate).

11) Comunicazione della nomina

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

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

12) Disposizioni varie

Quanto riconosciuto in tema di RSU con la presente regolamentazione non è cumulabile con quanto potrà derivare da eventuali successive disposizioni di legge o accordi interconfederali in materia.

mg

DICHIARAZIONE A VERBALE

Qualora la materia dovesse trovare regolamentazione di carattere generale, legislativa o interconfederale, la presente disciplina sarà coordinata con le nuove

[A collection of approximately 20 handwritten signatures in various styles, including cursive and stylized forms, arranged in several rows.]

Art. 56. - Versamento di contributi sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante una delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso, **come previsto dall'art. 26 della L. n 300 del 20 maggio 1970**

~~La delega dovrà contenere l'indicazione precisa dell'ammontare in cifra o in percentuale del contributo mensile che l'azienda stessa è autorizzata trattenere e l'Organizzazione sindacale cui l'azienda dovrà versarlo.~~

Come previsto dal testo unico del 10 gennaio 2014 il contributo sindacale è stabilito nella misura dell'1% degli elementi utili al calcolo della retribuzione per 13 mensilità.

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

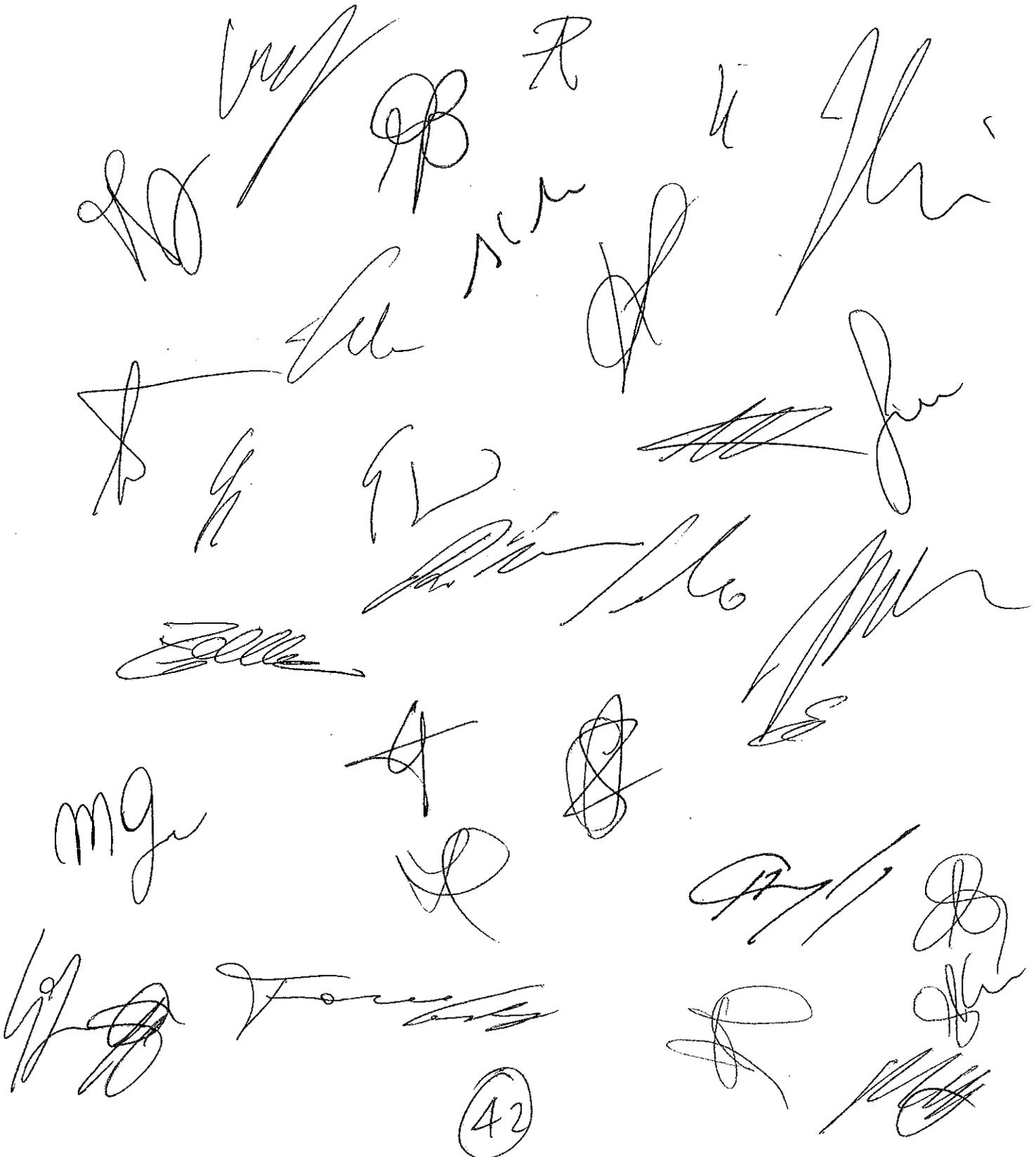
L'Azienda provvederà a effettuare mensilmente la rilevazione del numero delle deleghe dei dipendenti iscritti alle Organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente C.c.n.l attraverso il modello Uniemens indicando il codice del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e il numero delle deleghe ricevute per ogni singola organizzazione sindacale di categoria con relativo codice identificativo.

Art. 58 – Decorrenza e durata

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto, che ha valenza triennale, decorre dal 1° aprile 2019 e avrà vigore fino a tutto il 31 marzo 2022.

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

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



42

Omissis

Il tempo necessario al completamento del percorso di protezione e recupero psico-fisico per le donne vittime di violenza dopo il congedo previsto dal d.lgs. n. 80 del 15.6.2015, non viene computato ai fini del periodo di comporto.

[Handwritten signatures and initials, including the number 43 circled in the bottom center.]

Allegato n.4
Quota contrattuale

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

Le Aziende, nel mese di novembre c.a. 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 euro.

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

Entro 30 giorni dall'avvenuta comunicazione è riconosciuta la possibilità di manifestare la non accettazione della trattenuta stessa, da comunicare all'Azienda per iscritto.

Le Aziende effettueranno la ritenuta ai lavoratori non iscritti a Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil, che non abbiano manifestato espressamente la non accettazione, sulla retribuzione del mese di gennaio

Le quote trattenute verranno versate dalle Aziende sul seguente conto corrente bancario IBAN: IT83F0569603200000012811X17