

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 13 MAGGIO 2008 PER I
LAVORATORI DIPENDENTI DA AZIENDE ESERCENTI LE ATTIVITÀ DI ESCAVAZIONE E
LAVORAZIONE DEI MATERIALI LAPIDEI.**

Addì, 13 maggio 2008 in Roma

Tra

la FEDERTERZIARIO Federazione Italiana del Terziario, dei Servizi, del Lavoro Autonomo Professionale, della Piccola Impresa Industriale, Commerciale, Turistica ed Artigiana rappresentata dal Presidente Avv. Francesco Franco; dai componenti il Consiglio Confederale: Ferdinando De Feo, Raffaele Fontana, Giovanni Mastrofrancesco, Domenico Ferraro, Antonio Modeo, Tommaso Marzano, Francesco De Piano, Eustachio De Feo, Michele Androne.

e

La Federazione Nazionale delle Costruzioni, UGL Costruzioni, rappresentata dal Segretario Nazionale, Egidio Sanguè; dai componenti la Giunta Nazionale: Angelo Bazzano, Pietro Capuano, Salvatore Impiciato, Cosimo Ingrosso, Gaetano Malfitano, Fabio Mangione, Pasquale Marinaro, Umberto Pileggi, Walter Polese, Gerardo Santoli, Antonio Volpe.

si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti le attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, con la seguente sfera di applicazione:

1. escavazione del marmo;
2. escavazione dell'alabastro;
3. escavazione del granito, sienite, diorite, quarzite, serizzi, porfidi, ecc.;
4. escavazione del travertino;
5. escavazione delle ardesie;
6. escavazione delle pietre silicee;
7. escavazione delle pietre calcaree;
8. escavazione dei tufi;
9. escavazione delle altre pietre affini;
10. segatura, lavorazione dei sopraddetti materiali;
11. produzione dei granulati, cubetti, polveri, ecc.;
12. produzione di pietrame e pietrisco;
13. lavorazione delle selci;
14. produzione di sabbia e ghiaia;
15. lavorazione di marmi composti.

DISCIPLINA GENERALE DEL SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

1 - Livello nazionale

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 le parti stipulanti istituiscono la Commissione Nazionale per i Lapidari (CNL) permanente.

Entro tre mesi dalla firma del C.C.N.L. le parti, pariteticamente rappresentate nella CNL, ne definiranno la composizione e il regolamento per lo svolgimento dell'attività.

In particolare saranno oggetto del programma dei lavori della CNL 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'Articolo 5 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'Articolo 27 - ambiente di lavoro;
- fattori energetici.

La CNL, 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.

La CNL 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 gli Organismi paritetici territoriali di comparto, ove costituiti o da costituire. Nei rapporti con i predetti organismi la CNL potrà svolgere azione di coordinamento e di indirizzo per la individuazione di progetti da definire e sostenere a livello locale.

La CNL si riunirà di norma ogni sei mesi e, in via straordinaria e comunque ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità, su richiesta di una delle Parti.

Alle riunioni della CNL 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 della CNL, 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, le 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. 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.

la CNL si occuperà, oltre che degli 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 alla CNL), 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 zionali 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.

2 - Livello regionale

Tenuti presenti i risultati e le valutazioni degli incontri svolti tra le parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1), annualmente, di norma entro il primo trimestre, la Federterziario fornirà alla UGL Costruzioni in sede regionale, su richiesta della stessa, 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;
- e. dati complessivi relativi ai contratti di formazione lavoro stipulati dalle aziende del settore in applicazione degli accordi interconfederali, per una verifica sull'andamento dell'occupazione giovanile.

Le parti, in tale occasione, effettueranno un esame congiunto dell'andamento del settore, collegando l'esame medesimo all'elaborazione ed 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 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), la Federterziario fornirà annualmente di norma non oltre il bimestre successivo alla scadenza di cui al punto 2) alla UGL Costruzioni, 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 ad iniziative dei competenti Organismi pubblici;
- i dati complessivi relativi ai contratti di formazione lavoro stipulati dalle aziende del settore in applicazione degli accordi interconfederali, per una verifica sull'andamento dell'occupazione giovanile;
- i dati complessivi relativi ai contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende del settore.

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 richiesti dati aggregati relativi alla natura ed ai volumi delle attività produttive conferite a terzi.

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.

Sviluppo sostenibile e Responsabilità sociale d'Impresa

1. Le parti convengono che lo sviluppo sostenibile, inteso come integrazione equilibrata e dinamica delle dimensioni relative alla crescita economica, al rispetto dell'ambiente ed alla responsabilità sociale d'impresa, costituisca il modello cui ispirarsi per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive.
2. Le parti convengono, in particolare:
 - di porre in atto misure finalizzate alla sostenibilità dei processi produttivi delle Industrie del settore, assicurando lo sviluppo delle capacità produttive, la tutela dell'occupazione unitamente alla costruzione di una adeguata e coerente strategia ambientale;
 - di adottare una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale.
3. Le parti ritengono rilevante che tutti i soggetti interessati (imprese e lavoratori) realizzino comportamenti coerenti con quanto sopra, per confermare la validità di percorsi condivisi in essere e di quelli futuri, relativamente ai temi:
 - sostenibilità dei processi produttivi, sviluppo delle capacità produttive, protezione ambientale;
 - valorizzazione delle politiche industriali di filiera;
 - salute e sicurezza del personale;

- orientamento verso le lavorazioni di qualità;
 - impatto sulle comunità locali.
4. Le parti ritengono che la responsabilità sociale d'impresa vada intesa come qualificante valore aggiunto per l'impresa e per i suoi rapporti con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le istituzioni.
 5. Le parti, quindi, si danno atto che il percorso verso la responsabilità sociale d'impresa costituisce un miglioramento dell'osservanza degli obblighi di legge e di contratto, soprattutto quando esso sia attuato con effettività, trasparenza e verificabilità dei contenuti.
 6. Per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più possibile consapevole e condiviso al tema della responsabilità sociale, le parti convergono che, entro sei mesi dalla firma del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, la Commissione Nazionale per i Lapidari (CNL), predisponga un documento condiviso contenente linee guida dei requisiti minimi per la attuazione dei principali elementi della responsabilità sociale d'impresa tenendo conto anche delle raccomandazioni OIL.

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI E CONTRATTUALI

Premessa

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, nell'assumere come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993, ne realizza, per quanto di competenza del contratto collettivo nazionale di categoria, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali:
 - attribuendo alla autonomia collettiva delle parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante lo sviluppo del metodo partecipativo, ai diversi livelli e con diversi strumenti, al quale le parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto;
 - regolando l'assetto della contrattazione collettiva in funzione di una dinamica delle relazioni di lavoro medesima tale da consentire ai lavoratori benefici economici con contenuti non inflazionistici ed alle imprese una gestione corretta e programmabile del costo del lavoro nonché di sviluppare e valorizzare pienamente le opportunità offerte dalle risorse umane.
2. A questi fini le parti si impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali a loro collegati, nonché delle imprese aderenti e delle R.S.U. costituite ai sensi dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, a che il funzionamento del sistema di relazioni industriali e contrattuali più avanti descritto, si svolga secondo i termini e le procedure specificamente indicate, dandosi nel contempo atto che la loro puntuale applicazione è condizione indispensabile per mantenere le relazioni sindacali nelle sedi previste dal presente contratto, entro le regole fissate.
3. Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti, per il periodo di loro validità il contratto generale, le norme integrative di settore o quelle aziendali da esso previste. A tal fine Federterizario si impegna ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate mentre la UGL Costruzioni si impegna a non promuovere ed a intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli.
4. Le parti, avendo assunto quale regola dei propri comportamenti la coerenza con gli obiettivi di competitività delle imprese e di valorizzazione del lavoro industriale, realizzano con il presente contratto gli assetti contrattuali indicati dal Protocollo del 23 luglio 1993.

5. La contrattazione di secondo livello riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli regolati dal C.C.N.L. e avrà per oggetto le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del contratto collettivo nazionale di lavoro in conformità ai criteri ed alle procedure ivi indicati.

Le materie rimesse alla contrattazione di secondo livello possono essere disciplinate, in luogo della normale contrattazione aziendale, con accordi provinciali o territoriali in base alla prassi vigente.

Nelle aree territoriali nelle quali si svolgerà la contrattazione territoriale non potrà avere luogo quella aziendale.

La UGL Costruzioni si impegna a garantire il rispetto delle regole di cui sopra, anche attraverso il ricorso alla procedura di cui all'ultimo comma del paragrafo "Procedura di rinnovo degli accordi di secondo livello", che prevede l'intervento della Federazione nazionale al fine di dirimere la controversia.

Ai fini sopra indicati un Comitato, nell'ambito della CNL, opererà una verifica della situazione esistente.

Lo stesso Comitato elaborerà suggerimenti di carattere tecnico in merito ai contenuti della contrattazione economica di secondo livello.

Le parti confermano che nelle zone dove si attuerà la contrattazione territoriale verrà adottata, previa verifica, una regolamentazione specifica per il settore degli inerti.

6. La contrattazione di secondo livello è prevista, secondo quanto disposto dal Protocollo 23 luglio 1993, nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese.
7. In applicazione dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, sono titolari della negoziazione di secondo livello negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente contratto, le strutture territoriali della Organizzazione sindacale stipulante e le R.S.U. costituite ai sensi dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 da una parte, e la Federterziario dall'altra.

Procedura di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro

Il contratto nazionale ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per quella retributiva.

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

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

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

Le parti si danno atto che in caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del contratto e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del contratto, verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale" secondo le modalità e i criteri specificatamente previsti nel Protocollo del 23 luglio 1993.

La violazione del periodo di raffreddamento come definito al secondo comma del presente articolo comporta come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre la suddetta indennità di vacanza contrattuale, secondo quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993.

Procedura di rinnovo degli accordi di secondo livello

Le parti si danno atto che la contrattazione di 2° livello avrà per oggetto le materie per le quali sia prevista una specifica clausola di rinvio nei singoli istituti del contratto nazionale di lavoro.

Gli accordi di 2° livello, secondo quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, hanno durata quadriennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale.

Le richieste di rinnovo degli accordi di 2° livello dovranno essere presentate in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza dell'accordo. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento della stessa.

In applicazione di quanto disposto al secondo comma, nell'arco di vigenza del presente contratto, le richieste di rinnovo degli accordi di 2° livello non potranno essere presentate prima della sottoscrizione del presente contratto e i conseguenti effetti economici avranno decorrenza non anteriore al 30 giugno 2005.

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

Le parti nel convenire che il rispetto delle disposizioni sopra definite costituisce condizione essenziale per assicurare stabilità e certezza ai reciproci rapporti, si impegnano conseguentemente ad assumere comportamenti coerenti per rimuovere, con la necessaria tempestività, eventuali situazioni di difformità che possano insorgere relativamente ad ambiti, tempi e livelli definiti dal presente articolo.

In tale ottica, al fine di consentire l'applicabilità delle previsioni sopra stabilite, alle quali deve uniformarsi la contrattazione di 2° livello, nel caso in cui si verifichi una presunta difformità e, a livello locale, permanga su tale aspetto una contrapposizione tra le parti, la questione verrà sottoposta per iscritto all'esame delle parti stipulanti a livello nazionale che si incontreranno nei 15 giorni successivi, al fine di valutare soluzioni per una corretta applicazione delle presenti disposizioni contrattuali.

Previdenza complementare

Le Parti concordano di procedere alla istituzione di un sistema di previdenza complementare per il settore.

A tal fine le Parti decidono di istituire, a livello nazionale, entro 30 giorni dalla stipula del presente CCNL, una Commissione tecnica composta anche da esperti designati in numero paritetico, con il compito di prospettare alle Parti medesime un progetto complessivo di previdenza complementare per impiegati, intermedi e operai.

L'ipotesi progettuale indicherà modi e forme di applicazione della previdenza medesima in relazione alle caratteristiche del settore.

A seguito della emanazione del D.Lgs. n. 252 del 5 dicembre 2005, le parti firmatarie del presente C.C.N.L. intendono accordarsi per l'utilizzo di un Fondo pensione, al fine di permettere ai dipendenti delle aziende associate di usufruire di tutti i vantaggi in termini di partecipazione alle forme di previdenza complementare (versamento del t.f.r. maturando, versamento del contributo del datore di lavoro e versamento del contributo del lavoratore).

Per quanto sopra, le parti firmatarie del presente C.C.N.L. individuano, ed autorizzano, a norma di legge (n.4 dell'albo tenuto dalla Covip), la forma di previdenza complementare per i dipendenti delle aziende associate nel Fondo pensione aperto a contribuzione definito "PREVIRAS" istituito dalla Riunione Adriatica di Sicurtà S.p.A.

PARTE I - NORME COMUNI

Articolo 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;
2. la categoria attribuita;
3. il trattamento economico;
4. la località dove dovrà prestare servizio.

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;
5. altri documenti richiesti da eventuali disposizioni contrattuali e di legge.

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.

Articolo 2. LAVORO DELLE DONNE E DEI MINORI

L'ammissione e le condizioni di lavoro delle donne e dei minori sono regolate dalle disposizioni di legge vigenti.

Articolo 3. TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per quanto attiene alla tutela della maternità, si fa riferimento alle norme di legge in materia.

Alla lavoratrice assente 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 assorbire fino a concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

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, purché 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).

Articolo 4. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 7 categorie alle quali corrispondono 7 livelli retributivi con valori minimi tabellari mensili.

I valori minimi mensili sono quelli risultanti dalle tabelle di cui all'Articolo 7 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 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'Articolo 38.

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, per gli impiegati e per 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; catt. A, B, C, D, E 1a declaratoria;
3. qualifica intermedia: catt. B, C, 2a declaratoria;
4. qualifica operaia: catt. B, C, 3a 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.

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).

Categoria CS

Profili

- programmatore di macchine a guida computerizzata di sagomatura e lucidatura in curva che provvede alla elaborazione e messa a punto dei programmi ed alla completa conduzione della macchina (programmatore-sagomatore-lucidatore su macchine computerizzate);
- 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 capolinea, svolge, nell'ambito dell'officina, coordinamento e controllo di attività tecniche nel campo della manutenzione e riparazione (capo manutenzione);
- sorvegliante di cava ai sensi dei D.P.R. 9 aprile 1959 n. 128 e successive modifiche e integrazioni.
- 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, riproducendole da modello o disegno anche in scala (ornatista, figurista, fiorista, pannista, puntatore, sbizzatore, di lavori ad alto contenuto artistico).

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 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 e 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 fluidodinamici (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 (filista armatore al monte o nelle cave "a pozzo");
- lavoratore che è addetto al funzionamento del dragline, provvedendo inoltre all'ordinaria manutenzione (draglista);
- 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;

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.

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 (filista armatore di cave in piano);
- lavoratore che nelle cave di montagna è preposto alla conduzione e sorveglianza degli impianti di filo elicoidale o diamantato veloce per i tagli sia al monte che sul piazzale di cava (filista di cava di montagna);
- lavoratore al quale è affidato il controllo, la custodia, il trasporto, la distribuzione, il caricamento, lo sparo delle mine e qualsiasi altra incombenza relativa all'uso dell'esplosivo e degli artifici (fuochino);
- 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 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 simili 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 disgiugiatore-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).

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.

Profili

- lavoratori che in cava eseguono le operazioni di preparazione di stacco ed abbattimento di massi e banchi o che provvedono al disgiugio delle fronti ed allo sgombero dei materiali rimasti sui piani di minatura (cavatore disgiugiatore);
- lavoratore che nelle cave in piano è preposto alla conduzione e sorveglianza degli impianti di filo elicoidale o diamantato veloce 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 addetti 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 o 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 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 effettuino 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);
- lavoratore che provvede al controllo della qualità del materiale e alla selezione dello stesso prima dell'imballaggio;
- lavoratori che compiono lavori di manovra, carico e scarico di materiali nel cantiere di lavorazione e nei depositi e/o provvedono alla sistemazione di blocchi sui carrelli dei telai, dietro istruzione del primo segatore (addetti alla manovra dei materiali, al carico e scarico su piani di lavoro, preparatore di carrelli, addetti all'imballaggio);
- lavoratori addetti alla sorveglianza dei nastri di alimentazione dei materiali e/o alla griglia di selezione o dell'impianto di selezione e frantumazione intervenendo per facilitare lo scorrimento dei nastri ed il deflusso dei materiali, addetti alla manovra delle bocchette dei silos, provvedendo inoltre allo spianamento e al lavaggio dei materiali sui mezzi di trasporto (addetto alla bocca del frantoio, addetto al nastro di alimentazione ed al nastro trasportatore, addetto alla griglia, addetto alla sorveglianza dell'impianto di selezione e frantumazione, addetto al carico da silos).

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.

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 modifica del sistema di classificazione del personale

Le Parti, nel valutare congiuntamente che l'attuale sistema di inquadramento professionale può essere utilmente rivisto, concordano la istituzione di una Commissione Paritetica con il compito di elaborare una proposta tecnica modificativa dell'attuale disciplina classificatoria, articolata, se del caso, per aree, per fasce o in base all'attuale impianto, da sottoporre alle Parti stipulanti.

La Commissione, composta da 6 componenti, di cui 3 in rappresentanza della UGL Costruzioni e 3 in rappresentanza di Federterziario, eventualmente integrabile in pari numero da tecnici o esperti della materia, verrà costituita entro 30 giorni dalla data di stipula del presente contratto e concluderà il proprio lavoro di proposta entro la scadenza del primo biennio economico del presente contratto e, da subito, sarà attivato il tavolo negoziale tra le Parti stipulanti per definire entro la scadenza del contratto stesso il nuovo sistema di inquadramento, i relativi parametri e i termini di decorrenza della nuova scala classificatoria, articolata su 8 livelli.

Fermo restando che gli aumenti retributivi di cui alla tabella allegata all'Accordo di rinnovo del C.C.N.L. sono stati determinati sulla vigente scala parametrica, nelle tabelle dei nuovi minimi mensili (Articolo 7), da valere per la vigenza del primo biennio economico, sono recepite le variazioni di cui al comma precedente.

Dichiarazione a verbale

In relazione a quanto indicato al comma 2), non potranno comunque essere introdotti oneri aggiuntivi nel periodo di vigenza del presente contratto.

Articolo 5. FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti stipulanti riconoscono concordemente l'importanza della formazione professionale quale strumento essenziale per la valorizzazione del capitale umano nelle imprese, per la crescita a livello personale, per l'adeguamento delle professionalità alle mutate esigenze del mercato del lavoro e alle necessità delle imprese.

Le parti individuano, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità, l'opportunità di indicare le seguenti linee di indirizzo per le esigenze formative del settore:

- sensibilizzare ed incentivare le imprese alla valorizzazione delle risorse umane come strumento di competitività delle imprese;
- promuovere e valorizzare la professionalità attraverso l'acquisizione di conoscenze specifiche in grado di rispondere alle esigenze di innovazione tecnologica di processo produttivo e di prodotto di organizzazione del lavoro, legislative e di salute e sicurezza;
- incentivare i lavoratori nell'accrescimento delle competenze professionali, relazionali e trasversali al fine di rispondere alle esigenze del settore e prevenire l'obsolescenza della competenze professionali possedute.
- predisporre adeguati moduli formativi per il coinvolgimento dei giovani nel percorso propedeutico all'inserimento nel settore utilizzando anche forme di apprendimento attraverso l'apprendistato e alternanza scuola lavoro;
- predisporre appositi progetti che si prefiggano di avvicinare la domanda e l'offerta sul mercato del lavoro e moduli specifici per i lavoratori stranieri;

- predisporre linee guida che favoriscano l'intreccio fra le varie possibilità formative sia a domanda individuale sia quella derivante da piani formativi aziendali, attraverso la definizione del catalogo dell'offerta formativa di settore;
- riqualificare il personale quale mezzo per contribuire al superamento di situazioni di difficoltà di mercato e al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale.

Le parti, riferendosi alle previsioni di legge e degli accordi in materia di formazione professionale, intendono concordemente verificare la possibilità di avvalersi di un fondo interprofessionale per la formazione continua.

Particolare attenzione dovrà essere posta alla materia di igiene, salute, sicurezza e ambiente, secondo le modalità previste dalla legislazione nazionale e regionale in materia.

A tal fine viene demandato alla CNL la predisposizione delle linee guida aderenti ai bisogni specifici del settore da sottoporre agli attori della formazione professionale e alle imprese e ai lavoratori. In carenza di determinazioni da parte della CNL potranno essere definite a livello territoriale tra le parti le linee guida di cui sopra.

La CNL ha inoltre il compito di monitorare l'evoluzione legislativa a livello Comunitario e Nazionale, assumendone gli obiettivi da implementare nei piani di formazione, le metodologie formative, di coinvolgimento e partecipazione al fine di proporre un catalogo formativo di settore da offrire alle imprese, ai lavoratori anche delle realtà produttive meno strutturate.

La CNL potrà individuare certificazioni specifiche di riconoscimento delle professionalità a seguito dell'acquisizione di competenze derivanti da percorsi formativi.

La CNL potrà anche studiare tipologie di libretti che attestino il percorso formativo-professionale dei lavoratori, da diffondere a livello territoriale.

Le parti, data la particolare importanza della formazione professionale, definiranno entro tre mesi dalla stipula del C.C.N.L. le modalità per lo svolgimento dell'attività inerente alla Formazione professionale all'interno della CNL anche attraverso la istituzione di uno specifico gruppo di lavoro.

Articolo 6. CUMULO DI MANSIONI

Ai lavoratori che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diverse categorie, saranno attribuite la categoria e la retribuzione corrispondenti alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno di equivalenza di tempo. Di casi particolari fra quelli che non rientrano nei sopraindicati si terrà conto nella retribuzione.

Articolo 7. MINIMI TABELLARI

I minimi contrattuali mensili, per la vigenza del primo biennio economico, afferenti a ciascuna categoria sono riportati nella sottoindicata tabella:

Minimi tabellari mensili

Categorie	dal 1/4/2008	dal 1/4/2009	dal 1/9/2009
AS	1.288,91	1.340,38	1.366,85
A	1.185,72	1.233,07	1.257,42
B	966,64	1.005,24	1.025,09
CS*	928,21	965,27	984,33
C	876,64	911,64	929,64
D	827,86	860,80	877,74
E	763,16	793,53	809,15
F	645,72	671,46	684,70

Il valore indennità di contingenza per la categoria CS è di euro 520,13.

Aumenti retributivi

Categorie	Parametri	dal 1/4/2008	dal 1/4/2009	dal 1/9/2009	Totale
AS	200	73,53	51,47	26,47	151,47
A	184	67,65	47,35	24,35	139,35
B	150	55,15	38,60	19,85	113,60
CS	144	52,94	37,06	19,06	109,06
C	136	50,00	35,00	18,00	103,00
D	128	47,06	32,94	16,94	96,94
E	118	43,38	30,37	15,62	89,37
F	100	36,76	25,74	13,24	75,74

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

Norma transitoria

Ai lavoratori in forza alla data del 13 maggio 2008 è corrisposto un importo forfetario di €150,00 lordi, suddivisibili in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1° gennaio 2008-30 aprile 2008. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

L'importo dell'Una Tantum 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.

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., l'Una Tantum è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Il suddetto importo verrà erogato con le competenze di retribuzione del mese di maggio 2008, ovvero, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, all'atto della liquidazione delle competenze.

Le giornate di assenza dal lavoro per gravidanza e puerperio e quelle per malattia, infortunio e congedo matrimoniale con pagamento di indennità a carico dell'Istituto competente e di integrazione a carico delle Aziende, intervenute nel periodo 1° gennaio 2008 - 30 aprile 2008 saranno considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra.

Ai lavoratori che nel periodo 1° gennaio 2008 - 30 aprile 2008 abbiano fruito di trattamenti di CIG, di riduzione di orario di lavoro per contratti di solidarietà e/o di altre prestazioni economiche previdenziali, l'importo dell'Una Tantum sarà corrisposto secondo le disposizioni vigenti in materia.

Articolo 8. INDENNITÀ DI CONTINGENZA - EDR

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

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

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

Articolo 9. DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ORARIA

Le quote orarie degli elementi mensilizzati della retribuzione si ottengono dividendo gli elementi stessi per 174.

Laddove siano in atto, per accordi provinciali o locali o aziendali, orari di lavoro inferiori alle 40 ore settimanali, il divisore verrà determinato secondo la seguente formula:

$$\text{orario settimanale in atto } 174 \times 40$$

Articolo 10. PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La corresponsione della retribuzione sarà effettuata a periodo mensile.

Al lavoratore verrà rilasciata, all'atto del pagamento, una busta o prospetto contenente l'indicazione degli elementi che compongono la retribuzione e delle trattenute effettuate su di essa.

Eventuali reclami sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta o sul prospetto di cui al comma precedente saranno ammessi solo all'atto del pagamento. Nei casi di errori contabili, essi dovranno essere contestati dal lavoratore all'azienda entro cinque giorni da quello della paga, in modo che l'azienda possa ovviare immediatamente all'errore regolando le eventuali differenze. Trascorso tale periodo le differenze segnalate in ritardo saranno regolate all'atto della corresponsione della retribuzione del mese successivo.

Resta fermo in ogni caso l'obbligo per l'azienda, in caso di contestazione su alcuno degli elementi costitutivi della retribuzione, di corrispondere la parte di retribuzione non contestata.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5 per cento, a partire dalla scadenza dei 10 giorni di ritardo; inoltre, il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del TFR e dell'indennità di mancato preavviso.

Per l'eventuale corresponsione di acconti restano ferme le consuetudini in atto nelle singole aziende.

Articolo 11. ORARIO DI LAVORO - RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO - TRATTAMENTO DELLE FESTIVITÀ SOPPRESSE

1. Orario di lavoro

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

Ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro effettivamente prestato, ai fini del D. Lgs. citato, viene calcolata con riferimento ad un periodo di 4 mesi.

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.

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, nel corso di un apposito incontro, prospetterà alla R.S.U. le necessità obiettive che giustificano l'eventuale ricorso a regimi di orario flessibile, concordando 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 sono stabilite le seguenti riduzioni di orario:

- 28 ore in ragione d'anno fino al 31 dicembre 1984
- 12 ore ulteriori, in ragione d'anno, a decorrere dal 1° gennaio 1985.
- 16 ore ulteriori, in ragione d'anno, a decorrere dal 1° gennaio 1989.
- 4 ore ulteriori, in ragione d'anno, a decorrere dal 1° gennaio 1992.
- 4 ore ulteriori, in ragione d'anno, a decorrere dal 1° gennaio 1993.

Le ore annue di riduzione di cui sopra saranno prioritariamente utilizzate nei periodi di minore attività produttiva a titolo di permessi individuali.

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 delle Ore Individuale alle condizioni previste dal successivo punto 4 del presente articolo (Banca delle 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.

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 ad 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 richiamo alle armi, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, aspettativa per motivi privati.

Banca delle 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.

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.

Articolo 12. CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME)

Il contratto di lavoro a tempo parziale, disciplinato dal D. Lgs. n. 61 del 20/02/2000, dal successivo D. Lgs. n. 100 del 26 febbraio 2001 e dal D. Lgs. n. 276/2003, comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad 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.

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).

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

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 può farsi assistere da un componente della R.S.U. indicato dal lavoratore medesimo. In mancanza della R.S.U. potrà farsi assistere da un rappresentante delle OO.SS. territoriali.

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

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle Parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario.

Le aziende tenderanno ad accogliere le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua dei familiari per malattia, ovvero dalla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio.

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.

Articolo 13. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.

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

In relazione a quanto disposto dal comma 7, prima parte dell'art. 10 del D. Lgs. n. 368/2001 il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto a tempo determinato è pari al 20% dei dipendenti occupati a tempo indeterminato per le aziende fino a 100 dipendenti e al 10% per le aziende con oltre 100 dipendenti nelle seguenti ipotesi specifiche:

- lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse per specializzazioni da quelle normalmente impiegate e per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda;
- per copertura di necessità straordinarie connesse alla introduzione di innovazioni tecnologiche.

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

Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7, lettera a), dell'art. 10 del D. Lgs. 368/2001, la fase di avvio di nuove attività per l'avvio di una nuova unità produttiva potrà protrarsi per un periodo di tempo fino a 18 mesi; per la fase di avvio di nuovi impianti e/o linee/sistemi di produzione potrà protrarsi per un periodo di tempo fino a 12 mesi.

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 R.S.U., o in mancanza con le OO.SS. territoriali, relativamente al numero dei rapporti a termine, ed 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.

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 ed 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.

In caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, per gli impiegati, il periodo di prova di cui all'Articolo 86 sarà ridotto al 50%.

Articolo 14. CONTRATTO DI FORNITURA DI LAVORO TEMPORANEO

1. Fermi restando i casi in cui può essere concluso il contratto di fornitura di lavoro temporaneo indicati dall'art. 1 comma 2 lettera b) e c) della Legge 24 giugno 1997 n. 196, in relazione a quanto previsto dalla lettera a) comma 2 dello stesso articolo, contratti di fornitura di lavoro temporaneo possono inoltre essere conclusi nei casi previsti per il contratto a tempo determinato dall'Articolo 13 del C.C.N.L.

La percentuale di lavoratori per i quali sia stipulato un contratto di fornitura di lavoro temporaneo, per le causali di cui al precedente comma, rispetto al numero dei lavoratori occupati dall'impresa con contratto di lavoro a tempo indeterminato, non può superare, in media d'anno, il 10% dei dipendenti occupati a tempo indeterminato.

I valori risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale si arrotondano all'unità superiore.

In alternativa è consentita la stipula di contratti di lavoro temporaneo sino a 5 prestatori di lavoro temporaneo, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 4, lettera a) della Legge 196/97 sono individuate come qualifiche di esiguo contenuto professionale, per le quali è vietata la fornitura di lavoro temporaneo, quelle previste dalla categoria F della classificazione del personale di cui all' Articolo 4 del presente C.C.N.L.

La Direzione Aziendale comunica preventivamente alle RSU o, in mancanza alle OO.SS. territoriali aderenti all'associazione sindacale firmataria del C.C.N.L., il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo da stipulare e i motivi del ricorso. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro la settimana lavorativa successiva alla stipula del contratto.

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

I lavoratori impiegati con contratto di fornitura di lavoro temporaneo sono destinatari dell'informativa di cui all'art. 21 del D.Lgs. 626/1994, avendo riferimento all'esperienza lavorativa ed alla mansione svolta.

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 fornitura di lavoro temporaneo, comporta.

Dichiarazione a verbale

Le parti si impegnano a definire la disciplina contrattuale del contratto di somministrazione a tempo determinato non appena completato il quadro legislativo di riferimento.

Nel frattempo la normativa contrattuale che disciplina il lavoro temporaneo continuerà ad applicarsi in via transitoria.

Articolo 15. PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro è sempre fatta con un periodo di prova fissato nelle seguenti misure:

categoria F :	20 giorni di effettiva prestazione lavorativa;
categoria E:	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa;
categoria D:	40 giorni di effettiva prestazione lavorativa;
categoria C :	60 giorni di effettiva prestazione lavorativa;
categoria CS:	70 giorni di effettiva prestazione lavorativa;
categoria B:	80 giorni di effettiva prestazione lavorativa;
categoria A, categoria AS- Quadri:	130 giorni di effettiva prestazione lavorativa;

In caso di contratto a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi, il periodo di prova sarà ridotto del 50%.

Il periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle parti, senza motivazione e senza l'obbligo di preavviso e di indennità sostitutiva.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto, salvo che non sia diversamente disposto dal contratto medesimo.

In caso di risoluzione del rapporto, ad iniziativa di una delle due parti, nel corso del periodo di preavviso o alla fine dello stesso, l'azienda corrisponderà la retribuzione relativa al periodo di servizio effettivamente prestato.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un mese.

Terminato il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione diviene definitiva e l'anzianità decorrerà dal primo giorno dell'assunzione in prova a tutti gli effetti del presente contratto.

Articolo 16. LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Ai soli fini della corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo è considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 8 ore giornaliere e quello effettuato oltre le 40 ore e fino alle 48 ore settimanali.

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

E' considerato lavoro notturno, ai soli fini delle maggiorazioni contrattuali, quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 del mattino. Si considera lavoro notturno ai fini legali, di cui al D.Lgs. n. 66/2003, quello effettivamente prestato nel periodo intercorrente fra le ore 22 e le ore 5 alle condizioni di cui al decreto medesimo, ferme restando le esclusioni di cui all'art. 11, 2° comma, del citato provvedimento (donne, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino; la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa).

La lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni; la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n° 104, e successive modificazioni).

E' considerato lavoro festivo quello compiuto nei giorni di domenica o nei giorni compensativi di riposo settimanale e nelle ricorrenze festive previste dalle lettere b), c) e d) dell'Articolo 17.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e dovrà essere motivato da esigenze indifferibili, di durata temporanea tali da non consentire un correlativo ampliamento degli organici.

Al di là dei casi previsti dal comma precedente, eventuali ipotesi di lavoro straordinario saranno concordate preventivamente tra l'azienda e la R.S.U.

L'azienda comunicherà trimestralmente alla R.S.U. i dati consuntivi del complesso delle ore di lavoro straordinario effettuate.

Il lavoro straordinario, il lavoro notturno e il lavoro festivo si effettuano nei limiti previsti dalla legge.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo è compensato con la retribuzione oraria di fatto maggiorata secondo le percentuali seguenti da calcolarsi su paga base, eventuali superminimi, contingenza, eventuale terzo elemento ed eventuale minimo di cottimo:

- | | |
|---|------|
| 1. Lavoro straordinario: | 30% |
| 2. Lavoro straordinario effettuato nel 6° giorno: | 40% |
| 3. Lavoro festivo, lavoro straordinario festivi: | 50% |
| 4. Lavoro notturno in turni avvicendati: | 18% |
| 5. Lavoro notturno non compreso in turni avvicendati: | 50% |
| 6. Lavoro straordinario notturno: | 50% |
| 7. Lavoro festivo con riposo compensativo: | 12%. |

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

La retribuzione oraria si determina secondo il disposto dell'Articolo 9.

Qualora la retribuzione sia composta in tutto o in parte di elementi variabili (provvigioni, interessenze, ecc.) si prenderà per base la parte fissa.

Articolo 17. GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

- a. le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;
- b. le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e 2 giugno;
- c. le seguenti festività:
 1. 1° giorno dell'anno (Capodanno);
 2. Epifania (6 gennaio);
 3. il lunedì successivo alla Pasqua;
 4. il giorno dell'Assunzione (15 agosto);
 5. il giorno di Ognissanti (1° novembre);
 6. il giorno dell'Immacolata Concezione (8 dicembre);
 7. il giorno di Natale (25 dicembre);
 8. il giorno di S. Stefano (26 dicembre);
- d. il giorno del S. Patrono del luogo dove il lavoratore presta normalmente servizio.

Qualora una delle festività indicate alle lettere b), c) e d) cada di domenica o nel giorno di riposo compensativo ai sensi dell'Articolo 18, al lavoratore deve essere corrisposto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione globale di fatto, pari ad 1/25 della retribuzione mensile.

Articolo 18. RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni derivanti dall'applicazione dell'Articolo 11 in materia di orario di lavoro e delle vigenti norme di legge.

Il giorno di riposo settimanale compensativo deve essere in ogni caso prefissato con un congruo anticipo: dell'eventuale spostamento di esso deve essere data comunicazione al lavoratore almeno 24 ore prima, in difetto di che il lavoratore avrà diritto alla maggiorazione stabilita per il lavoro festivo.

Articolo 19. CONGEDI

A) permessi per eventi e cause particolari

Ai sensi e per gli effetti dell'Articolo 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 è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato

o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

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

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

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

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

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

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

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

B) congedi per gravi motivi familiari

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

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

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

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

Il datore di lavoro è tenuto, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente.

L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la

sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

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

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

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

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

C) congedi per la formazione

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

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

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

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

Dichiarazione comune

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

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

Articolo 20. DISTACCO

In materia di distacco si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 30 del D.Lgs 276/2003.

Articolo 21. ASPETTATIVA PER MOTIVI PERSONALI

Al lavoratore dipendente che ne faccia domanda, supportata da idonea documentazione, per particolari, giustificati motivi di carattere personale, l'azienda valuterà la possibilità di concedere, compatibilmente con le proprie esigenze, un'aspettativa non superiore ad un anno, senza retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

Il lavoratore che entro quindici giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenta per riprendere servizio è considerato dimissionario.

Qualora l'azienda accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificata la concessione, può invitare il lavoratore a riprendere servizio nel termine di quindici giorni. Il lavoratore che non ottempera all'invito è considerato dimissionario.

Articolo 22. AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

I lavoratori assunti a decorrere dal 1° gennaio 1980, per ogni biennio di effettivo servizio, hanno diritto alla maturazione di un massimo di cinque scatti biennali. I valori di ogni singolo scatto sono quelli più sotto riportati e riferiti alle categorie di appartenenza dei singoli lavoratori:

	Euro/mese
Categoria AS	13,01
Categoria A	11,97
Categoria B	9,80
Categoria CS	9,45
Categoria C	8,82
Categoria D	8,31
Categoria E	7,69
Categoria F	6,65

L'aumento periodico di anzianità decorrerà dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio di categoria il lavoratore manterrà l'importo degli aumenti periodici già maturati. Il lavoratore avrà quindi diritto a maturare ulteriori aumenti periodici nella misura fissata per la nuova categoria di appartenenza fino al raggiungimento del massimo previsto per detta nuova categoria, ivi compresi gli importi maturati nella precedente categoria.

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

Articolo 23. PASSAGGI DI QUALIFICA

Il passaggio dalla qualifica operaia alla qualifica intermedia o impiegatizia nonché il passaggio da quella intermedia alla qualifica impiegatizia non costituiscono motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro e l'anzianità di servizio prestata come operaio o intermedio è utile agli effetti dei singoli istituti della presente regolamentazione, secondo le norme previste per ciascuno degli istituti stessi.

Ai fini degli aumenti periodici di anzianità, ferme restando le situazioni già regolate sulla base delle norme dei precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro, per i passaggi dalla qualifica operaia alle qualifiche intermedia o impiegatizia il lavoratore manterrà in cifra gli aumenti di anzianità già maturati. Il lavoratore avrà quindi diritto a maturare ulteriori aumenti periodici, nella misura fissata per la categoria di acquisizione, e nei limiti di un importo massimo complessivo corrispondente a cinque nuovi scatti, ivi compreso l'importo eventualmente maturato nella qualifica di provenienza.

La regolamentazione di cui al comma precedente troverà applicazione anche per il caso di passaggio dalla qualifica intermedia alla qualifica impiegatizia, sempre che l'inquadramento del lavoratore nella qualifica intermedia sia avvenuto in epoca successiva al 28 luglio 1979.

Articolo 24. PREMIO DI RISULTATO

Nelle aziende e nei territori di cui ai punti 5 e 6 del sistema di relazioni sindacali la contrattazione di secondo livello con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un premio di norma annuale calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale le parti, di cui al punto 7) della Premessa, esamineranno preventivamente, in un incontro in sede aziendale, le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

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

Gli importi eventualmente erogabili saranno calcolati con riferimento ai risultati conseguiti e comunicati alla R.S.U. di norma entro il mese di luglio (per il settore degli inerti di norma entro il mese di settembre) dell'anno successivo a quello cui si riferiscono i risultati; avranno diritto alla corresponsione del premio i lavoratori in forza in tale data.

L'erogazione del premio avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori e, a seconda dell'assunzione di uno o più criteri di riferimento di cui al primo comma, di totale variabilità in funzione dei risultati conseguiti ed avverrà secondo criteri e modalità aziendali definiti dalle parti.

Ove l'erogazione del premio avente le caratteristiche di cui sopra sia concordabile a livello territoriale, fermo restando quanto sopra premesso, gli obiettivi e i programmi di cui al primo capoverso, gli importi, i parametri ed i meccanismi di cui al terzo capoverso, i criteri e le modalità di cui al 5° capoverso saranno individuati a livello territoriale tra i soggetti di cui al punto 7 della

premessa del sistema di relazioni sindacali e contrattuali; sempre a tale livello si svolgerà l'incontro preventivo di cui al 2° capoverso.

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

L'indennità sostitutiva è fissata negli importi in essere al 31 agosto 1994 ai fini della retribuzione dei lavoratori.

I premi di produzione di cui sopra, gli altri premi ed istituti retributivi di analoga natura comunque denominati, eventualmente già presenti in azienda o territorialmente, non saranno più oggetto di successiva contrattazione; in riferimento ai loro importi già concordati e consolidati alla data del 31 agosto 1994 le parti, all'atto dell'istituzione del premio di risultato di cui al presente articolo, procederanno alla loro armonizzazione, fermo restando che da tale operazione non dovranno derivare né oneri per le aziende né perdite per i lavoratori.

Nelle imprese che non abbiano in passato erogato premi di produzione contrattati, è in facoltà dell'azienda di sostituire il premio di risultato con il premio di cui alle tabelle di seguito riportate.

Decorrenza 1/4/2008

Categoria	Euro mensili
AS	14,00
A	12,88
B	10,50
CS	10,08
C	9,94
D	8,96
E	8,26
F	7,30

Decorrenza 1/4/2009

Categoria	Euro mensili
AS	15,20
A	13,98
B	11,40
CS	10,94
C	10,44
D	9,73
E	8,97
F	7,60

Nota a verbale

Il presente contratto definisce le procedure della contrattazione con caratteristiche innovative rispondenti allo spirito del Protocollo del 23 luglio 1993.

In questo quadro, qualora si verificano contenziosi sulla applicazione della procedura definita, le Organizzazioni sindacali territoriali delle parti, le R.S.U. e le imprese, anche disgiuntamente, potranno chiedere l'intervento delle parti stipulanti il presente C.C.N.L., che terranno un apposito incontro nel quale formuleranno le loro valutazioni in oggetto.

Articolo 25. LAVORI SPECIALI E DISAGIATI

Lavori speciali

Per i lavori che presentano condizioni di particolare difficoltà quali i lavori su scale aeree, con funi in tecchia o parete, su ponti a sbalzo, su bilance o zattere, saranno corrisposti particolari compensi la cui misura verrà determinata con accordi territoriali o, in mancanza, aziendali.

Lavori disagiati

Ai lavoratori richiesti di prestazioni di lavoro disagiato quali i lavori sotto la pioggia o la neve, in presenza di condizioni di disagio per stillicidio continuo o con i piedi nell'acqua anche per spurgo di canali e di pozzi di scolo delle acque delle lavorazioni, sarà corrisposto per tutto il tempo della prestazione nelle condizioni predette, un compenso la cui misura verrà determinata con accordi territoriali o, in mancanza, aziendali.

Per quanto concerne altre particolari situazioni di disagio, dipendenti dall'ambiente di lavoro, le parti, ferme restando le disposizioni di legge per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, confermano l'obiettivo di operare per un miglioramento delle condizioni generali ambientali, con la gradualità che potrà essere imposta dalla natura tecnica degli interventi che potranno rendersi necessari.

Articolo 26. PREVENZIONE INFORTUNI - MEZZI PROTETTIVI

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge costituiscono un preciso dovere per l'azienda e per i lavoratori.

Per quanto riguarda l'igiene sul lavoro e gli ambienti di lavoro si fa riferimento alle norme del D.P.R. 19.3.1956, n. 303.

Nei casi previsti dalla legge l'azienda fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi (ad es.: guanti, zoccoli, maschere, occhiali, grembiuli) osservando tutte le precauzioni igieniche.

Il lavoratore dovrà utilizzare, sulla base delle disposizioni aziendali, curandone altresì la conservazione, i mezzi protettivi consegnatigli.

Articolo 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 della CNL prevista dal vigente C.C.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 UE. Ciò con particolare riguardo alla possibilità di individuare linee di indirizzo comune che servano da orientamento per gli Organismi legislativi o amministrativi, anche con particolare riferimento alle cave. Analoghe linee di indirizzo comune saranno ricercate nei confronti delle Autorità locali (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 alla CNL 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.

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

La CNL studierà opportune indicazioni in materia di nuove nocività, con particolare riferimento ai rischi chimici ed elaborerà progetti formativi e informativi sulla sicurezza. In tale ambito sarà esaminato anche il Protocollo NEPSI e le relative implicazioni.

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

La CNL avrà anche il compito di raccogliere ed esaminare dati sull'andamento degli infortuni, delle 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).

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

I risultati dell'attività della CNL 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.

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 RSU.

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.

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 dalla CNL.

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. 4 del D. Lgs. 19 settembre 1994 n. 264, 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;
- 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 20.5.1970, 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. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni.

Verrà inoltre data applicazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs 123/2007 e successive modifiche ed 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 RLST.

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 RLS nelle singole unità produttive con l'obiettivo della loro diffusione. A tale proposito le Aziende, all'atto della nomina, comunicheranno i nominativi degli RLS 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 della CNL.

Le parti, alla luce di quanto previsto dal DLgs.626/1994 e successive modifiche ed integrazioni, potranno costituire (con l'esclusione di quelle aree ove già presenti in conseguenza di accordi territoriali) Comitati Paritetici Provinciali (C.P.P.), con i compiti di seguito definiti:

- adempiere alle disposizioni di cui all'articolo 20 del decreto legislativo n. 626 del 1994 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 della CNL, progetti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con Regioni e 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 della CNL e, in quanto tali, saranno trasmessi alla CNL;
- 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 intervento.

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

In applicazione del D.Lgs. 19/9/1994 n. 626 e successive modifiche ed integrazioni, del D. Lgs. 25.11.1996 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 1000 dipendenti;
- 6 rappresentanti nelle unità produttive che occupano oltre 1000 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, permessi retribuiti 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, lettere 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'articolo 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 all'Articolo 44 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 datoriale territoriale, il nominativo eletto al Comitato Paritetico di cui al presente articolo.

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.

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 RSU, nonché in occasione delle affissioni da effettuarsi ai sensi dell'art. 7, parte II, dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, i soggetti abilitati alla presentazione delle liste devono specificare quali tra i candidati alla elezione della RSU 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 RSU.

Tale indicazione deve essere ripetuta anche nella scheda elettorale.

Costituita la RSU, 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 RSU 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 RSU ai sensi dell'art. 20 della L. 20 maggio 1970, n. 300.

L'elettorato passivo, in questa seconda fase, è riservato ai componenti la RSU.

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 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 inferiori 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 2a 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.

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 della 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 dalle legge (es.: art. 339 D.P.R. 547/1955).

Le parti alla luce di quanto previsto in materia di informazione/formazione per i lavoratori del D.Lgs. n. 626/94, provvederanno alla formulazione di uno schema di programma di informazione/formazione.

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.

Articolo 28. INDUMENTI

A tutti i lavoratori, salvo quelli che usufruiscono di calzature concesse individualmente e annualmente dall'azienda a qualsiasi titolo, sarà annualmente somministrato gratuitamente un paio di scarpe da lavoro.

I lavoratori sono tenuti a presentarsi al lavoro provvisti delle calzature.

Il diritto alla somministrazione del predetto paio di scarpe da lavoro matura dopo sei mesi di servizio.

Inoltre a tutti i lavoratori, salvo quelli che già usufruiscono di analoga concessione aziendale, verrà concesso in dotazione individuale, annualmente, dalle rispettive aziende, un paio di pantaloni da lavoro.

Il presente articolo non trova applicazione nei confronti del personale che svolge normalmente lavori di ufficio.

Articolo 29. MENSA

Le parti riconoscono la validità sociale della istituzione della mensa.

Tenuto conto, altresì, della struttura del settore e della pratica impossibilità di pervenire ad una regolamentazione generale dell'istituto, in rapporto anche alla varietà di situazioni in atto, viene convenuto che la materia verrà affrontata a livello aziendale o locale.

Articolo 30. APPALTI

Le parti si danno reciprocamente atto che la materia degli appalti debba trovare il suo fondamento in un principio di correttezza nei rapporti.

Per quanto concerne i rapporti il committente e l'appaltatore e le relative responsabilità si richiama l'integrale applicazione delle norme di cui al D.Lgs. 276/2003 e successive modifiche e delle norme in materia di sicurezza sul lavoro previste dalla Legge 123/2007 e successive modifiche.

Al fine altresì di promuovere una corretta applicazione delle vigenti disposizioni in materia di prevenzione infortuni e del rapporto di lavoro da parte delle ditte appaltatrici, per i contratti di appalto che saranno stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente contratto, le Aziende appaltanti dovranno esigere dalle imprese appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le imprese appaltatrici stesse, nonché di tutte le norme

previdenziali ed antinfortunistiche. L'adempimento di quanto sopra si concretizza nella stipulazione di una corrispondente clausola nei relativi contratti di appalto.

Inoltre, viene convenuto che le aziende provvederanno in proprio alla manutenzione ordinaria continuativa - eccezione fatta per quella che necessariamente deve essere svolta al di fuori dei normali turni di lavoro - purché la loro dimensione renda necessario una prestazione continuativa e ininterrotta del personale in via ordinaria addetto alla manutenzione.

Le aziende comunicheranno preventivamente alla R.S.U., cinque giorni prima, riducibili a 24 ore in caso di urgenza, i lavori di manutenzione affidati in appalto e i relativi nominativi delle ditte appaltatrici di tali lavori e quelli degli RLS ove nominati.

Chiarimento a verbale

Resta comunque esclusa dalla presente disciplina la manutenzione degli impianti detenuti in locazione finanziaria.

Articolo 31. RICHIAMO ALLE ARMI

In caso di interruzioni del servizio per il richiamo alle armi si fa riferimento alle disposizioni di legge.

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

Articolo 33. TOSSICODIPENDENTI E LORO FAMILIARI

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

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

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

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

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

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

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

Articolo 34. TRASFERIMENTI

Fermo restando quanto previsto in materia di trasferimenti dall'art. 13 della legge 20.5.1970, n. 300, il lavoratore trasferito da uno stabilimento ad un altro della stessa azienda, posto in località diversa, conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni effettuate presso la cava o lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Presso la cava o lo stabilimento di nuova destinazione il lavoratore acquisisce naturalmente quelle indennità e competenze che siano in atto per la categoria di appartenenza o siano inerenti alle sue specifiche prestazioni.

Al lavoratore trasferito, e purché il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza e di stabile dimora, verrà rimborsato l'importo delle spese di viaggio per sé e per i familiari conviventi e per i quali percepisce gli assegni familiari nonché l'importo delle spese di trasporto per gli effetti familiari, previi opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

Al lavoratore trasferito verrà inoltre corrisposta, se celibe, una diaria commisurata a mezza mensilità di retribuzione; se capo famiglia, una diaria commisurata ad una mensilità di retribuzione.

Qualora il lavoratore, a causa del trasferimento, debba corrispondere indennizzi per anticipata risoluzione del contratto di affitto - regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento - e dei singoli contratti di fornitura domestica (energia elettrica, gas, ecc.), questi restano a carico dell'azienda.

Il trattamento verrà comunicato per iscritto al lavoratore interessato osservandosi, nei casi normali, un congruo preavviso.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento, ha diritto, se licenziato, al normale trattamento previsto dal presente contratto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Al lavoratore che venga trasferito su sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto di cui al 2° comma del presente articolo.

Articolo 35. MISSIONI TEMPORANEE E TRASFERTE

Il lavoratore può essere inviato in missione temporanea per esigenze di servizio.

In caso di trasferte di durata superiore alla settimana la comunicazione dell'invio in missione gli sarà recapitata con un anticipo di almeno 7 giorni.

Per le trasferte all'estero saranno previste le vaccinazioni dovute per legge.

Al lavoratore in missione spetta:

- a. il rimborso delle spese di viaggio effettuate su mezzi normali di trasporto. Il rimborso delle spese pagate per trasporti su mezzi di noleggio sarà ammesso nei casi in cui la missione si svolga in zone sprovviste di comunicazioni normali o in giorni in cui i mezzi normali risultino non fare servizio, o in altri casi di forza maggiore o di urgenza nell'interesse dell'azienda;
- b. il rimborso delle spese di vitto e alloggio e di tutte le altre spese sostenute dal lavoratore per l'espletamento della missione; in sostituzione delle spese di vitto e alloggio potrà essere concordata direttamente tra l'azienda e il lavoratore una diaria giornaliera;
- c. contestualmente all'invio in missione che comporti il pernottamento, un anticipo di entità pari alle spese ipotizzabili di cui ai punti a) e b), salvo successivo conguaglio, con obbligo di puntuale rendiconto e relative responsabilità.

Al lavoratore in missione, qualora questa superi le 24 ore, deve essere corrisposta una indennità pari al 20% della retribuzione giornaliera per tutto il periodo di durata della trasferta.

Tale indennità, che non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro, serve a compensare il maggior disagio e gli eventuali prolungamenti o anticipazioni di orario. Tuttavia, se il lavoratore, nella sede dove si svolge la sua missione, espleta una attività controllabile dall'azienda e che comporti la effettuazione di lavoro supplementare e/o straordinario, questo sarà compensato a parte con l'aggiunta delle maggiorazioni di cui all'Articolo 16.

Le ore trascorse in viaggio saranno considerate alla stregua di ore di effettiva prestazione fino ad un massimo di 8 ore giornaliere.

Nei casi di trasferta di lunga durata norme diverse e particolari potranno essere concordate direttamente tra l'azienda e il lavoratore.

Articolo 36. DISPOSIZIONI SPECIALI - REGOLAMENTO AZIENDALE

Oltre alle disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro, i lavoratori dovranno osservare le disposizioni speciali stabilite dall'azienda, purché non modifichino o non siano in contrasto con quelle del presente contratto.

L'eventuale regolamento interno, da portare preventivamente a conoscenza della R.S.U., deve essere esposto in luogo chiaramente visibile.

Articolo 37. INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO - TRATTAMENTO DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative e inscindibili fra loro.

Ferma tale inscindibilità, le Organizzazioni stipulanti dichiarano che col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli che siano praticate al lavoratore.

Articolo 38. RECLAMI E CONTROVERSIE

Le controversie sull'applicazione del contratto vengono deferite alle Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori, mentre quelle sull'interpretazione del contratto vengono deferite alle Organizzazioni nazionali stipulanti.

Per quanto concerne le controversie individuali, il tentativo di conciliazione che, ai sensi del codice di procedura civile, costituisce condizione di procedibilità della domanda giudiziale, può essere esperito in sede sindacale, tramite le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Viene confermata la facoltà del ricorso all'arbitrato nelle fattispecie previste dall'art. 412-ter c.p.c.

Articolo 39. NORMALIZZAZIONE DEI RAPPORTI SINDACALI

Le Organizzazioni stipulanti hanno concordemente convenuto che qualsiasi accordo in materia di disciplina collettiva dei rapporti di lavoro sia per quanto riguarda gli elementi economici, sia per quanto attiene alle norme generali e regolamentari, deve essere concluso esclusivamente tra le Organizzazioni sindacali nazionali degli industriali e dei lavoratori, salvo quando è stato specificatamente demandato alle Organizzazioni locali.

Le Organizzazioni stipulanti si impegnano comunque a rispettare e a far rispettare il presente contratto per tutto il periodo della sua validità.

Articolo 40. ESTENSIONI DI CONTRATTI STIPULATI CON ALTRE ORGANIZZAZIONI

Qualora le Organizzazioni nazionali dei lavoratori firmatarie del presente contratto dovessero, con altre Organizzazioni di datori di lavoro, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni nazionali interessate, si intendono estese ai lavoratori iscritti alle Organizzazioni che hanno stipulato gli accordi meno onerosi e ai dipendenti da quelle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso le Organizzazioni aderenti alla Confederazione generale dell'industria italiana, stipulanti il presente contratto.

Parimenti, qualora da parte delle Organizzazioni dei datori di lavoro stipulanti vengano concluse con altre Organizzazioni di lavoratori pattuizioni più favorevoli ai lavoratori di quelle del presente contratto, tali più favorevoli pattuizioni si intendono estese ai lavoratori aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto e dipendenti da aziende che abbiano le medesime caratteristiche di quelle prese in considerazione nelle pattuizioni più favorevoli, sempre previo accertamento con verbale di dette condizioni.

Articolo 41. GESTIONE DELLE CRISI OCCUPAZIONALI

Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge in materia di Cassa integrazione guadagni e mobilità (legge 23 luglio 1991, n. 223, specificamente art. 1, 4, e 24 e legge 19 luglio 1993, n. 236) e di contratti di solidarietà (legge 19 dicembre 1984 n. 863 e legge 19 luglio 1993, n. 236) e successivi interventi, le parti, in via sperimentale e per la vigenza del presente contratto nazionale, convengono che a fronte di casi di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinino esuberi occupazionali, sia opportuno un comportamento che tenda a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.

A tal fine, nell'ambito degli incontri previsti dalle procedure di legge per affrontare le situazioni di cui sopra, le parti esamineranno, nel rispetto delle esigenze tecniche organizzative delle singole imprese, la possibilità di utilizzare in modo collettivo le riduzioni di orario annuo di cui all'Articolo 11 del C.C.N.L. nonché i permessi per ex festività di cui al medesimo articolo ed i residui delle giornate di ferie.

In sede di rinnovo del presente contratto di lavoro le parti procederanno alla valutazione dei risultati del suddetto esperimento, del grado di diffusione e delle conseguenze che ne saranno derivate, per apprezzare l'opportunità di un suo consolidamento con il successivo contratto collettivo di categoria.

Articolo 42. 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, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

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.

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.

Articolo 43. RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Premessa

Ad integrazione ed attuazione di quanto previsto dal Protocollo del 20 dicembre 1993, viene concordato quanto segue per il settore dei materiali lapidei.

1) costituzione della RSU

Ad iniziativa della O.S. firmataria, in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti, viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria di tali lavoratori, RSU, di cui al Protocollo 20 dicembre 1993, secondo la disciplina e le procedure di elezione ivi previste, con particolare riferimento ai termini stabiliti per le singole fasi.

Alla condizione che abbiano espresso formale adesione al citato Protocollo, l'iniziativa per la costituzione della RSU può essere assunta anche dalle altre Associazioni sindacali di cui al 2° comma, punto 1, parte 1 e al punto 4 lettera b), parte 11, del richiamato Protocollo.

In ogni caso, le OO.SS. 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 Protocollo 20 dicembre 1993 partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra menzionata.

2) composizione della RSU

La RSU è composta, per 2/3 dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Associazioni sindacali richiamate al punto precedente, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati.

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

3) numero dei componenti la RSU

Per quanto riguarda il numero dei componenti della RSU si applica integralmente quanto previsto nei punti 3) e 4) della parte 1 del Protocollo 20 dicembre 1993, il primo dei quali viene riprodotto di seguito.

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, sotto il titolo Rappresentanze Sindacali, al punto B (vincolo della parità di costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, 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 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 Protocollo del 23 luglio 1993.

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 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;
- La UGL, titolare delle ore di permessi retribuiti aggiuntivi, trasferisce alla RSU una quota dei predetti permessi aggiuntivi pari al 80%.

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 Protocollo 20.12.1993, saranno designati con votazioni a scrutinio segreto e con preferenza unica. Resta ferma la notifica di 1/3 dei componenti di nomina delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

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

7) modalità della votazione

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 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 Protocollo 20 dicembre 1993.

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

Il verbale della commissione elettorale dovrà essere redatto secondo lo schema allegato.

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 dall'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 (punto 6, parte I); in presenza di raccolta di firme tra i lavoratori aventi diritto al voto, superiore al 50% (tali firme, perché abbiano valore ai fini della richiesta di revoca, dovranno essere opportunamente certificate).

11) comunicazione della nomina

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della 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.

Dichiarazione a verbale

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

Articolo 44. RAPPRESENTANZA SINDACALE

Nelle unità produttive con meno di 16 dipendenti potrà essere designata, anche mediante elezione, una rappresentanza per i compiti di rappresentanza e tutela dei lavoratori delle predette unità produttive.

Per l'espletamento dei propri compiti la rappresentanza sindacale può disporre di permessi retribuiti per un monte annuo di 2 ore per ogni dipendente in forza presso l'unità produttiva con un minimo di 45 ore annue.

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

Nella Rappresentanza Sindacale si cumulano tutte le funzioni di rappresentanza e/o tutela dei lavoratori previste da norme di legge o di contratto presenti o future.

Articolo 45. ASSEMBLEA SINDACALE

I lavoratori hanno diritto a riunirsi in assemblea, nei giorni di attività lavorativa, all'interno dell'unità produttiva, anche se con meno di 16 dipendenti, nel luogo all'uopo indicato ovvero, in caso di impossibilità, in locale messo a disposizione dall'azienda nelle immediate vicinanze dell'unità produttiva, per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

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

Le assemblee - che potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - saranno indette singolarmente o congiuntamente dalle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto o dalle rappresentanze sindacali unitarie con apposito ordine del giorno.

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

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

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

Articolo 46. PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori che siano membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria, dei Comitati direttivi regionali e territoriali delle predette Federazioni potranno essere concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando i permessi vengano espressamente richiesti per iscritto dalle Organizzazioni predette e purché non ostino effettive esigenze tecnico-produttive aziendali, anche in relazione alle dimensioni delle varie aziende.

Tali permessi saranno retribuiti, fino ad un massimo di otto ore mensili, cumulabili annualmente.

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

L'onere dei permessi retribuiti concessi dalle aziende dovrà comunque essere contenuto nei seguenti limiti massimi:

- 8 ore mensili per le aziende fino a 15 dipendenti, complessivamente per tutte le Organizzazioni sindacali stipulanti dei lavoratori;
- 8 ore mensili per le aziende fino a 75 dipendenti, per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante dei lavoratori;
- 16 ore mensili per le aziende fino a 150 dipendenti, per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante dei lavoratori;
- 24 ore mensili per aziende con oltre 150 dipendenti, per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante dei lavoratori.

Anche tali limiti massimi si intendono cumulabili semestralmente.

Articolo 47. AFFISSIONI

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

Copia degli stessi deve essere tempestivamente inoltrata alla Direzione aziendale.

Il contenuto di dette pubblicazioni non dovrà risultare lesivo del prestigio dell'imprenditore o delle categorie imprenditoriali.

Articolo 48. ASPETTATIVE PER CARICHE PUBBLICHE O SINDACALI

Al lavoratore che dimostra di essere chiamato a funzioni pubbliche elettive che richiedono un'attività effettiva a carattere continuativo, è concessa un'aspettativa per la durata della carica.

Al lavoratore che nel corso del rapporto venga chiamato a ricoprire cariche sindacali nazionali o provinciali che richiedono parimenti una attività effettiva a carattere continuativo, è concessa una aspettativa per la durata della carica.

Le cariche summenzionate e le variazioni relative devono essere comunicate per iscritto dalla Organizzazione dei lavoratori all'azienda cui il lavoratore appartiene.

L'aspettativa per le cariche sindacali sarà accordata su richiesta scritta dell'Organizzazione sindacale interessata.

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

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna e pertanto si fa riferimento alle norme di leggi vigenti.

Articolo 49. 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.

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

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

Articolo 50. PATRONATI

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

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

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

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

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

Articolo 51. DECORRENZA E DURATA

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2008 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2011; per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2009. Esso si intenderà automaticamente prorogato di anno in anno se non verrà disdetto tre mesi prima della scadenza, con lettera raccomandata A.R.

PARTE II - NORME OPERAI

Articolo 52. ADDETTI A MANSIONI DISCONTINUE O DI SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA

L'orario normale contrattuale di lavoro per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia per la cui individuazione si fa riferimento ai criteri fissati dal R.D. 15 marzo 1923, n. 692 e successivi provvedimenti aggiuntivi o modifiche come richiamati dal D.Lgs. n. 66/2003 ed alle vigenti disposizioni degli accordi interconfederali disciplinanti la materia, non può superare le 50 ore settimanali, con un massimo di 10 ore giornaliere.

Ai soli fini retributivi è considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 50 ore e sino alle 60 ore settimanali e quello effettuato oltre le 10 ore giornaliere.

Per i discontinui assunti per un orario settimanale di 50 ore, la retribuzione mensile sarà rapportata a 217,5-174 della paga tabellare e dell'indennità di contingenza previste per le corrispondenti categorie degli operai di produzione.

Per i discontinui assunti invece per orari inferiori alle 50 ore il valore 217,5 verrà ridotto in misura proporzionale.

Per il personale discontinuo, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro effettivamente prestato, ai fini del D. Lgs. citato, viene calcolata con riferimento ad un periodo di 12 mesi.

La media in questione è calcolata sulla base delle ore effettivamente lavorate, escludendosi, ai soli fini del computo medio e non anche della retribuzione e di altri trattamenti, tutte le ore non effettivamente prestate a qualsiasi titolo (ferie, festività, permessi per ex festività e riduzione orario, che devono essere effettivamente goduti nell'anno di riferimento, ecc.).

A decorrere dal 1° gennaio 1984, agli autisti, appartenenti al settore degli inerti, che, svolgendo mansioni discontinue, siano adibiti al trasporto per la consegna di tutti i prodotti, sarà corrisposta, in aggiunta alle relative quote orarie di cui sopra, per le ore comprese tra le quaranta e le cinquanta ore settimanali, una maggiorazione del 4%, calcolata sulla paga globale di fatto.

Tale maggioranza assorbirà, sino a concorrenza, l'indennità cavatori eventualmente corrisposta.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che gli addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa e custodia sono considerati alla stregua degli operai addetti a mansioni continue, ai fini della determinazione del limite dell'orario normale settimanale di lavoro, qualora il cumulo delle mansioni da essi normalmente espletate tolga di fatto il carattere della discontinuità del lavoro.

Articolo 53. MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE AGLI OPERAI

La retribuzione normale agli operai sarà corrisposta in misura mensile, fermo restando che il lavoro prestato dagli stessi è compensato in base alle ore effettivamente lavorate.

Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

- a. agli operai che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati per ferie, per festività, per congedo matrimoniale e per altre cause che comunque comportino il diritto alla retribuzione, verrà corrisposta l'intera retribuzione mensile.

In tal modo si intenderanno compensati oltre al lavoro ordinario, le ferie, il congedo matrimoniale, gli altri permessi e assenze retribuibili e le festività di cui all'Articolo 17 parte

comune, escluse quelle cadenti di domenica, oppure, per i lavoratori che nei casi previsti dalla legge prestano la loro opera di domenica, quelle coincidenti con il giorno di riposo compensativo della domenica stessa.

- b. agli operai, invece, che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per un periodo inferiore all'intero orario contrattuale per cause che non comportino il diritto alla retribuzione, verrà detratta una quota di retribuzione per ogni ora non lavorata.

Per la determinazione di detta quota di retribuzione si moltiplicherà la retribuzione oraria di cui all'Articolo 10 per il coefficiente 174 orario contrattuale del mese del singolo operaio. Laddove sono in atto, per accordi provinciali o locali o aziendali, orari di lavoro inferiori alle 40 ore settimanali, il valore 174 sarà sostituito da quello risultante dalla formula di cui al 2° comma dell'Articolo 9.

Articolo 54. 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.

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.

Articolo 55. INTERRUZIONE E SOSPENSIONE DI LAVORO

In caso di brevi interruzioni di lavoro dovute a cause di forza maggiore (mancanza di energia elettrica, frane, venuta d'acqua o simili), nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 minuti nella giornata.

In caso di interruzioni di lavoro che superino nel loro complesso i 60 minuti nella giornata, all'operaio che venga trattenuto verrà corrisposta la paga per tutte le ore di presenza, sia esso restato inoperoso, o sia stato adibito a lavori vari.

A decorrere dal 1° gennaio 1984, nel caso di sospensioni o riduzioni di orario determinate da eventi meteorologici, le Aziende erogheranno acconti, non aventi natura retributiva, di importo corrispondente alle integrazioni salariali dovute a norma di legge, contestualmente alla retribuzione del mese.

Per il singolo operaio - sia nel caso di sospensioni o riduzioni continuative, sia per effetto del cumulo di periodi non continuativi - l'acconto in parola non deve comportare una esposizione per l'impresa per un importo complessivo superiore a 174 ore di integrazione, non ancora autorizzate dall'INPS.

Qualora la Cassa integrazione guadagni non possa operare per mancato o ritardato inoltro o inesatta compilazione della domanda, il datore di lavoro è tenuto a sostituirsi alla Cassa nella corresponsione della integrazione salariale.

In caso di reiezione della domanda da parte della competente Commissione Provinciale o Centrale dell'INPS, l'Azienda procederà al conguaglio delle somme, erogate a titolo di acconto, sui trattamenti retributivi a qualsiasi titolo spettanti all'operaio.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 14 giorni, salvo eventuale accordo fra le Organizzazioni sindacali territoriali per il prolungamento di tale termine, l'operaio può richiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità compreso il preavviso.

Dichiarazione a verbale

Al fine di rendere più rapida la procedura di intervento, le parti stipulanti si adopereranno presso i competenti Organi allo scopo di rendere più solleciti sia l'esame delle richieste di autorizzazione che i tempi di comunicazione alle aziende delle decisioni di autorizzazione adottate dalle Commissioni competenti.

Articolo 56. DIVIETI

E' proibito all'operaio di prestare la propria opera presso altre aziende, salvo nei casi di sospensione del lavoro, purché a fronte della disposta sospensione l'Azienda non abbia fatto ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni.

Articolo 57. RECUPERI

E' ammesso il recupero, a regime normale, di ore perdute per la sospensione di lavoro, purché concordato tra l'azienda e la R.S.U. o tra la Organizzazione Sindacale competente e purché sia contenuto nel limite di un'ora al giorno oltre le 8 ore e si effettui entro i 15 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Articolo 58. RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di riduzione di lavoro la Direzione dell'azienda, ove lo ritenga compatibile con le esigenze dell'azienda stessa, curerà di addivenire ad una riduzione dell'orario di lavoro o all'effettuazione di turni tra le maestranze prima di procedere a licenziamenti. Resta ferma in ogni caso l'applicabilità delle norme vigenti sui licenziamenti per riduzione di personale.

Articolo 59. COTTIMI

Allo scopo di consentire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti o che possono intervenire con gli interessati e nell'osservanza delle seguenti norme.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'Azienda in modo da consentire alla generalità degli operai di normale capacità ed operosità lavoratori a cottimo in un medesimo reparto, nei periodi di paga normalmente considerati, un guadagno che sia di almeno il 15% superiore al minimo della paga tabellare della categoria di appartenenza del lavoratore.

Le tariffe di cottimo, con i relativi criteri adottati, debbono essere comunicate per iscritto al lavoratore o, nel caso di cottimo collettivo, a tutti i componenti il gruppo interessato, prima dell'inizio delle lavorazioni a cottimo. Copia di tale comunicazione deve essere contestualmente consegnata anche alla R.S.U.

Alla comunicazione di cui sopra, potrà seguire, a richiesta, un esame congiunto tra Direzione aziendale e R.S.U.

Le tariffe di cottimo non divengono definitive se non dopo superato un periodo di assestamento. Per periodo di assestamento si intende il tempo strettamente necessario perché le condizioni di lavoro possano ritenersi sufficientemente stabilizzate.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto al 2° comma, per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Eventuali contestazioni circa la valutazione delle cause di cui al comma precedente saranno esaminate dalla Direzione aziendale e dalla R.S.U.

Nel caso di variazione delle tariffe di cottimo comportanti modifiche tecniche o organizzative nelle condizioni di esecuzione del lavoro, la Direzione osserverà la procedura sopra richiamata. Anche in questo caso, la variazione della tariffa diverrà definitiva, una volta superato il periodo di assestamento sopra richiamato.

Il prestatore di lavoro deve essere retribuito secondo il sistema del cottimo, quando, in conseguenza dell'organizzazione del lavoro, è vincolato all'osservanza di un determinato ritmo produttivo, o quando la valutazione della sua prestazione è fatta in base al risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno deve essere fatto a cottimo ultimato e al lavoratore devono essere concessi acconti di circa il 90% sul presumibile guadagno.

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

In relazione all'art. 2127 del codice civile è vietato all'imprenditore di affidare a propri dipendenti lavori a cottimo da eseguirsi da prestatori di lavoro assunti e retribuiti direttamente dai dipendenti medesimi.

In caso di violazione di tale divieto, l'imprenditore risponde direttamente, nei confronti dei prestatori di lavoro assunti dal proprio dipendente, degli obblighi derivanti dai contratti di lavoro da essi stipulati.

Articolo 60. INDENNITÀ SPECIALE CAVATORI

Agli operai addetti alle cave, in considerazione del fatto che gli stessi nel ciclo annuale sono soggetti a perdite di giornate lavorative in conseguenza di condizioni meteorologiche, verrà corrisposta una speciale indennità pari al 3% della retribuzione globale di fatto, in aggiunta al trattamento ad essi eventualmente spettante a carico della Cassa integrazione guadagni.

In considerazione delle finalità della indennità speciale, della stessa non sarà tenuto conto nel computo della tredicesima mensilità.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo non è considerata attività di escavazione la frammentazione anche se svolta nell'ambito della cava.

Articolo 61. CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI

L'operaio deve conservare in buono stato macchine, attrezzi, arnesi e tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione, se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dei diretti superiori.

Per provvedersi degli utensili e dei materiali occorrenti, ogni operaio deve farne richiesta al suo superiore diretto.

In caso di risoluzione del rapporto, l'operaio deve restituire al personale incaricato tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

A tutti gli operai assunti con apporto di attrezzi verrà corrisposta una indennità compensativa da concordarsi fra le parti interessate.

Articolo 62. VISITE DI INVENTARIO E VISITE PERSONALI

Nessun operaio può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che per ordine superiore venisse fatta agli oggetti affidatigli, o a visita personale all'uscita dello stabilimento, da effettuarsi secondo le modalità previste dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Articolo 63. PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante il lavoro nessun operaio può allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo, e non può lasciare lo stabilimento o cava se non debitamente autorizzato.

Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare nello stabilimento o cava.

Salvo speciale permesso del proprio superiore, non è consentito all'operaio sia di entrare, sia di trattenersi nello stabilimento o cava in ore fuori del suo turno.

Il permesso di uscita deve essere richiesto dall'operaio al proprio superiore diretto nella prima ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

Articolo 64. ASSENZE

Le assenze devono essere giustificate dall'operaio alla Direzione della cava o dello stabilimento entro il mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

Articolo 65. MALATTIA

L'assenza per malattia, anche se dovuta ad infortunio non sul lavoro, deve essere comunicata dall'operaio all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza, salvo i casi di giustificato impedimento. Inoltre, il lavoratore deve inviare all'Azienda stessa, entro tre giorni dall'inizio e dalla prosecuzione dell'assenza, il certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante incapacità lavorativa, redatto dal medico delle competenti strutture sanitarie su specifico modulo.

L'Azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, non appena ne abbia constatata l'assenza.

Il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio noto al datore di lavoro, disponibile per il suddetto controllo dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, o in quelle diverse fasce che potranno essere stabilite da disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie come sopra definite, non sia reperito dal medico incaricato delle visite di controllo al domicilio noto al datore di lavoro, indipendentemente dalle sanzioni previste da provvedimenti legislativi, decade dal diritto a percepire i trattamenti economici a carico dell'azienda previsti nei successivi commi limitatamente al periodo di malattia indicato nell'ultima certificazione medica. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

Quanto sopra si applica anche nei confronti del lavoratore che non si presenti alle visite collegiali eventualmente previste da norme di legge o da regolamenti.

La mancata osservanza delle fasce orarie come sopra richiamate, non darà luogo a conseguenze pregiudizievoli per il lavoratore nei casi di forza maggiore o di comprovata e documentata necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni od accertamenti inerenti la malattia.

Per il periodo di assenza per malattia, purché non sia causata da eventi gravemente colposi a lui imputabili, l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a 12 mesi.

In caso di più eventi morbosi, il periodo massimo di conservazione del posto viene fissato in complessivi 14 mesi e s'intende riferito ad un arco temporale pari a 30 mesi immediatamente precedenti l'evento.

In caso di malattie oncologiche, emodialisi, infarto con esiti in cardiopatia ischemica instabile e trapianto di organi i periodi di cui ai due commi precedenti sono aumentati del 50%.

Nelle predette ipotesi è aumentata del 50% anche la durata dei periodi di trattamento economico di cui ai successivi comma.

Per quanto concerne il trattamento di malattia valgono le norme di carattere generale.

Le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino a raggiungere un importo pari al 100% della retribuzione globale netta di fatto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato, a partire dal 1° giorno e fino al 180°; dal 181° e fino al 365° giorno di malattia il trattamento economico di cui sopra sarà pari al 50% della predetta retribuzione.

Il trattamento economico di cui sopra non potrà, comunque, superare, in caso di più eventi morbosi, 180 giorni di calendario con retribuzione globale e 180 giorni di calendario a metà retribuzione globale, in un arco di 18 mesi.

Ai fini di cui sopra, la cumulabilità degli eventi morbosi è esclusa nel caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 5 mesi di effettivo lavoro, nel qual caso il trattamento economico su indicato ricomincia ex novo.

L'integrazione di che trattasi verrà riconosciuta soltanto in quanto il lavoratore ammalato certifichi la propria assenza nei termini e nei modi previsti dalle disposizioni di legge vigenti e subordinatamente al riconoscimento della malattia da parte delle competenti strutture pubbliche.

Il trattamento di cui sopra non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future o da risarcimento danni derivanti da fatto di terzi.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'Azienda risolva il rapporto di lavoro corrisponderà all'operaio, oltre al trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso.

Uguale trattamento, esclusa l'indennità sostitutiva del preavviso, competerà all'operaio che risolva il rapporto di lavoro allorché la prosecuzione della malattia, oltre i termini di conservazione del posto, non gli consenta di riprendere servizio.

Ove superato il periodo di conservazione del posto il rapporto non sia risolto, né ad iniziativa dell'azienda né ad iniziativa dell'operaio, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso a tutti gli effetti.

Nel caso di preavviso di licenziamento o di dimissioni, il lavoratore usufruirà del trattamento economico a carico dell'Azienda per i casi di malattia fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

Articolo 66. INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio superiore diretto, perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Quando l'infortunio accade all'operaio comandato al lavoro fuori stabilimento o cava, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale, l'operaio dovrà attenersi alle disposizioni dell'Articolo 65.

All'operaio sarà conservato il posto per un periodo pari a quello durante il quale percepisce l'indennità di inabilità temporanea prevista dalla legge.

L'operaio infortunato ha diritto, a termini di legge, all'intera retribuzione per la giornata nella quale abbandona il lavoro.

Inoltre agli operai assenti dal lavoro per infortunio o malattia professionale, le aziende corrisponderanno un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento della intera retribuzione globale netta di fatto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato, per un periodo massimo di assenza dal lavoro di 12 mesi, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo in parola.

Ove richiesto saranno erogati proporzionali acconti.

Il trattamento di cui sopra non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

L'integrazione di cui trattasi verrà erogata soltanto in quanto l'infortunio sul lavoro o la malattia professionale sarà stato riconosciuto dall'INAIL.

Qualora per postumi invalidanti, l'operaio non sia in grado di assolvere le mansioni precedentemente svolte, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla nuova capacità lavorativa, compatibilmente con le necessità dell'azienda.

L'assenza per infortunio sul lavoro o per malattia professionale, nei limiti della conservazione del posto, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti (tredicesima mensilità, ferie, etc.).

I ratei della tredicesima mensilità corrisposti dall'istituto assicuratore saranno considerati utili al fini del raggiungimento delle misure del trattamento economico di cui al presente articolo. Pertanto dalla tredicesima mensilità di cui all'Articolo 70 non saranno effettuate detrazioni per i periodi di assenza dal lavoro infortunio o malattia professionale.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'operaio, oltre al TFR l'indennità sostitutiva del preavviso; ove, invece, il rapporto non sia risolto né ad iniziativa dell'azienda, né ad iniziativa dell'operaio, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso.

Articolo 67. ANTICIPAZIONI INDENNITÀ INFORTUNIO

L'azienda, nel caso in cui il lavoratore si infortuni corrisponderà, sotto forma di anticipo, il 100% di quanto al lavoratore stesso spetta dall'Istituto competente a titolo di indennità di infortunio.

Tale disponibilità è comunque subordinata al verificarsi, inscindibilmente, di tutte le seguenti condizioni:

- rilascio da parte di tutti i lavoratori operai di deleghe individuali, redatte per l'INAIL secondo le modalità che saranno indicate dall'istituto stesso, che autorizzino il citato Ente a corrispondere direttamente all'azienda le somme spettanti ai suddetti lavoratori a titolo di indennità di infortunio;
- esenzione dall'assoggettamento a contributi previdenziali di quanto anticipato dall'azienda per conto dell'Istituto previdenziale;
- impegno da parte dell'Istituto previdenziale a versare all'azienda l'ammontare delle indennità a proprio carico per tutti i casi per i quali sia già intervenuta la chiusura della pratica, con contestuale garanzia di rimborso delle somme in parola entro e non oltre 90 giorni dalla chiusura della pratica stessa.

Resta comunque inteso che, ove si verificano le condizioni di cui sopra, l'inizio delle suddette anticipazioni è subordinato al perfezionamento formale degli accordi con l'Istituto previdenziale, nonché ai tempi tecnici occorrenti all'azienda per il rifacimento dei programmi di elaborazione e all'istituto previdenziale per l'attuazione della nuova procedura.

Nel caso si dia corso all'anticipazione, l'azienda si rivarrà nei confronti del lavoratore delle quote anticipate per conto dell'Istituto sopra citato, qualora le erogazioni da parte dell'Istituto stesso vengano a mancare per qualsiasi motivo per inadempienza del lavoratore medesimo.

Resta chiarito tra le parti che, ove le indennità erogate dall'Istituto assicuratore INAIL risultassero superiori a quanto i lavoratori infortunati avrebbero percepito nel periodo di assenza, ai lavoratori interessati saranno restituiti dalle aziende gli importi come sopra eccedenti, una volta che l'Istituto stesso avrà operato i relativi rimborsi.

Dichiarazione a verbale

Le parti si impegnano, anche nell'ambito della legge 833/1978, ad operare congiuntamente nelle sedi competenti al fine di individuare soluzioni che permettano alle aziende di conguagliare le somme anticipate dalle stesse ai lavoratori in caso di infortunio, con quelle di competenza dell'Istituto preposto all'assistenza infortunistica.

Articolo 68. PERMESSI

Il datore di lavoro potrà concedere all'operaio, che ne faccia richiesta per giustificati motivi, brevi permessi non retribuiti.

Detti permessi potranno anche, su richiesta dell'operaio, essere considerati in conto ferie.

Articolo 69. FERIE

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di ferie nella misura di 4 settimane.

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

La retribuzione del periodo feriale verrà conteggiata sulla base della retribuzione globale di fatto, intendendosi per tale quella effettivamente percepita.

Per i lavoratori normalmente retribuiti a cottimo la retribuzione di fatto si intende riferita alla media di guadagno realizzata nell'ultimo trimestre.

In caso di ferie collettive o di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore che non ha maturato il diritto alle ferie spetterà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Le festività di cui ai punti b), c), e d) di cui all'Articolo 17 "parte prima - norme comuni" non sono computabili come ferie; tuttavia tali festività potranno essere retribuite a parte senza dar luogo al prolungamento del periodo feriale.

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

Il periodo feriale avrà normalmente carattere continuativo e la retribuzione relativa potrà essere effettuata in via anticipata.

Non è ammessa la rinuncia, sia tacita che esplicita, al godimento delle ferie, le quali devono essere comunque fruite entro l'anno solare.

Tuttavia, se, a causa di giustificato impedimento, il lavoratore non potesse fruire in tutto o in parte del periodo feriale, dovrà percepire l'indennità sostitutiva delle ferie non godute pari alla relativa retribuzione.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

Dichiarazione comune

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

Articolo 70. TREDICESIMA MENSILITÀ (EX GRATIFICA NATALIZIA)

La gratifica natalizia, che le aziende erano tenute a corrispondere a norma degli accordi interconfederali, viene trasformata in 13a mensilità ragguagliata alla retribuzione mensile globale di fatto percepita dal lavoratore.

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

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

Dichiarazione a verbale

I trattamenti economici a carico degli Istituti previdenziali per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio sono comprensivi anche dei ratei per mensilità aggiuntive che, pertanto, rimangono a carico degli stessi.

Articolo 71. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E RISARCIMENTO DEI DANNI

Le infrazioni disciplinari dell'operaio saranno passibili di provvedimenti disciplinari secondo la loro gravità e la loro recidività.

I provvedimenti disciplinari sono i seguenti:

- a. rimprovero verbale;
- b. rimprovero scritto;
- c. multa fino a un massimo di tre ore di retribuzione;
- d. sospensione dal lavoro e dalla paga fino a un massimo di tre giorni.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni per scritto od anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero di un componente la Rappresentanza sindacale.

La comminazione del provvedimento dovrà essere comunicata per iscritto.

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione sindacale alla quale si è iscritto o a cui conferisce mandato, la procedura di cui all'Articolo 38 (Reclami e controversie).

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

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni, sarà devoluto all'INPS secondo le norme vigenti.

Le trattenute per il risarcimento di danni saranno fissate in relazione al danno arrecato ed alle circostanze in cui si è verificato, e saranno contestate agli operai prima che le trattenute stesse vengano effettuate.

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

Articolo 72. MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti di multa l'operaio:

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 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) di cui all'Articolo 73.

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'Articolo 65.

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.

Articolo 73. LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Incorre nel licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non del TFR, l'operaio che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza del lavoro o che provochi all'azienda grave nocimento morale o materiale, o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa:

- a. assenza ingiustificata prolungata oltre 5 giorni consecutivi e le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;
- b. insubordinazione ai superiori;

- c. condanna ad una pena detentiva, comminata all'operaio con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- d. gravi guasti provocati da negligenza al materiale dell'azienda;
- e. rissa sul luogo di lavoro;
- f. recidiva in qualunque delle infrazioni contemplate nell'articolo 75 quando sia già intervenuta la sospensione nei 12 mesi precedenti e sempre quando da tale recidiva derivi grave nocumento alla disciplina, all'igiene, alla morale;
- g. esecuzione di lavoro per conto proprio nei locali dell'azienda;
- h. atti che pregiudichino la sicurezza della cava o dello stabilimento, anche se nella mancanza non si riscontri il dolo;
- i. inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perché suscettibile di provocare danni alle persone, agli impianti, ai macchinari;
- j. furto o danneggiamento volontario al materiale nell'ambito dell'azienda;
- k. trafugamento di documenti, di disegni, di utensili;
- l. abbandono dal posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, 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 maggio 1970, n. 300, in materia di contestazione delle mancanze. In caso di licenziamento per mancanze di gravità tale da non consentire la permanenza al lavoro, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelativa non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo massimo di 6 giorni. Durante tale periodo verrà esperita la procedura di contestazione delle mancanze. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione

Articolo 74. PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

La comunicazione di licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'Articolo 73, o la comunicazione di dimissioni dell'operaio non in prova, possono essere date in qualunque giorno con l'obbligo di un preavviso di una settimana.

E' tuttavia in facoltà dell'azienda di esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendogli un'indennità pari a 40/174 della retribuzione mensile o per le ore mancanti al compimento del preavviso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Articolo 75. TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

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

La retribuzione annua da prendere in considerazione ai sensi del secondo comma dell'art. 1 della suddetta legge è composta, con carattere di tassatività, dalle somme erogate a specifico titolo di:

- retribuzione minima tabellare;
- indennità di contingenza, nelle misure indicate dalla legge n. 297;
- aumenti periodici di anzianità;
- eventuale superminimo individuale o collettivo;
- ex premio di produzione e/o erogazioni analoghe riconducibili a tale istituto, eventualmente corrisposte aziendali;

- eventuale percentuale di maggiorazione per lavoro a turno non avente natura occasionale;
- indennità speciale cavatori o indennità di cui all'Articolo 52, commi V e VI;
- indennità di cassa;
- indennità per lavorazioni disagiate, non aventi natura occasionale;
- provvigioni, interessenze, cottimi;
- indennità sostitutiva di mensa o di trasporto eventualmente corrisposta aziendali;
- tredicesima mensilità ed eventuali ulteriori mensilità o premi annui corrisposti aziendali.

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

La quota annua ottenuta dividendo per 13,5 i surriportati elementi retributivi corrisposti nell'anno al lavoratore, sarà computata dall' 1.1.1987 sulla base di 30/30.

Articolo 76. CERTIFICATO DI LAVORO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda rilascerà, all'operaio che ne faccia richiesta, un certificato dal quale risulti il periodo di tempo durante il quale egli ha prestato la sua opera nell'azienda e le mansioni disimpegnate.

PARTE III - NORME INTERMEDI

Articolo 77. PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI

Il lavoratore che viene destinato in via temporanea a compiere mansioni pertinenti alla categoria superiore, ha diritto ad 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.

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), 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.

Articolo 78. SOSPENSIONE O RIDUZIONE DI LAVORO

Per il trattamento da usarsi in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro si richiamano le norme di cui agli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per il Nord e 23 maggio 1946 per il Centro Sud, in base alle quali, in caso di sospensione del lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposta dall'azienda o dalle competenti autorità, la paga base mensile e, in linea eccezionale e a questi particolari effetti, l'indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento, non subiranno riduzioni. Nel caso di intervento della Cassa integrazione, le aziende integreranno il trattamento praticato dalla Cassa anzidetta fino a ricostruire l'intera retribuzione mensile (paga base, contingenza ed eventuale terzo elemento).

Articolo 79. FERIE

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a:

- quattro settimane per anzianità sino a 15 anni compiuti;
- quattro settimane + 1 giorno per anzianità di servizio da oltre 15 a 19 anni compiuti;
- quattro settimane + 4 giorni per anzianità di servizio oltre i 19 anni compiuti.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla categoria intermedia, è considerata utile agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità, fermo restando che in ogni caso dovrà essere garantito al lavoratore un periodo di ferie non inferiore a quello previsto per i lavoratori di pari anzianità della categoria di provenienza.

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

La retribuzione da corrispondere durante il periodo feriale sarà costituita da: minimo di paga, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale, eventuale terzo elemento, indennità di contingenza.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo: nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri del lavoratore.

Le festività previste nell'Articolo 17 "parte prima - norme comuni" che cadono in quel periodo non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo ad un

corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento di un indennizzo corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata, il lavoratore non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute, sia per il rientro in sede, che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva delle ferie stesse.

Dichiarazione comune

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

Articolo 80. MALATTIA

L'assenza per malattia, anche se dovuta ad infortunio non sul lavoro, deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza, salvo i casi di giustificato impedimento. Inoltre, il lavoratore deve inviare all'Azienda stessa, entro tre giorni dall'inizio e dalla prosecuzione dell'assenza, il certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa, redatto dal medico delle competenti strutture sanitarie su specifico modulo.

L'Azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, non appena ne abbia constatata l'assenza.

Il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio noto al datore di lavoro, disponibile per il suddetto controllo dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, o in quelle diverse fasce che potranno essere stabilite da disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie come sopra definite, non sia reperito dal medico incaricato delle visite di controllo al domicilio noto al datore di lavoro, indipendentemente dalle sanzioni previste da provvedimenti legislativi, decade dal diritto a percepire i trattamenti economici a carico dell'azienda previsti nei successivi commi limitatamente al periodo di malattia indicato nell'ultima certificazione medica. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

Quanto sopra si applica anche nei confronti del lavoratore che non si presenti alle visite collegiali eventualmente previste da norme di legge o da regolamenti.

La mancata osservanza delle fasce orarie come sopra richiamate, non darà luogo a conseguenze pregiudizievoli per il lavoratore nei casi di forza maggiore o di comprovata e documentata necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni od accertamenti inerenti la malattia.

Per il periodo di assenza per malattia, purché non sia causata da eventi gravemente colposi a lui imputabili, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a 12 mesi.

In caso di più eventi morbosi, il periodo massimo di conservazione del posto viene fissato in complessivi 14 mesi e si intende riferito ad un arco temporale pari a 30 mesi immediatamente precedenti l'evento.

In caso di malattie oncologiche, emodialisi, infarto con esiti in cardiopatia ischemica instabile e trapianto di organi i periodi di cui ai due comma precedenti sono aumentati del 50%.

Nelle predette ipotesi è aumentata del 50% anche la durata dei periodi di trattamento economico di cui ai successivi comma 11° e 12°.

Per quanto concerne il trattamento di malattia valgono le norme di carattere generale.

Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino a raggiungere i seguenti limiti:

- 100% della retribuzione per i primi 6 mesi di malattia;
- 50% della retribuzione per i successivi 6 mesi di malattia.

Si precisa che per retribuzione si intende quella globale netta di fatto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato.

Ove richiesto saranno erogati acconti.

Il trattamento economico di cui sopra non potrà, comunque, superare, in caso di più eventi morbosi, 180 giorni di calendario con retribuzione globale e 180 giorni di calendario a metà retribuzione globale, in un arco di 18 mesi.

Ai fini di cui sopra, la cumulabilità degli eventi morbosi è esclusa nel caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 5 mesi di effettivo lavoro, nel quale caso il trattamento economico suindicato ricomincia ex novo. L'integrazione di cui trattasi verrà riconosciuta soltanto in quanto il lavoratore ammalato certifichi la propria assenza nei termini e nei modi previsti dalle disposizioni di legge vigenti e subordinatamente al riconoscimento della malattia da parte delle competenti strutture pubbliche.

Il trattamento di cui sopra non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o comunque, derivanti da norme generali in atto o future o da risarcimento danni derivanti da fatto di terzi.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro corrisponderà al lavoratore oltre al trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso.

Uguale trattamento, esclusa l'indennità sostitutiva del preavviso, competerà al lavoratore che risolva il rapporto di lavoro allorché la prosecuzione della malattia, oltre i termini di conservazione del posto, non gli consenta di riprendere servizio.

Ove superato il periodo di conservazione del posto il rapporto non sia risolto, né ad iniziativa dell'azienda né ad iniziativa del lavoratore il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso a tutti gli effetti.

Nel caso di preavviso di licenziamento o di dimissioni il lavoratore usufruirà del trattamento economico a carico dell'azienda per i casi di malattia fino alla scadenza del periodo del preavviso stesso.

Articolo 81. INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dall'intermedio al proprio superiore diretto, perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Quando l'infortunio accade all'intermedio comandato al lavoro fuori stabilimento o cava, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale, l'intermedio dovrà attenersi alle disposizioni dell'Articolo 80.

All'intermedio sarà conservato il posto per un periodo pari a quello per il quale percepisce l'indennità di inabilità temporanea prevista dalla legge.

L'intermedio infortunato ha diritto, a termini di legge, alla intera retribuzione per la giornata nella quale abbandona il lavoro.

Inoltre agli intermedi assenti dal lavoro per infortunio o malattia professionale, le aziende corrisponderanno un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento dell'intera retribuzione globale netta di fatto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato, per un periodo massimo di assenza dal lavoro di 12 mesi, operando a tale fine i relativi conguagli al termine del periodo in parola.

Ove richiesto saranno erogati proporzionali acconti.

Il trattamento di cui sopra non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

L'integrazione di cui trattasi verrà erogata soltanto in quanto l'infortunio sul lavoro o la malattia professionale sia stato riconosciuto dall'INAIL.

L'assenza per infortunio sul lavoro o per malattia professionale, nei limiti della conservazione del posto, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti (13a mensilità, ferie). Per il TFR si fa riferimento alle norme di legge.

I ratei della tredicesima mensilità corrisposti dall'Istituto assicuratore saranno considerati utili ai fini del raggiungimento delle misure del trattamento economico di cui al presente articolo. Pertanto dalla tredicesima mensilità di cui all'Articolo 85 non saranno effettuate detrazioni per i periodi di assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro corrisponderà all'intermedio, oltre al TFR, l'indennità sostitutiva del preavviso; ove invece, il rapporto non sia risolto né ad iniziativa dell'azienda, né ad iniziativa dell'intermedio, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso.

Articolo 82. DOVERI DEL LAVORATORE

Il lavoratore deve tener contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

1. rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
2. dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;
3. conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di lavoro, delle notizie attinte durante il servizio.

L'imprenditore, a sua volta, non potrà, con speciale convenzione, restringere l'ulteriore attività professionale del suo lavoratore dopo che sia cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma e dall'art. 2125 del Codice Civile;

4. avere cura dei locali, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Articolo 83. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Nessun provvedimento può essere comminato senza che sia stata previamente contestata l'infrazione al lavoratore, il quale può chiedere di essere ascoltato dalla Direzione dell'azienda prima che il provvedimento disciplinare sia adottato.

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- a. rimprovero verbale;
- b. rimprovero scritto;
- c. multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- d. sospensione dal lavoro o dalla paga e dal lavoro, per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e. licenziamento senza preavviso.

La sospensione di cui alla lettera d) si può 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.

Il licenziamento senza preavviso potrà essere adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamate nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.

Per le procedure in materia dei provvedimenti di cui sopra si fa riferimento a quanto espressamente previsto dall'art. 7 della legge 20.5.1970 n. 300, fermo restando quanto disposto dalla legge 15.7.1966 n. 604.

Articolo 84. PERMESSI E BREVI CONGEDI

Al lavoratore che ne faccia domanda, la direzione potrà accordare permessi o brevi congedi per giustificati motivi, senza obbligo di corrispondere la retribuzione.

Tali permessi e brevi congedi non sono computabili in conto dell'annuale periodo di ferie, salvo accordi diretti fra la direzione e il lavoratore.

Articolo 85. TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile percepita dal lavoratore; la corresponsione di tale mensilità avverrà alla vigilia di Natale. A tale effetto la retribuzione mensile sarà costituita da: minimo di paga, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale, eventuale terzo elemento, indennità di contingenza.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'impresa.

La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero. Il periodo di prova seguito da conferma, è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che per quanto concerne una eventuale inclusione dei premi di produzione nel calcolo della retribuzione base su cui deve essere commisurata la tredicesima mensilità, valgono gli accordi intervenuti o che potranno intervenire tra le aziende e i lavoratori interessati all'atto della istituzione di tali premi.

I trattamenti economici a carico degli Istituti previdenziali per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio sono comprensivi anche dei ratei per mensilità aggiuntive che, pertanto, rimangono a carico degli stessi.

Articolo 86. PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza previa disdetta che decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese e deve essere comunicata per iscritto.

Il lavoratore ha diritto ai seguenti termini di preavviso di licenziamento:

Anni di servizio Categoria B Categoria C e D fino a 5 anni compiuti mesi 1 mezzo mese oltre i 5 anni compiuti e fino a 10 anni mesi 1 e mezzo mesi 1 oltre i 10 anni mesi 2 mesi 1 e mezzo.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità.

Il lavoratore dimissionario è tenuto a dare un preavviso di dimissioni secondo termini ridotti al 50% di quelli previsti per le varie anzianità nel caso di licenziamento.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere l'indennizzo spettantegli a norma di quanto sopra detto sulle competenze dovute al lavoratore.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro deve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Articolo 87. TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

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

La retribuzione annua da prendere in considerazione ai sensi del secondo comma dell'art. 1 della suddetta legge è composta, con carattere di tassatività, dalle somme erogate a specifico titolo di:

- retribuzione minima tabellare;
- indennità di contingenza, nelle misure indicate dalla legge n. 297;
- aumenti periodici di anzianità;
- eventuale superminimo individuale o collettivo;
- ex premio di produzione e/o erogazioni analoghe riconducibili a tale istituto, eventualmente corrisposte aziendalmente;
- eventuale percentuale di maggiorazione per lavoro a turno non avente natura occasionale;
- indennità di cassa;
- indennità per lavorazioni disagiate, non aventi natura occasionale;
- provvigioni, interessenze, cottimi;

- indennità sostitutiva di mensa o di trasporto eventualmente corrisposta aziendali;
- tredicesima mensilità ed eventuali ulteriori mensilità o premi annui corrisposti aziendali.

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

La quota annua sarà computata sulla base dei 30/30.

Chiarimento a verbale

Ai sensi dell'art. 5 della legge 29 maggio 1982, n. 297 l'indennità di anzianità maturata dai lavoratori in forza al 31 maggio 1982, è determinata sulla base delle disposizioni di cui ai CCNL in vigore antecedenti al presente CCNL.

Norma transitoria

Per i lavoratori che erano in forza il 28 luglio 1979 il trattamento di fine rapporto è costituito da quanto di loro competenza in applicazione delle norme del presente articolo e dalla somma già anticipata nella misura prevista dalle norme previste dai CCNL in vigore antecedenti al presente CCNL.

PARTE IV - NORME IMPIEGATI

Articolo 88. 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.

Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni di categoria superiore avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato a tutti gli effetti nella predetta categoria, 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 precedente comma spetterà dopo un mese 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 comma precedente viene elevato a sei, fermo restando quant'altro previsto dal presente articolo.

Articolo 89. INDENNITÀ DI CASSA

Agli impiegati che hanno normalmente maneggio di denaro con responsabilità, verrà corrisposta un'indennità del 10 per cento da calcolarsi sul minimo di stipendio della categoria alla quale sono assegnati aumentato della indennità di contingenza.

Articolo 90. FERIE

L'impiegato ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione, non inferiore a:

- quattro settimane per anzianità di servizio fino ai 5 anni compiuti;
- quattro settimane + 1 giorno per anzianità di servizio da oltre i 5 anni e fino ai 15 anni compiuti;
- quattro settimane + 4 giorni per anzianità di servizio da oltre i 15 anni e fino ai 18 anni compiuti;
- cinque settimane per anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti.

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

Per i passaggi dalla qualifica operaia ed intermedia a quella impiegatizia, si applicheranno le disposizioni seguenti:

- a. per il passaggio da intermedio ad impiegato l'anzianità maturata nella qualifica di provenienza sarà considerata utile agli effetti di quanto stabilito nel presente articolo;
- b. per il passaggio da operaio ad impiegato l'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla categoria impiegatizia, è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità, fermo restando che in ogni caso dovrà essere garantito al lavoratore un periodo di ferie non inferiore a quello previsto per i lavoratori di pari anzianità della categoria di provenienza.

La retribuzione da corrispondere durante il periodo feriale sarà costituita da: minimo di stipendio, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale, eventuale terzo elemento, indennità di contingenza.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo: nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

Le festività previste nell'Articolo 17 "parte prima - norme comuni" che cadono in quel periodo non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento di un indennizzo corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate non godute, da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata l'impiegato non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva delle ferie stesse.

Dichiarazione comune

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

Articolo 91. TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile percepita dall'impiegato; la corresponsione di tale mensilità avverrà alla vigilia di Natale. A tale effetto la retribuzione mensile sarà costituita da: minimo di stipendio, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale, eventuale terzo elemento, indennità di contingenza.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero. Il periodo di prova seguito da conferma, è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Dichiarazione a verbale

I trattamenti economici a carico degli Istituti previdenziali per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio sono comprensivi anche dei ratei per mensilità aggiuntive che, pertanto, rimangono a carico degli stessi.

Articolo 92. MALATTIA

L'assenza per malattia, anche se dovuta ad infortunio non sul lavoro, deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza, salvo i casi di giustificato impedimento. Inoltre, il lavoratore deve inviare all'Azienda stessa, entro tre giorni dall'inizio e dalla prosecuzione dell'assenza, il certificato medico attestante l'effettivo stato di

infermità comportante incapacità lavorativa, redatto dal medico delle competenti strutture sanitarie su specifico modulo.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, non appena ne abbia constatata l'assenza.

Il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio noto al datore di lavoro, disponibile per il suddetto controllo dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, o in quelle diverse fasce che potranno essere stabilite da disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie come sopra definite, non sia reperito dal medico incaricato delle visite di controllo al domicilio noto al datore di lavoro, indipendentemente dalle sanzioni previste da provvedimenti legislativi, decade dal diritto a percepire i trattamenti economici previsti nei successivi commi limitatamente al periodo di malattia indicato nell'ultima certificazione medica. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

Quanto sopra si applica anche nei confronti del lavoratore che non si presenti alle visite collegiali eventualmente previste da norma di legge o da regolamenti. La mancata osservanza delle fasce orarie come sopra richiamate, non darà luogo a conseguenze pregiudizievoli per il lavoratore nei casi di forza maggiore o di comprovata e documentata necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni od accertamenti inerenti la malattia.

Per il periodo di assenza per malattia, purché non sia causata da eventi gravemente colposi a lui imputabili, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a 12 mesi.

In caso di più eventi morbosi, il periodo massimo di conservazione del posto viene fissato in complessivi 14 mesi e si intende riferito ad un arco temporale pari a 30 mesi immediatamente precedenti l'evento.

In caso di malattie oncologiche, emodialisi, infarto con esiti in cardiopatia ischemica instabile e trapianto di organi i periodi di cui ai due comma precedenti sono aumentati del 50%.

Nelle predette ipotesi è aumentata del 50% anche la durata dei periodi di trattamento economico di cui ai successivi comma.

Il lavoratore avrà inoltre diritto al seguente trattamento economico:

- 100% della retribuzione per i primi 6 mesi di malattia;
- 50% della retribuzione per i successivi 6 mesi di malattia.

Si precisa che per retribuzione si intende quella globale netta di fatto.

Il trattamento economico di cui sopra non potrà, comunque, superare, in caso di più eventi morbosi, 180 giorni di calendario con retribuzione globale e 180 giorni di calendario a metà retribuzione globale in un arco di 18 mesi.

Ai fini di cui sopra, la cumulabilità degli eventi morbosi è esclusa nel caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 5 mesi di effettivo lavoro, nel qual caso il trattamento economico su indicato ricomincia ex novo.

Il trattamento economico di cui trattasi verrà riconosciuto soltanto in quanto il lavoratore ammalato certifichi la propria assenza nei termini e nei modi previsti dalle disposizioni di leggi vigenti e subordinatamente al riconoscimento della malattia da parte delle competenti strutture pubbliche.

Il trattamento di cui sopra non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o comunque, derivanti da norme generali in atto o future o da risarcimento danni derivanti da fatto di terzi.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'Azienda risolva il rapporto di lavoro corrisponderà al lavoratore oltre al trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso.

Uguale trattamento, esclusa l'indennità sostitutiva del preavviso, competerà al lavoratore che risolva il rapporto di lavoro allorché la prosecuzione della malattia, oltre i termini di conservazione del posto, non gli consenta di riprendere servizio.

Ove superato il periodo di conservazione del posto il rapporto non sia risolto, né ad iniziativa dell'azienda né ad iniziativa del lavoratore, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso a tutti gli effetti.

Nel caso di preavviso di licenziamento o di dimissioni, il lavoratore usufruirà del trattamento economico a carico dell'Azienda per i casi di malattia fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

Articolo 93. INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dall'impiegato al proprio superiore diretto, perché possano essere prestate cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Quando l'infortunio accade fuori dell'abituale posto di lavoro la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale, l'impiegato dovrà attenersi alle disposizioni dell'Articolo 92.

All'impiegato soggetto all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali:

- sarà conservato il posto per un periodo pari a quello per il quale percepisce l'indennità di inabilità temporanea prevista dalla legge;
- viene riconosciuto il diritto, a termini di legge, all'intera retribuzione per la giornata nella quale abbandona il lavoro;
- ai dipendenti assenti dal lavoro per infortunio o malattia professionale, l'azienda corrisponderà un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento dell'intera retribuzione globale netta di fatto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato, per un periodo massimo di assenza dal lavoro di 12 mesi, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo in parola; detto trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future con conseguente assorbimento fino a concorrenza;
- saranno erogati, ove richiesto, proporzionali acconti;
- verrà erogata l'integrazione di cui trattasi soltanto in quanto l'infortunio sul lavoro o la malattia professionale sia stato riconosciuto dall'INAIL;
- in caso di assenza per infortunio sul lavoro o per malattia professionale, nei limiti della conservazione del posto, non sarà interrotta l'anzianità a tutti gli effetti (tredicesima mensilità, ferie);
- i ratei della tredicesima mensilità corrisposti dall'Istituto assicuratore saranno considerati utili ai fini del raggiungimento delle misure del trattamento economico di cui al presente articolo. Pertanto dalla tredicesima mensilità di cui all'Articolo 91 non saranno effettuate detrazioni per i periodi di assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale;
- superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà, oltre al TFR, l'indennità sostitutiva del preavviso. Ove, invece, il rapporto non

sia risolto né ad iniziativa dell'azienda, né ad iniziativa dell'impiegato, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità ai soli effetti del preavviso.

Articolo 94. DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1. rispettare l'orario di ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
2. dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;
3. conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio.

L'azienda a sua volta, non potrà, con speciali convenzioni, restringere l'ulteriore attività professionale del suo impiegato, dopo che sia cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma e dall'art. 2125 del Codice Civile;

4. avere cura dei locali, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Articolo 95. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite a seconda della loro gravità, con:

- a. rimprovero verbale;
- b. rimprovero scritto;
- c. multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- d. sospensione dal lavoro o dallo stipendio e dal lavoro per un periodo non superiore a cinque giorni;
- e. licenziamento senza preavviso.

Nessun provvedimento disciplinare può essere comminato senza che sia previamente contestata l'infrazione all'impiegato, il quale può richiedere di essere ascoltato dalla Direzione dell'azienda prima che il provvedimento disciplinare sia adottato.

La sospensione di cui alla lettera d), si può 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 sanzione adeguata 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.

Il licenziamento senza preavviso potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali sono così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Per le procedure in materia dei provvedimenti di cui sopra si fa riferimento a quanto espressamente previsto dall'art. 7 della legge 20-5-1970, n. 300, fermo restando quanto disposto dalla legge 15-7-1966 n. 604.

Articolo 96. PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini, in caso di licenziamento, sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e delle categorie:

Anzianità di servizio	categoria As, A	categoria B	categoria C, D, E
fino a 5 anni	2 mesi	1 mese 1/2	1 mese
da oltre 5 a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese 1/2
oltre i 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi

In caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

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

L'azienda ha diritto di trattenere su quanto sia da essa dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

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

Durante il compimento del periodo di preavviso, l'azienda concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Per i passaggi dalla qualifica operaia ed intermedia alla qualifica impiegatizia, l'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica impiegatizia è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità.

Articolo 97. TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

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

La retribuzione annua da prendere in considerazione ai sensi del secondo comma dell'art. 1 della suddetta legge è composta con carattere di tassatività, dalle somme erogate a specifico titolo di:

- retribuzione minima tabellare;
- indennità di contingenza, nelle misure indicate dalla legge n. 297;
- aumenti periodici di anzianità;
- eventuale superminimo individuale o collettivo;
- ex premio di produzione e/o erogazioni analoghe riconducibili a tale istituto, eventualmente corrisposte aziendali;
- eventuale percentuale di maggiorazione per lavoro a turno non avente natura occasionale;
- indennità di cassa;
- indennità per lavorazioni disagiate, non aventi natura occasionale;
- provvigioni, interessenze, cottimi;
- indennità sostitutiva di mensa o di trasporto eventualmente corrisposta aziendali;

- tredicesima mensilità ed eventuali ulteriori mensilità o premi annui corrisposti aziendali.

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

La quota annua, ottenuta dividendo per 13,5 i surriportati elementi retributivi corrisposti nell'anno al lavoratore, sarà computata sulla base di 30/30.

Chiarimento a verbale

Ai sensi dell'art. 5 della legge 29 maggio 1982, n. 297, l'indennità di anzianità maturata dai lavoratori in forza al 31 maggio 1982, è determinata sulla base delle disposizioni di cui all'articolo n. 101 del C.C.N.L. 28 luglio 1979.

Per i lavoratori che erano in forza il 28 luglio 1979 il trattamento di fine rapporto è costituito da quanto di loro competenza in applicazione delle norme del presente articolo e dalla somma già anticipata nella misura prevista dalla norma transitoria di cui all'art. 101 del C.C.N.L. sopra indicato.

Articolo 98. CERTIFICATO DI LAVORO

In caso di licenziamento o di dimissioni, per qualsiasi causa, l'azienda ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'impiegato, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato ha svolto la sua attività nell'azienda, della categoria di assegnazione e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

REGOLAMENTAZIONE APPRENDISTI

L'apprendistato è un contratto di lavoro a causa mista che può essere adottato per i lavoratori in età iniziale compresa tra i 16 ed i 24 anni, ovvero 26 anni nelle aree di cui agli Obiettivi 1 e 2 del Regolamento CEE del Consiglio del 20 luglio 1993 e successive modificazioni.

Sono fatte salve le disposizioni di legge che prevedono un'età minima inferiore ai 16 anni.

Nel caso di apprendisti portatori di handicap, i limiti massimi di età iniziale sono elevati rispettivamente a 26 anni, ovvero a 28 anni nelle aree di cui agli Obiettivi 1 e 2 del citato Regolamento CEE.

Sono fatte salve le limitazioni di età previste per i fanciulli e gli adolescenti dal D.P.R. 20 gennaio 1976 n. 432 per le lavorazioni faticose ed insalubri ivi contemplate.

Il contratto di apprendistato può riguardare operai, intermedi, impiegati ed è ammesso per il conseguimento di qualifiche inquadrato nei livelli E), D), C) e superiori, ad eccezione delle funzioni direttive, e per tutte le relative mansioni.

Il periodo di prova sarà pari a 4 settimane, riducibili a 2 settimane per gli apprendisti in possesso di certificati di licenza di scuole di avviamento professionale, o di titolo di studio superiore.

Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza obbligo di preavviso e di indennità, con il solo pagamento all'apprendista delle ore di lavoro effettivamente prestate.

Il periodo di prova sarà computato agli effetti sia del periodo di apprendistato, sia dell'anzianità presso l'azienda.

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e si riferiscano alle stesse attività.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di tirocinio precedentemente prestati presso altre aziende l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi di tirocinio già compiuti e le ore e le modalità della formazione effettuata.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di tirocinio è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo di tirocinio è stato interrotto.

Oltre alle normali registrazioni sul libretto di lavoro, all'apprendista sarà rilasciato dall'azienda, in caso di risoluzione del rapporto, un documento che attesti i periodi di tirocinio già compiuti, le attività per le quali sono stati effettuati e le ore e le modalità della formazione ricevuta.

Per quanto riguarda le prove di idoneità all'esercizio delle mansioni, si fa riferimento alle norme di legge. La qualifica conseguita dovrà essere annotata sul libretto di lavoro.

La durata dell'apprendistato è pari a 24 mesi per il conseguimento di qualificazioni inquadrato nel livello E), di 36 mesi per il conseguimento di qualificazioni inquadrato ai livelli D) e C), e 48 mesi per il conseguimento di qualificazioni inquadrato a livelli superiori.

La retribuzione dell'apprendista è stabilita in misura percentuale su paga base, contingenza ed E.D.R. secondo quanto previsto dall'allegata tabella.

La retribuzione dell'apprendista non potrà comunque superare la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

Anche la retribuzione del lavoratore il cui rapporto di lavoro sia stato convertito da apprendistato a tempo indeterminato - continuando a godere per un periodo successivo alla data di conversione di un diverso e più favorevole regime contributivo - non potrà superare, per tutto il periodo agevolato, la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

Per quanto riguarda il trattamento economico in caso di malattia ed infortunio degli apprendisti, resta confermato che le aziende dovranno sopportare oneri corrispondenti a quelli derivanti dal trattamento previsto agli artt. 68, 69 della "parte seconda - norme operai".

A norma dell'art. 14 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, gli apprendisti di età non superiore ai 16 anni matureranno per ogni anno di servizio un periodo feriale retribuito di 30 giorni di calendario. Gli apprendisti di età superiore a 16 anni compiuti matureranno un periodo feriale retribuito pari a quattro settimane.

All'apprendista che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo dei suddetti periodi feriali. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di risoluzione del rapporto, all'apprendista spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per quanto non previsto espressamente valgono le norme del presente contratto in quanto applicabili.

Formazione

Al fine di completare l'addestramento dell'apprendista, sono dedicate 120 ore medie annue retribuite di formazione così come previsto dall'art. 16, co. 2 della Legge 196/1997. Di tale monte ore, 42 dovranno essere dedicate alle materie indicate all'art. 2, co. 1, lett. a) del Decreto del Ministero del Lavoro dell'8 aprile 1998. Le ore rimanenti saranno dedicate ai contenuti indicati all'art. 2, co. 1, lett. b) del decreto citato.

I programmi formativi, di cui agli artt. 1, co. 1 e 6, co. 1, del citato D.M. 8 aprile 1998 possono prevedere una distribuzione delle ore di formazione più concentrata in alcuni periodi del rapporto di apprendistato e più diluita in altri periodi.

Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post obbligo, ovvero di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione di cui al citato art. 16, co. 2 L. 196/1997 è ridotta a 60 ore medie annue retribuite, delle quali 20 saranno dedicate alle materie di cui all'art. 2, co. 1, lett. a) del D.M. 8 aprile 1998 e le rimanenti alle materie di cui all'art. 2, co. 1, lett. b) del medesimo Decreto Ministeriale.

Ai fini previsti dall'art. 1 del Decreto Ministeriale 8 aprile 1998 il Comitato Paritetico Nazionale, nell'ambito dei compiti ad esso demandati:

- elabora schemi nei quali sono sviluppate le linee formative, i contenuti delle relative attività e le competenze professionali da conseguire per ciascuna figura professionale o per gruppi di figure professionali;
- individua i centri di formazione professionale presso i quali si svolgono le attività di formazione di cui all'art. 16 co. 2 della L. 196/1997;
- valuta i contenuti formativi dei progetti realizzati nei territori in cui è particolarmente significativa la presenza di aziende del settore.

L'imprenditore deve permettere che l'apprendista frequenti i corsi per la formazione professionale e l'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative di formazione.

Al termine del periodo di apprendistato, il datore di lavoro attesta le competenze professionali acquisite dal lavoratore, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente in materia di servizi all'impiego. Copia dell'attestato è consegnata al lavoratore.

In caso di interruzione del rapporto di apprendistato prima che sia scaduto il periodo inizialmente previsto, il datore di lavoro rilascia all'apprendista l'attestazione dell'attività formativa fino a quel momento effettivamente svolta. Il datore di lavoro conserva copia di tale attestazione per i 5 anni successivi allo scioglimento del rapporto.

All'apprendista che avesse intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato anche in mansioni non analoghe, sarà conferita esclusivamente la formazione tecnico professionale eventualmente non effettuata, rimanendo esonerato dall'attività formativa con contenuti di natura generale qualora questa sia stata attestata dal datore di lavoro ai sensi del precedente comma.

La funzione di tutore della formazione, nelle imprese con meno di 15 dipendenti, può essere ricoperta dal datore di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 4, co. 2 D.M. 8 aprile 1998.

In ogni caso il nominativo del tutore deve essere comunicato alle strutture territoriali pubbliche competenti, nonché al lavoratore - unitamente al programma formativo - per iscritto nella lettera di assunzione.

Tabella per il conseguimento di qualificazioni inquadrata nel livello E:

Le percentuali sono riferite alla paga base della categoria E.

La contingenza è quella della categoria E calcolata con le stesse percentuali della paga base.

Sull'E.D.R. pari a Euro 10,33, vanno applicate le stesse percentuali:

1° semestre	60%
2° semestre	65%
3° semestre	75%
4° semestre	80%

Tabella per il conseguimento di qualificazioni inquadrata nei livelli D o C:

Le percentuali sono riferite alla paga base della categoria di riferimento (D o C).

La contingenza è quella della categoria di riferimento (D o C) calcolata con le stesse percentuali della paga base.

Sull'E.D.R. pari a Euro 10,33, vanno applicate le stesse percentuali.

1° semestre	60%
2° semestre	65%
3° semestre	75%
4° semestre	80%
5° semestre	85%
6° semestre	90%

Tabella per il conseguimento di qualificazioni inquadrata nei livelli superiori

Le percentuali sono riferite alla paga base della categoria di riferimento.

La contingenza è quella della categoria riferimento, calcolata con le stesse percentuali della paga base.

Sull'E.D.R. pari a Euro 10,33, vanno applicate le stesse percentuali.

1° semestre	60%
2° semestre	65%
3° semestre	75%
4° semestre	80%
5° semestre	85%
6° semestre	90%
7° semestre	95%
8° semestre	95%

Disciplina generale del sistema di relazioni industriali	2
Sistema di relazioni sindacali e contrattuali	5
Parte I - norme comuni	8
Articolo 1. Assunzione	8
Articolo 2. Lavoro delle donne e dei minori	8
Articolo 3. Tutela della maternità	8
Articolo 4. Classificazione del personale	9
Articolo 5. Formazione professionale	17
Articolo 6. Cumulo di mansioni	18
Articolo 7. Minimi tabellari	19
Articolo 8. Indennità di contingenza - edr	20
Articolo 9. Determinazione della retribuzione oraria	20
Articolo 10. Pagamento della retribuzione	20
Articolo 11. Orario di lavoro - riduzione orario di lavoro - trattamento delle festività sopresse	21
Articolo 12. Contratto di lavoro a tempo parziale (part-time)	23
Articolo 13. Contratto a tempo determinato	24
Articolo 14. Contratto di fornitura di lavoro temporaneo	25
Articolo 15. Periodo di prova	26
Articolo 16. Lavoro straordinario, festivo e notturno	27
Articolo 17. Giorni festivi	28
Articolo 18. Riposo settimanale	28
Articolo 19. Congedi	28
Articolo 20. Distacco	31
Articolo 21. Aspettativa per motivi personali	31
Articolo 22. Aumenti periodici di anzianità	31
Articolo 23. Passaggi di qualifica	32
Articolo 24. Premio di risultato	32
Articolo 25. Lavori speciali e disagiati	33
Articolo 26. Prevenzione infortuni - mezzi protettivi	34
Articolo 27. Ambiente di lavoro	34
Articolo 28. Indumenti	39
Articolo 29. Mensa	39
Articolo 30. Appalti	39
Articolo 31. richiamo alle armi	40
Articolo 32. Congedo matrimoniale	40
Articolo 33. Tossicodipendenti e loro familiari	40
Articolo 34. Trasferimenti	41
Articolo 35. Missioni temporanee e trasferte	41

Articolo 36.	Disposizioni speciali - regolamento aziendale	42
Articolo 37.	Inscindibilità delle disposizioni del contratto - trattamento di miglior favore	42
Articolo 38.	Reclami e controversie	42
Articolo 39.	Normalizzazione dei rapporti sindacali	43
Articolo 40.	Estensioni di contratti stipulati con altre organizzazioni	43
Articolo 41.	Gestione delle crisi occupazionali	43
Articolo 42.	Facilitazioni per i lavoratori studenti	44
Articolo 43.	Rappresentanze sindacali unitarie	45
Articolo 44.	Rappresentanza sindacale	47
Articolo 45.	Assemblea sindacale	47
Articolo 46.	Permessi per cariche sindacali	48
Articolo 47.	Affissioni	48
Articolo 48.	Aspettative per cariche pubbliche o sindacali	49
Articolo 49.	Versamento di contributi sindacali	49
Articolo 50.	Patronati	49
Articolo 51.	Decorrenza e durata	50
Parte II - norme operai		51
Articolo 52.	Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia	51
Articolo 53.	Modalità di corresponsione della retribuzione agli operai	51
Articolo 54.	Passaggio di mansioni	52
Articolo 55.	Interruzione e sospensione di lavoro	52
Articolo 56.	Divieti	53
Articolo 57.	Recuperi	53
Articolo 58.	Riduzione di lavoro	53
Articolo 59.	Cottimi	53
Articolo 60.	Indennità speciale cavatori	54
Articolo 61.	Conservazione degli utensili	54
Articolo 62.	Visite di inventario e visite personali	54
Articolo 63.	Permessi di entrata e di uscita	55
Articolo 64.	Assenze	55
Articolo 65.	Malattia	55
Articolo 66.	Infortuni sul lavoro e malattie professionali	56
Articolo 67.	Anticipazioni indennità infortunio	57
Articolo 68.	Permessi	58
Articolo 69.	Ferie	58
Articolo 70.	Tredicesima mensilità (ex gratifica natalizia)	59
Articolo 71.	Provvedimenti disciplinari e risarcimento dei danni	59
Articolo 72.	Multe e sospensioni	60
Articolo 73.	Licenziamento per mancanze	60
Articolo 74.	Preavviso di licenziamento o di dimissioni	61

Articolo 75.	Trattamento di fine rapporto	61
Articolo 76.	Certificato di lavoro	62
Parte III - norme intermedi		63
Articolo 77.	Passaggio temporaneo di mansioni	63
Articolo 78.	Sospensione o riduzione di lavoro	63
Articolo 79.	Ferie	63
Articolo 80.	Malattia	64
Articolo 81.	Infortuni sul lavoro e malattie professionali	65
Articolo 82.	Doveri del lavoratore	66
Articolo 83.	Provvedimenti disciplinari	67
Articolo 84.	Permessi e brevi congedi	67
Articolo 85.	Tredicesima mensilità	67
Articolo 86.	Preavviso di licenziamento e di dimissioni	68
Articolo 87.	Trattamento di fine rapporto	68
Parte IV - norme impiegati		70
Articolo 88.	Mutamento di mansioni	70
Articolo 89.	Indennità di cassa	70
Articolo 90.	Ferie	70
Articolo 91.	Tredicesima mensilità	71
Articolo 92.	Malattia	71
Articolo 93.	Infortuni sul lavoro e malattie professionali	73
Articolo 94.	Doveri dell'impiegato	74
Articolo 95.	Provvedimenti disciplinari	74
Articolo 96.	Preavviso di licenziamento e di dimissioni	75
Articolo 97.	Trattamento di fine rapporto	75
Articolo 98.	Certificato di lavoro	76
Regolamentazione apprendisti		77