

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

**PER I DIPENDENTI DALLE PICCOLE E MEDIE INDUSTRIE
ESERCENTI LA PRODUZIONE DEL CEMENTO, DEL FIBRO-
CEMENTO, DELLA CALCE E DEL GESSO".**

ACS *Antonio Foglia* CSE di *Anita Barbera*
CSE *Roberto T...*

CSE *FNILCEL SALVATORE BECCASO*
FNILAPU - IVANO PAVIOLLO

CONFIMPRESE EDILIZIA *Luigi P...* CSE *COOP G...*
CONFIMPRESE ITALIA *...*

CSE *FNILCI* *Carmelo M...*

Testo Ufficiale

Roma, 22 Dicembre 2011

CSE *FNILAPHI* *...*

proprietà riservata

CSE *...*

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad Enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DALLE
PICCOLE E MEDIE INDUSTRIE ESERCENTI LA PRODUZIONE DEL CEMENTO, DEL
FIBRO-CEMENTO, DELLA CALCE E DEL GESSO".**

*Il giorno 22 , nel mese di Dicembre dell'anno duemilaundici, in Roma si sono incontrate le
sottodescritte organizzazioni sindacali:*

CONFIMPRESEITALIA – Confederazione Sindacale Imprenditoriale; rappresentata dal Presidente
Nazionale Dott. Guido D'Amico

CONFIMPRESE Edilizia - Federazione Edilizia aderente a Confimprese Italia; rappresentata dal
Coordinatore Nazione Sig. Leopoldo Papetti

ACS ASSOCIAZIONE COOPERATIVE SERVIZI **FERNANDO
GIORGIONI**

Marco Carlomagno, (Segretario Generale Della C.S.E. Confederazione Indipendente Sindacati
Europei)

con l' assistenza di Roberto Fasciani (Delegato Nazionale CSE per le Federazioni del Settore
Privato), Antonio Simonetto (Segretario generale CSE-FNILAPMI Federazione Nazionale
Indipendente Lavoratori Piccole e Medie Imprese Dell'artigianato e delle Piccole E Medie Imprese),
Salvatore Belcastro, (Segretario Generale Della C.S.E.-F.N.I.L.E.L., Federazione Nazionale
Indipendente Lavoratori Edilizia E Legno), Gregorio Marataro, (Segretario Generale Della
C.S.E.Coop., Federazione Nazionale Indipendente Soci Lavoratori E Dipendenti Delle Società
Cooperative), Ivano Savioni, (Segretario Generale Della C.S.E.-F.N.I.L.A.S.U., Federazione
Nazionale Indipendente Lavoratori Atipici E Socialmente Utili), Daniela Matta (Segretario
Generale CSE-FNLEI Federazione Nazionale Indipendente Lavoratori Emigrati e Immigrati),
Andrea Badano (Segretario Generale CSE-DIR, Sindacato Managers, Dirigenti, Professionisti e
Alte Professionalità del Settore Privato),

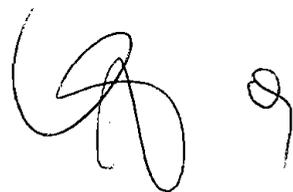
Le sopra descritte Organizzazioni stipulano il presente contratto e lo riconoscono come valido
strumento di governo che regola i rapporti tra la micro, piccola e media impresa ed i lavoratori
dipendenti e i soci lavoratori delle aziende che operano nel settore .

Le Parti, altresì si danno reciprocamente atto che la premessa, il testo contrattuale, gli allegati e gli
accordi da esso richiamati costituiscono un unico corpo contrattuale.

AVVERTENZA

*Le Parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto alle
esigenze di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi
delle indicazioni dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali, non costituiscono
elemento di interpretazione della norma.*

Roma, 22 Dicembre 2011



tra

le Parti Sociali Sindacati dei Lavoratori

C.S.E. Confederazione Indipendente Sindacati Europei

Il Segretario Generale Marco Carlomagno

Roberto Fasciani

Antonio Simonetto

Salvatore Belcastro

Gregorio Maratara

Ivano Savioni

Daniela Matta,

Andrea Badano

e

le Parti Sociali Datoriali

CONFIMPRESEITALIA

Confederazione sindacale datoriale

Associazione micro imprese e artigianato

Il Presidente Nazionale

Guido D'Amico

CONFIMPRESE Edilizia

Federazione Edilizia aderente

A Confimprese Italia

Il Coordinatore nazionale

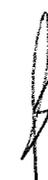
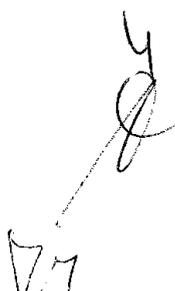
Leopoldo Papetti

A.C.S.

Associazione Cooperative di Servizi

Il Presidente Nazionale

Ferdinando Gorgoglione



PREMESSA

CONFIMPRESITALIA , Confimprese Edilizia, A.C.S. (Associazione Cooperative di Servizi) e CSE nella loro reciproca sfera d'interesse e autonomia hanno promosso il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti e i soci lavoratori delle micro, piccole e medie aziende del settore dell' artigianato produzione del cemento, del fibro cemento, della calce e del gesso considerandolo momento qualificante della propria azione politica, tesa a individuare aree di azione condivisa e di promozione sociale in vantaggio dei rispettivi associati.

Le parti intendono sottolineare che il presente CCNL è integralmente ricettivo dell'accordo quadro, tra governo e parti sociali, su tutti i contenuti del nuovo modello contrattuale sottoscritto il 22 gennaio 2009.

In questo momento di confronto le parti vedono nell'attuale fase di crisi globale dell'economia l'importanza strategica di focalizzare l'attenzione degli interventi pubblici nel sostegno dell'occupazione e della competitività delle Micro e Piccole e Medie Imprese, in altre parole del tessuto portante del sistema produttivo ed economico nazionale.

Le Organizzazioni sottoscrittrici del presente CCNL, credono che la fase della globalizzazione dell'economia, così come intesa dagli anni novanta a oggi, sia conclusa e che si sia aperto un nuovo scenario in cui, pur alla presenza di mercati aperti alla competizione, vi sia una maggiore attenzione degli organi regolatori per le esigenze di tutela della coesione sociale dei diversi Paesi e delle regole della competizione.

La crisi di gran parte dei paesi industrializzati è molto profonda ma le parti reputano che emerga prepotentemente l'esigenza di arrivare nel minor tempo possibile a un nuovo ordinamento dei mercati finanziari mondiali, giacché l'attuale sistema di Bretton-Woods ha dimostrato la sua incapacità di governare una realtà finanziaria radicalmente mutata rispetto a quella in essere negli anni quaranta dello scorso secolo.

Il presente Contratto collettivo è sottoscritto con la volontà delle Parti ad un confronto permanente tra le esigenze dell'impresa e i bisogni dei lavoratori. La formazione, i nuovi strumenti contrattuali, la maggiore flessibilità nel dialogo quale filo conduttore dell'Ente Bilaterale, il CSR, le carte blu dell'unione europea e la sicurezza negli ambienti di lavoro potranno assolvere il ruolo di tutela per i lavoratori che, nell'attuale ambito, molto spesso non vedono concretarsi le possibilità altrimenti previste in analoghi contratti di settore.

In considerazione dell'importanza che gli enti bilaterali rivestono per la strategia di creazione e di consolidamento dell'occupazione nel settore , le Parti, inoltre, ai sensi del comma 28 dell'Art. 1

della legge 247/2007, che auspica la sottoscrizione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e prevede la riforma degli ammortizzatori sociali, ritengono di fondamentale importanza la valorizzazione del ruolo dell'Ente Bilaterale delle imprese operanti nell'area turistica, anche al fine dell'individuazione di eventuali prestazioni aggiuntive rispetto a quelle assicurate dal sistema generale, così come specificatamente indicato alla lettera f) del comma 29 dell'Art. 1 della suddetta legge 247/2007.

Le parti concordano ed auspicano che l'Italia possa recepire la direttiva Europea, laddove dice che gli Stati membri potranno modificare la propria legislazione per consentire ai singoli lavoratori di sottoscrivere accordi individuali in materia di orario di lavoro con i propri datori di lavoro.

L'orario di lavoro potrà arrivare fino a 60 ore settimanali. E il numero di ore viene considerato come media.

Le OO.SS. tramite l'Ente Bilaterale valorizzeranno il Fondo per la Formazione del Terziario "INDIFORM" con lo scopo di concorrere alla formazione continua dei lavoratori, anche nelle aree - attualmente - non ricomprese dall'applicazione della Legge 388/2000.

Le Parti credono che lo strumento della Contrattazione collettiva mediante libera sottoscrizione da parte delle associazioni datoriali e sindacali di questo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la micro, la piccola e media impresa artigiana, sia ancora la miglior scelta possibile, nell'attuale ambiente sociale e produttivo del Paese.

Dette organizzazioni credono altresì che lo strumento dei CCNL debba essere aggiornato al fine di tendere verso tre aree di maggiore efficienza.

- La PRIMA, tendente a stabilire regole chiare e certe per il rinnovo contrattuale e per gli adeguamenti retributivi alle dinamiche inflattive.*
- La SECONDA, tendente a ridurre il contenzioso tra le Parti attraverso un massiccio ricorso agli strumenti di raffreddamento del conflitto e di condivisione delle scelte.*
- La TERZA, tendente a incoraggiare l'utilizzo della contrattazione di secondo livello, sia essa territoriale, compartimentale, aziendale, di reparto o individuale.*
- Nel siglare il presente contratto, le Parti richiamano, per le indubbie valenze politico-sindacali che ne derivano, gli analoghi strumenti contrattuali del Turismo e del Terziario che si collocano nel più completo sistema contrattuale rivolto all'insieme delle micro, piccole e medie imprese turistiche.*

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per i dipendenti delle piccole e medie industrie esercenti la produzione del cemento, del fibro-cemento e/o materiali compositi a matrice cementizia, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti nonché la produzione promiscua di cemento, calce e esso.

DISPOSIZIONI GENERALI

Le parti, con il presente contratto, realizzano una struttura contrattuale su due livelli: nazionale ed aziendale.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato per la durata di cui sopra in mancanza di disdetta da darsi con lettera raccomandata R/R.

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

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

[Handwritten signatures and initials]

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 delle proposte di modifica, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

La violazione del periodo di raffreddamento come definito al precedente comma comporterà, come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale per la determinazione della quale si fa rinvio a quanto stabilito in materia dal citato Protocollo.

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

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

Titolari e competenti per questo livello di contrattazione, in rappresentanza rispettivamente dei lavoratori e delle aziende, saranno da un lato le RSU e i sindacati territoriali delle Organizzazioni stipulanti e, dall'altro, le Direzioni aziendali assistite dalle Associazioni imprenditoriali territorialmente competenti. Per i Gruppi la titolarità e la competenza appartengono, da una parte, alle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria e alle RSU, dall'altra, alle Direzioni aziendali assistite dalla Organizzazione imprenditoriale nazionale.

IMPEGNI DELLE PARTI

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

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

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti, ferme restando l'autonomia e le prerogative imprenditoriali e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e nella consapevolezza dell'importanza di relazioni industriali partecipate, convengono sull'opportunità di confrontarsi su conoscenze e su autonome valutazioni per tematiche suscettibili di incidere sulla situazione complessiva dei settori cui si applica il presente contratto sia in termini di occasioni positive e di sviluppo che di fattori di criticità dei settori stessi.

A tal fine le parti stipulanti istituiscono gli Organismo Paritetico Provinciali permanenti con propria autonomia funzionale ed operativa. Gli O.P.P. si occuperanno, in particolare, dei seguenti temi:

- andamento congiunturale dei settori anche con riferimento alle importazioni e alle esportazioni dei prodotti;

- eventuali problematiche di approvvigionamento della materia prima con riferimento alle norme di legge sull'attività estrattiva e alla loro applicazione in sede amministrativa;
- utilizzo dei combustibili non convenzionali e il risparmio energetico con riguardo alla stima degli effetti indotti sull'occupazione;
- formazione professionale;
- tematiche della sicurezza sul lavoro e della tutela dell'ambiente esterno, anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni, nonché le problematiche eventualmente poste dal recepimento in legge delle direttive dell'Unione europea in materia.

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

Gli Organismi Paritetici Provinciali, per la loro attività, si avvarranno di dati forniti dalle parti stipulanti o provenienti da istituzioni o enti pubblici ovvero da organismi specializzati sulle specifiche materie, concordemente individuati e potrà esprimere indirizzi ed orientamenti sulle materie oggetto di esame.

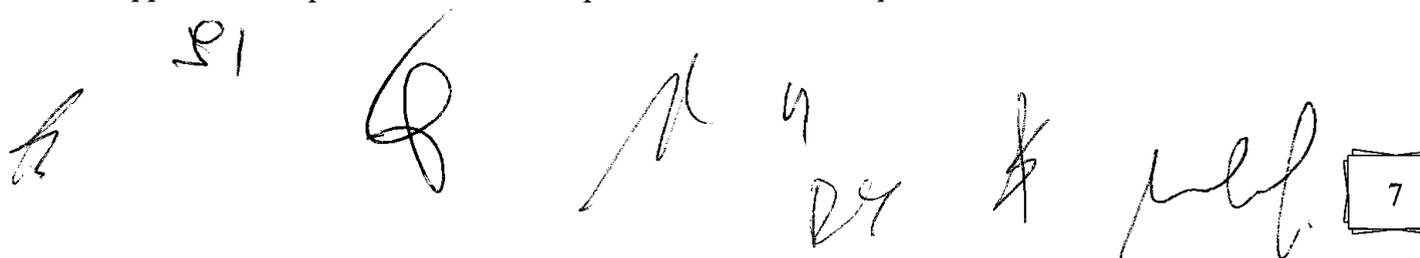
Alle riunioni degli Organismi Paritetici Provinciali, in relazione alle materie all'esame, potranno prendere parte tecnici esterni.

SETTORE CEMENTO

1) I risultati dei lavori degli Organismi Paritetici Provinciali saranno oggetto di esame delle parti stipulanti in apposito incontro a livello nazionale nel corso del quale saranno altresì fornite, e costituiranno oggetto di specifico esame e di autonome valutazioni delle parti, informazioni complessive riguardanti:

- i dati di aggiornamento annuale sulla struttura del settore e i loro riflessi sull'occupazione;
- le previsioni annuali degli investimenti nel settore, classificati secondo le principali finalità perseguite e le loro localizzazioni per grandi aree geografiche nonché le eventuali ricadute occupazionali prevedibili;
- gli andamenti annuali dell'occupazione complessiva, ripartita per categoria, con specifico riferimento a quella giovanile e a quella femminile e ai problemi di inserimento dei lavoratori extracomunitari in applicazione delle norme di legge che li riguardano;
- le previsioni sui fabbisogni e sugli indirizzi di formazione professionale;
- i dati ISTAT sulla dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro;
- i dati anche comparativi sulla produttività e competitività del settore;
- gli andamenti aggregati a livello nazionale delle prestazioni di lavoro rese oltre l'orario ordinario, nonché delle assenze per malattia, infortunio sul lavoro, cassa integrazione guadagni e altre causali.

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

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized 'K' on the left, followed by several other distinct signatures and initials, and a small box containing the number '7' on the far right.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 4) Di norma annualmente, tenuti presenti i risultati e le valutazioni svolte tra le parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1), le direzioni delle aziende significative - intendendosi per tali quelle che, avendo notevole peso produttivo e rilevante incidenza nei settori in cui operano, occupino più di 70 dipendenti - che non siano comprese tra quelle di cui al precedente punto 3), daranno, ove richieste, alla RSU nel corso di apposito incontro, con l'eventuale assistenza delle rispettive Associazioni sindacali, informazioni previsionali circa i propri programmi di investimento che comportino diversificazioni produttive e/o significativi ampliamenti e/o modifiche strutturali degli impianti esistenti e/o eventuali nuovi insediamenti, loro localizzazione e modifiche degli ambienti di lavoro, nonché sull'andamento complessivo del lavoro supplementare e straordinario, dei turni di lavoro, delle assenze dal lavoro, della CIG ordinaria e straordinaria, della fruizione delle ferie e dei permessi per riduzione d'orario ed ex festività.

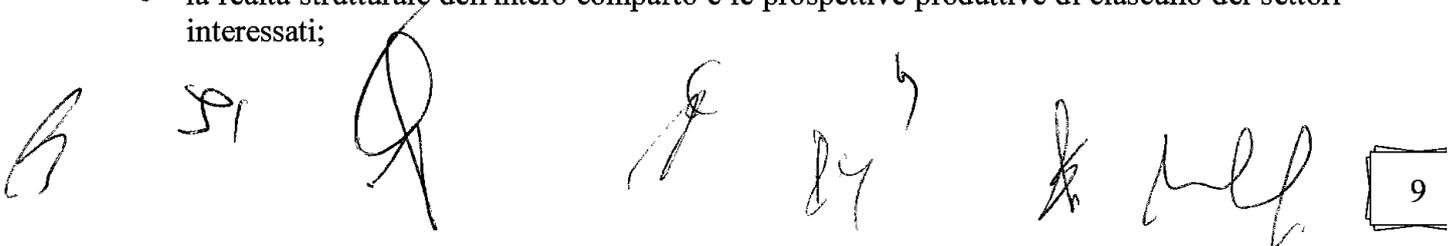
Le direzioni delle Aziende daranno altresì informazioni su sostanziali innovazioni tecnologiche, sui progetti e sulle iniziative tese al risparmio energetico, sulle implicazioni derivanti all'attività produttiva da specifiche normative regionali con particolare riferimento alle norme in materia estrattiva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

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

SETTORI CALCE, GESSO E MALTE

- 1) I risultati dei lavori gli Organismi Paritetici Provinciali saranno oggetto di esame delle parti stipulanti in apposito incontro a livello nazionale nel corso del quale saranno altresì fornite, e costituiranno oggetto di specifico esame e di autonome valutazioni delle parti, informazioni complessive riguardanti:

- la realtà strutturale dell'intero comparto e le prospettive produttive di ciascuno dei settori interessati;

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized 'A', '51', a large 'Q', 'E', '84', a signature with a flourish, another signature, and a signature with a flourish.

- significativi processi di ristrutturazione e riconversione produttiva;
- le previsioni degli investimenti complessivi del settore riguardanti significativi ampliamenti e/o trasformazioni degli impianti esistenti e/o nuovi insediamenti industriali e loro localizzazioni per grandi aree geografiche, che comportino riflessi sull'occupazione, sulle prospettive produttive e sulle condizioni ambientali ed ecologiche. A richiesta di una delle parti, di comune accordo, allo scopo di ricercare posizioni comuni, potrà essere deciso di svolgere, avvalendosi degli Organismi Paritetici Provinciali in sede istruttoria, approfondimenti su singoli temi oggetto di reciproca informazione e valutazione. Per specifici temi le parti potranno convenire di condurre approfondimenti alla presenza di rappresentanze pubbliche aventi competenza istituzionale e potestà decisoria.

2) Tenuti presenti i risultati e le valutazioni svolte tra le parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1) i Gruppi industriali operanti nei settori della calce o del gesso o delle malte – intendendosi per Gruppo Aziende con più di 250 dipendenti ed aventi stabilimenti ubicati in almeno due regioni -fornirà alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto, su richiesta delle stesse, in apposito incontro che sarà tenuto presso la sede della Associazione imprenditoriale, informazioni concernenti le prospettive di andamento per l'anno successivo, gli investimenti realizzati nel biennio precedente e quelli in programma per il biennio successivo -ripartiti per ampliamenti, nuovi impianti e a fini ambientali -nonché i livelli di occupazione in essere e relativo andamento atteso per l'esercizio successivo.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Con riferimento a quanto previsto dalla legislazione vigente, le parti -anche in relazione al progresso tecnologico e allo sviluppo dell'automazione -riconoscono concordemente l'importanza che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane.

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

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

Viene deciso e sottoscritto dalle Parti sociali e da C.S.E. e che la Formazione Professionale e sulla Sicurezza sui Luoghi di Lavoro come da D.lgs 81/08 e suo correttivo 106/09 viene affidata con piena autonomia ad Ente Bilaterale Confimprese CSE (EBICC EDILI) per la Formazione che avrà il compito di effettuare la formazione continua con riguardo alla presentazione e all'approvazione dei piani di formazione delle imprese, compresi quelli in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, concordati tra le parti sociali.

È altresì affidato ad EBICC EDILI il monitoraggio della normativa vigente in materia di formazione professionale, sia a livello comunitario che nazionale al fine di informare i propri rappresentati sulle opportunità di finanziamento utilizzabili.

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

GESTIONE DELLE CRISI OCCUPAZIONALI

Fermo restando che l'utilizzo degli strumenti legislativi di gestione delle crisi deve corrispondere, in via prioritaria, alle diversificate e specifiche esigenze tecniche, organizzative ed economiche delle Aziende, le parti stipulanti convengono sulla opportunità che, in presenza di crisi e di necessità di riorganizzazione e ristrutturazione, gli ammortizzatori sociali siano utilizzati in modo da contenere il ricorso alle misure previste per le eccedenze occupazionali.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

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

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni, anche di fatto, più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio non derivanti da accordi nazionali, le quali continueranno ad essere mantenute ad personam.

ESTENSIONE DI CONTRATTI STIPULATI CON ALTRE ASSOCIAZIONI

Qualora le Organizzazioni dei lavoratori, firmatarie del presente contratto, dovessero con altre Associazioni di datori di lavoro o di artigiani 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 interessate, si intendono estese alle Aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso Organizzazioni aderenti alla Confederazione generale dell'industria italiana.

RECLAMI E CONTROVERSIE -PROCEDURA DI CONCILIAZIONE E DI ARBITRATO IRRITUALE

- A. Qualora uno dei soggetti destinatari del presente contratto intende proporre in giudizio una domanda relativa al rapporto disciplinato dal contratto nazionale, si avvarrà della procedura di conciliazione appresso prevista in applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 31/03/1998 n. 80.
- 1) Chi intende agire giudizialmente promuove la procedura di conciliazione tramite l'Associazione cui aderisce o conferisce mandato con richiesta sottoscritta, che l'Associazione farà pervenire alla controparte tramite l'Organizzazione che la rappresenta con lettera raccomandata R/R. La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti, l'oggetto della controversia con l'esposizione dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa, l'indicazione del luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.
 - 2) La Organizzazione che rappresenta la parte attrice, contestualmente all'invio alla controparte della lettera del proprio rappresentato di cui al punto A), chiederà la costituzione della Commissione sindacale di conciliazione che è composta da un rappresentante della Organizzazione sindacale alla quale il lavoratore aderisce o conferisce mandato speciale e da un rappresentante dell'Associazione degli

industriali cui l'impresa aderisce o conferisce mandato speciale, designato previa intesa con l'Associazione degli industriali stipulante il presente CCNL. Le funzioni di Segreteria della Commissione saranno svolte presso l'anzidetta Associazione degli industriali.

- 3) I rappresentanti designati dalle parti si riuniscono entro 20 giorni dalla comunicazione della richiesta di procedere all'esame della controversia e al tentativo di conciliazione.
- 4) Il tentativo di conciliazione viene svolto con libertà di forme, anche in più riunioni, e deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data di cui al punto 3).
- 5) Se la conciliazione ha esito positivo, si redige processo verbale ai sensi e per gli effetti dell'art. 411, 3° comma, c.p.c. e il verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la Direzione Provinciale del Lavoro a cura della Segreteria. La sottoscrizione del verbale rende inoppugnabile la conciliazione la quale acquista efficacia di titolo esecutivo con l'osservanza di quanto previsto dall'art. 411 c.p.c..
- 6) Se la conciliazione non riesce si redige processo verbale che contiene le posizioni delle parti e le ragioni del mancato accordo. Di tali ragioni il giudice terrà conto ai fini della determinazione delle spese del successivo giudizio. Nel verbale di mancata conciliazione le parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando, quando è possibile, l'ammontare del credito non controverso del lavoratore. In questo ultimo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni di cui all'art. 411 c.p.c..
- 7) Copia dei verbali di conciliazione o di mancato accordo è rilasciata alle parti contestualmente alla sottoscrizione
- 8) Eventuali questioni interpretative e/o applicative della presente procedura sono demandate all'esame e alla decisione delle parti stipulanti il contratto nazionale di lavoro.

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

- K
- 1) Il Collegio, che resterà in carica per la durata del presente contratto, è rinnovabile. Esso è composto da 3 membri di cui due designati, rispettivamente, dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti e dalla Organizzazione imprenditoriale stipulante ed il terzo, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo dalle predette parti. In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo sarà sorteggiato tra i nominativi compresi in apposita lista di nomi non superiore a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di essa, sarà designato, su richiesta di una delle parti stipulanti, dal Presidente del Tribunale di Roma. Alla designazione del supplente del Presidente si procederà con gli stessi criteri adottati per la scelta di quest'ultimo. Il Collegio ha sede presso gli uffici della Organizzazione imprenditoriale che provvederà a svolgere anche le funzioni di segreteria del Collegio, ma potrà riunirsi anche altrove previo accordo tra le Organizzazioni stipulanti.

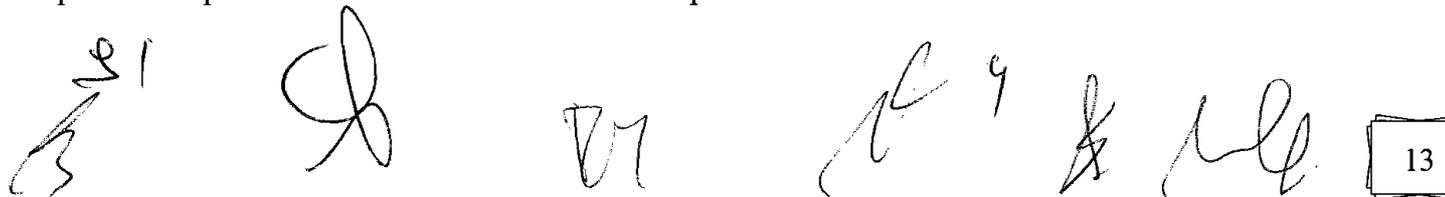
- 2) Le spese relative al Collegio, intendendosi per tali quelle afferenti alla partecipazione alle riunioni del Presidente, saranno ripartite al 50% fra le parti in causa. Le spese sostenute per gli altri componenti il Collegio restano a carico delle rispettive parti in causa.
- 3) La richiesta di devoluzione della controversia al Collegio arbitrale deve contenere l'indicazione della parte istante, l'elezione di domicilio presso la segreteria del Collegio e l'esposizione dei fatti. Tale richiesta sarà inviata dall'interessato, a mezzo raccomandata A/R, alla segreteria del Collegio, tramite l'Organizzazione sindacale di appartenenza, entro il termine di 30 giorni che decorre dal giorno del rilascio del verbale di esito negativo dell'obbligatorio tentativo di conciliazione o dal giorno di scadenza del periodo entro il quale poteva essere esperito il tentativo medesimo. Copia della richiesta dovrà altresì essere contemporaneamente trasmessa, a mezzo raccomandata A/R, alla controparte datoriale, la quale potrà a sua volta aderire alla richiesta medesima con comunicazione alla Segreteria del Collegio, entro 30 giorni. Richiesta ed adesione dovranno contenere la dichiarazione scritta degli interessati di accettazione dei nominativi del Collegio giudicante, come pure il conferimento al medesimo Collegio del potere di decidere secondo equità.
- 4) L'eventuale istruttoria della controversia si svolgerà in forma prevalentemente orale, secondo le modalità che saranno fissate dal Collegio nella prima riunione. Il Collegio potrà liberamente interrogare le parti interessate, nonché le persone che risultino informate dei fatti. Le parti potranno essere assistite da Organizzazioni sindacali e/o da legali di fiducia. Nei termini perentori fissati dal Collegio, le parti potranno depositare presso la segreteria documenti, memorie e repliche.
- 5) Il Collegio dovrà emettere il lodo entro sessanta giorni, che decorrono dalla data di ricevimento, da parte della segreteria, della comunicazione riguardante l'adesione alla richiesta di devoluzione della controversia al Collegio arbitrale.
- 6) Il lodo è deliberato a maggioranza di voti degli arbitri ed è redatto per iscritto. Esso è comunicato, tramite la segreteria, alle parti in giudizio ed è esecutivo, previa osservanza delle regole stabilite dal secondo comma dell'art. 412 quater c.p.c..
- 7) Per quanto riguarda l'impugnazione ed esecutività del lodo arbitrale si rinvia alle norme di legge.

RELAZIONI AZIENDALI E CONFLITTUALITÀ

Al fine di migliorare sempre più il clima delle relazioni sindacali in Azienda e di ridurre la conflittualità, è comune impegno delle parti, a che, in caso di controversie collettive, vengano esperiti tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione aziendale e RSU. In particolare, qualora la controversia abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali, di legge, nonché l'informazione di cui alla prima parte del contratto, a richiesta di una delle parti aziendali, l'esame avverrà con l'intervento delle Organizzazioni stipulanti.

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

In applicazione dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti C.S.E. assumono l'iniziativa per la costituzione della RSU.



Alla condizione che abbiano espresso formale adesione al citato accordo interconfederale, l'iniziativa per la costituzione della RSU può esser assunta anche dalle altre Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL ovvero dalle Organizzazioni di cui al punto 4), parte seconda, lett. b) del predetto accordo interconfederale.

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

Il numero dei componenti la RSU è pari a:

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

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

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

La RSU e le Organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori sono titolari della funzione di contrattazione aziendale come stabilito dall'accordo interconfederale 23 luglio 1993 e per contratto collettivo nazionale di lavoro.

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

- per l'espletamento dei propri compiti e funzioni la RSU di esporrà dei permessi retribuiti di cui all'art. 23 della legge n. 300/1970;
- la C.S.E., titolari delle ore di permessi retribuiti aggiuntive rispetto a quanto previsto dal citato art. 23, trasferiscono alla RSU una quota dei predetti permessi aggiuntivi pari al 70%.

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

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

51
5

X

127

9

14

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.

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

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

I membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato di garanti, di cui ai punti 5, 8, 13 e 20, parte seconda dell'accordo interconfederale 20/12/1993, qualora in forza all'unità produttiva dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro oppure, in via eccezionale, anche durante l'orario di lavoro utilizzando, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 legge n. 300/1970.

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

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

Le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19 della legge n. 300/1970, firmatarie del vigente CCNL o comunque aderenti alla disciplina dell'accordo interconfederale 20/12/1993, che partecipano alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RAS ai sensi della norma sopra richiamata e cessa l'attività del Consiglio di Fabbrica ove esistente.

ASSEMBLEA

I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea, nei giorni di attività lavorativa, all'interno dell'unità produttiva 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 (ex premio di produzione compreso)(*), 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 RSU, 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 dell'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.

Il diritto di assemblea viene esteso alle unità produttive con almeno 10 dipendenti e per un numero massimo di otto ore annue retribuite.

Tali assemblee saranno tenute, ove possibile, all'interno della Azienda.

Restano salve eventuali condizioni di miglior favore in atto.

(*) Gli importi mensili consolidati al 1° settembre 2011, oltre che per le ore di effettiva prestazione, vanno computati anche ai fini delle ferie, delle festività nazionali ed infrasettimanali, dell'indennità sostitutiva del preavviso, del trattamento di fine rapporto, della gratifica natalizia o 13 mensilità, dei permessi retribuiti concessi a qualsiasi titolo nonché per le ore di assemblea retribuite ai sensi di legge ed ai fini del trattamento integrativo economico in caso di malattia o infortunio.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE ELETTIVE E SINDACALI

Ai lavoratori membri di Organi direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati regionali o provinciali aderenti potranno essere concessi brevi permessi retribuiti cumulabili nell'arco di ciascun trimestre, per il disimpegno delle loro funzioni, quando il permesso venga espressamente richiesto per iscritto all'Azienda dalle Organizzazioni predette tramite le Associazioni territoriali degli industriali e non ostino impedimenti di ordine tecnico-aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni dei lavoratori, tramite le Associazioni territoriali degli industriali, all'Azienda cui il lavoratore appartiene.

I suddetti permessi, che potranno essere richiesti per non più di due rappresentanti volta per volta, promiscuamente per gli operai, gli intermedi e gli impiegati, non potranno eccedere il limite di 16 ore mensili per ciascuna Organizzazione sindacale e per ciascuno stabilimento o sede centrale.

Per l'adempimento delle funzioni sindacali di cui sopra e per quelle inerenti a funzioni pubbliche elettive potrà essere concessa una aspettativa a norma, rispettivamente, dell'art. 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e della legge 3/08/1999, n. 265 alla quale si fa rinvio anche per il regime dei permessi a favore di lavoratori chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive.

L'aspettativa per cariche sindacali sarà accordata su richiesta scritta delle Organizzazioni sindacali interessate.

È fatto obbligo ai lavoratori, cui è accordata l'aspettativa, di ripresentarsi in servizio entro 7 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.

CHIARIMENTO A VERBALE DA VALERE PER LE INDUSTRIE

DELLA CALCE, DEL GESSO E DELLE MALTE

Per l'applicazione del presente articolo ai dipendenti dalle Aziende esercenti la produzione della calce, del gesso e delle malte, il terzo comma è sostituito dal seguente:

I suddetti permessi, che potranno essere richiesti per non più di un rappresentante, promiscuamente per gli operai, gli intermedi e gli impiegati, non potranno eccedere il limite di 8 ore mensili per ciascuna Organizzazione sindacale e per ciascun stabilimento.

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 dalle Aziende.

Tali comunicati dovranno riguardare materia di interesse sindacale e del lavoro.

Copia degli stessi deve essere tempestivamente inoltrata alla Direzione aziendale.

VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI SINDACALI

Le Aziende opereranno le trattenute per contributi sindacali previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati che ne facciano richiesta e consegnate o fatte pervenire all'Azienda dal lavoratore stesso.

La delega avrà validità fino a revoca scritta da parte del lavoratore interessato. L'eventuale revoca avrà efficacia a partire dal mese successivo a quello di comunicazione.

Ogni delega dovrà specificare le generalità del lavoratore, il numero di matricola o di cartellino, l'indicazione dell'Organizzazione sindacale cui l'Azienda dovrà versare il contributo nonché la misura dello stesso che, salva diversa comunicazione da parte delle Organizzazioni nazionali dei lavoratori stipulanti il presente contratto da rendere alle Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro entro e non oltre il mese di novembre di ogni anno, è commisurata allo 1% di paga base e contingenza in vigore al 1° gennaio di ciascun anno.

Le trattenute saranno effettuate mensilmente sulle relative competenze del lavoratore.

Le trattenute operate dall'Azienda verranno versate su conti correnti bancari indicati da ciascun sindacato. I versamenti delle somme, come sopra trattenute, dovranno essere eseguiti entro la fine del mese successivo.

ISTITUTI DI PATRONATO

Le parti, in merito allo svolgimento dell'attività degli Istituti di Patronato ai sensi dell'art. 12 della legge 20 maggio 1970, n. 300, all'interno dell'Azienda, convengono quanto segue:

1) I Patronati, C.S.E. , svolgeranno i compiti previsti dal D.Leg.C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804 nei confronti dei singoli lavoratori interessati mediante propri rappresentanti, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica rilasciato dalle rispettive Direzioni provinciali dei Patronati stessi i quali dovranno segnalare le eventuali variazioni.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including a stylized 'S', a 'P', a 'B', a 'M', and a 'Y', followed by a larger signature on the far right.

2) I predetti rappresentanti dei Patronati svolgeranno le proprie funzioni nel locale che verrà messo a disposizione durante l'esercizio della loro attività. funzioni nel locale che verrà messo a disposizione durante l'esercizio della loro attività.

3) Per lo svolgimento delle stesse verranno concordati con le Direzioni aziendali i giorni e gli orari atti a consentire i contatti con i lavoratori fuori dell'orario di lavoro.

Qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato di cui al punto 1) dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un dipendente dell'Azienda per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale la quale provvederà a rilasciare al lavoratore interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino esigenze di carattere tecnico ed organizzativo.

Articolo 1

ASSUNZIONE

Modalità di assunzione.

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.

L'assunzione può essere sia a tempo indeterminato che determinato, della avvenuta assunzione deve essere data esclusiva comunicazione ai sensi della legge 27.12.06 n. 296 (Comunicazioni obbligatorie).

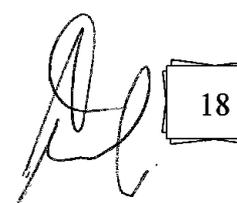
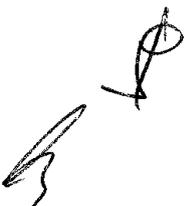
L'assunzione sia a tempo indeterminato che determinato dovrà risultare da atto scritto e contenente le seguenti indicazioni:

- -località alla quale è destinato;
- data di decorrenza dell'assunzione;
- durata del rapporto di lavoro, orario di lavoro e sua distribuzione settimanale;
- livello professionale cui viene assegnato;
- periodo di prova eventualmente pattuito;
- qualifica;
- retribuzione;
- numero di matricola;
- tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

Documenti per l'assunzione.

Per l'assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

- numero di codice fiscale;
- certificato del titolo di studio e/o documento equipollente allo stesso;
- certificato di disponibilità all'impiego o certificato iscrizione liste collocamento;
- documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano in possesso;



- eventuale attestazione sanitaria per quelle qualifiche ove questa è richiesta dalla vigente normativa;
- documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- accettazione della lettera di assunzione;
- dichiarazione di accettazione della normativa del presente CCNL;
- altri documenti e certificati che la ditta riterrà opportuno richiedere;
- autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di legge;
- -permesso di soggiorno (per lavoratori extracomunitari);
- -le documentazioni richieste possono essere sostituite, ai sensi della normativa vigente, da dichiarazioni scritte che il lavoratore neo-assunto autocertifica.

LAVORO PART-TIME

Definizione.

Per lavoro a tempo parziale (part-time) si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

In attuazione dei rinvii disposti dal D.lgs. 10.9.03 n. 276 le Parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.

A) Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

- "orizzontale", come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
- "verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- "misto", come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e "verticale".

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto; tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto part-time a quello a tempo pieno e viceversa (in questo ultimo caso l'accordo deve essere convalidato dalla Direzione provinciale del lavoro). Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le Parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.

Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno (part-time verticale o misto) nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, gli altri elementi previsti dall'art. 3 del presente CCNL.

Minimo orario.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the middle, and a signature on the right next to a box containing the number 19.

L'orario minimo contrattuale per i lavoratori assunti con contratto part-time è fissato in 18 ore settimanali.

L'orario minimo giornaliero è fissato in 3 ore.

Articolo 2

Apprendistato

Le Parti, vista la definitiva applicazione dell'Accordo Interconfederale dell'11/07/2011 con il d.lgs. 167/2011 (cd. T.U. sull'apprendistato), concordano che detta disciplina è una scelta coraggiosa che porterà con sé cambiamenti legati allo sviluppo, al progresso ed all'evoluzione degli scenari socio-economici. Essa riveste, inoltre, il ruolo di sostegno alle imprese ed alle famiglie entrambe toccate dalla crisi economica che mette a rischio di emarginazione sociale imprenditori e lavoratori esclusi dal sistema produttivo. Essa risolve, infine, l'ormai annoso problema dell'emarginazione delle nuove generazioni dai contesti produttivi causata dallo *status* di disoccupazione e dall'alto tasso di abbandono scolastico.

Ferme restando le norme nazionali e regionali vigenti e le competenze dell'Ente Bilaterale, le Parti firmatarie concordano di regolamentare l'apprendistato come segue, rinviando alla Commissione Paritetica, di cui al precedente art. 2, lo studio di un quadro normativo contrattuale il più ampio ed omogeneo possibile che integri e rafforzi quanto previsto dal presente CCNL.

Disciplina comune del rapporto di apprendistato

La disciplina comune si applica a tutte le tipologie di apprendistato contenute nel presente CCNL

Assunzione

Il contratto di apprendistato dovrà rispettare e contenere i seguenti requisiti:

- la forma scritta *ad substantiam*, anche utilizzando il *format* allegato al presente CCNL;
- la prestazione lavorativa cui il lavoratore verrà adibito;
- la qualifica professionale che potrà essere conseguita al termine del rapporto;
- il nome del *tutor* aziendale che potrà essere modificato solo con atto scritto tra le parti;
- la prestazione oggetto del contratto;
- il periodo e ed il patto di prova;
- il livello di inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- a durata del periodo di apprendistato;
- il piano formativo individuale, che potrà essere definito e firmato entro 30 giorni.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova stessa.

Il contratto di apprendistato potrà essere stipulato, anche in forma *part time* con un minimo di 24 ore settimanali senza diminuzione delle ore di formazione previste. Non è ammesso il contratto di apprendistato per le qualifiche e le mansioni rientranti nei livelli 1, 8 e 9.

Computo dell'anzianità

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità convenzionale di servizio.

Periodo di prova

Il periodo di prova degli apprendisti, in tutte le tipologie regolamentate, è pari a:

30 (trenta) giorni di effettiva prestazione lavorativa per i livelli 2, 3 e 4;

50 (cinquanta) giorni di effettiva prestazione lavorativa per i livelli 5, 6 e 7;

Detti periodi saranno ridotti alla metà quando si tratta di un lavoratore che: a) nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro abbia acquisito un'esperienza almeno biennale nel settore; b) abbia frequentato corsi formativi certificati tramite attestato rilasciato da aziende o da enti all'uopo autorizzati inerenti al profilo professionale da conseguire.

Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato sia agli effetti dell'anzianità convenzionale di servizio.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso, con la corresponsione, di tutti gli istituti contrattuali, compreso il TFR, con criteri di maturazione previsti dal presente CCNL. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista si intende definitiva.

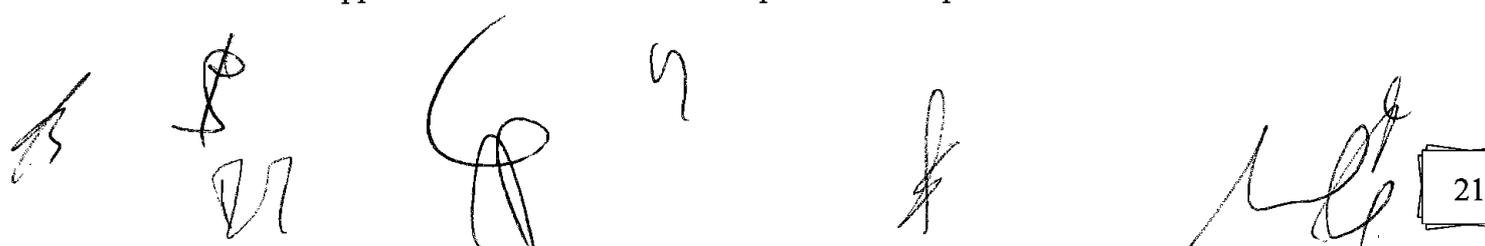
Risoluzione del rapporto di apprendistato

E' vietato il recesso durante il periodo di formazione in assenza di giusta causa oppure giustificato motivo. Per il licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente.

Le parti possono recedere dal rapporto alla fine del periodo di apprendistato ai sensi dell'art. 2118 c.c. . Qualora tale recesso non intervenga, il rapporto prosegue a tempo indeterminato.

Retribuzione

E' vietata la retribuzione a cottimo dell'apprendista. Per tutte le tipologie di apprendistato la retribuzione dell'apprendista è stabilita secondo le previsioni del presente CCNL.



Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende e sarà computato, per una riduzione massima di un terzo dell'intera durata presso la nuova al fine del completamento del periodo prescritto dal presente CCNL purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

Per consentire l'effettivo esercizio del diritto di cumulo dei periodi di apprendistato, ciascun datore di lavoro è tenuto, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, a registrare la formazione svolta nel libretto individuale del lavoratore.

Il libretto individuale o, in alternativa, la dichiarazione del percorso formativo deve essere presentato dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre imprese riferiti alla stessa qualifica professionale.

Piano formativo individuale e *tutor*

Il piano formativo individuale è un documento allegato al contratto di apprendistato in cui vanno indicati, sulla base del bilancio di competenze del soggetto e degli obiettivi perseguiti mediante il contratto di apprendistato, il percorso di formazione dell'apprendista, nonché la ripartizione di impegno tra formazione "aziendale" e/o "extra aziendale".

Il piano formativo sarà seguito da un piano individuale di dettaglio elaborato con l'ausilio del *tutor* nel quale le parti indicheranno con maggiore precisione il percorso dell'apprendista.

Il Piano Formativo Individuale potrà essere elaborato e sottoscritto entro 30 giorni dall'assunzione e modificato in corso di rapporto di lavoro solo su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa, nonché del *tutor* e dovrà contenere:

il percorso, le competenze possedute e quelle da acquisire;

l'indicazione del *tutor* quale responsabile del percorso formativo.

Il profilo formativo, quindi, è costituito dall'insieme degli obiettivi formativi, di natura trasversale di base professionalizzante, e degli standard minimi di competenza da conseguire nel corso del contratto attraverso il percorso formativo esterno ed interno all'impresa, formale e non formale sul luogo di lavoro.

Il *tutor* aziendale è il soggetto che supporta l'apprendista nell'intero percorso di formazione identificato nel piano formativo individuale che lo stesso *tutor* contribuisce a definire.

La formazione sarà realizzata mediante la presenza di un *tutor* in possesso delle competenze e delle funzioni previste dal D.M. 28/02/2000 e s.m.i., nonché dalle norme vigenti in materia. Egli dovrà aver acquisito una formazione di almeno 16 ore presso gli enti accreditati ed essere un lavoratore

qualificato di livello superiore o pari a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine del contratto.

La formazione trasversale, fatto salvo quanto previsto dalle normative delle Regioni e Province autonome, dovrà essere svolta nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dal presente CCNL e deve, comunque, essere finalizzata allo sviluppo delle seguenti competenze e conoscenze:

- contesto normativo relativo ai dispositivi di alternanza lavoro/formazione;
- elementi di contrattualistica, di settore e/o di azienda;
- accoglienza e l'inserimento dell'apprendista in azienda;
- relazioni con i soggetti esterni all'impresa coinvolti nel percorso formativo;
- pianificazione e accompagnamento dei percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa;
- accoglienza, valutazione del livello iniziale e definizione del patto formativo;
- conoscenze base di lingue estere ed informatiche;
- disciplina del rapporto di lavoro, nozione di diritto del lavoro e sindacale;
- organizzazione dell'impresa;
- sicurezza e igiene sul lavoro;
- la valutazione dei progressi ed i risultati dell'apprendimento.

Il *tutor* segue ed indirizza il percorso formativo, valuta le competenze acquisite dall'apprendista nel corso del contratto di apprendistato, compila la scheda di rilevazione dell'attività correlata che sarà firmata anche dall'apprendista medesimo.

E' previsto un colloquio tra il *tutor* e l'apprendista sulla verifica del piano formativo, lo sviluppo delle capacità professionali e personali del lavoratore, le difficoltà eventualmente incontrate nell'esecuzione del contratto di apprendistato, miglioramenti eventualmente da adottarsi nel restante periodo di apprendistato etc.

Il numero massimo di apprendisti per ogni *tutor* è stabilito dalle norme vigenti.

Indennità per il *tutor*

Al *tutor* l'impresa riconoscerà un'indennità mensile, da escludere agli effetti della retribuzione diretta ed indiretta, del TFR e di ogni altro istituto, in ogni caso pari ad almeno:

€ 30,00 per gli apprendistati fino a 24 mesi;



€ 35,00 per gli apprendistati fino a 36 mesi;

€ 45,00 per gli apprendistati oltre i 36 mesi;

Durata della formazione

La durata della formazione è quella prevista per ogni tipologia di apprendistato inserita nel presente CCNL. Nel computo, comunque, del periodo del contratto di apprendistato e della formazione vanno esclusi i seguenti periodi di interruzione del rapporto non imputabili al lavoratore e che superino complessivamente i 30 giorni continuativi: a) l'astensione obbligatoria per maternità obbligatoria e facoltativa per un massimo di 11 mesi; b) l'infortunio per un massimo di 8 mesi; c) la CIGO e CIGS, anche in deroga, per un massimo di 12 mesi. E' obbligo del datore di lavoro comunicare al lavoratore il prolungamento del contratto di apprendistato e della formazione per le suddette "fasi neutre".

Requisiti per la capacità formativa interna

Il riconoscimento della capacità formativa interna è legato al possesso, da parte del datore, di determinati requisiti quali l'utilizzo di docenti, anche propri dipendenti, idonei a trasmettere conoscenze e competenze e con 2 anni di esperienza professionale nelle medesime attività qualificanti che abbiano conseguito almeno il diploma di scuola media inferiore. La docenza potrà essere svolta anche dal titolare/legale rappresentante dell'impresa. Le parti riconoscono, infatti, che, qualora a seguire la formazione dell'apprendista sia il titolare/legale rappresentante, questo è già in possesso delle necessarie competenze professionali.

Qualora in azienda non siano presenti le suddette professionalità, il datore potrà fruire della docenza svolta da personale esterno appartenente ad altre aziende, purché esperto del settore produttivo interessato.

L'attività formativa dovrà svolgersi preferibilmente nei locali dell'impresa, o in locali diversi, ma comunque in regola con le vigenti norme poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Per tutte le tipologie di apprendistato l'impresa potrà, altresì, avvalersi per l'erogazione della formazione, trasversale di base o professionalizzate etc., di strutture esterne accreditate per la formazione continua, secondo la normativa vigente, presso la Regione o Provincia autonoma in cui si svolge l'attività formativa oppure di strutture riconosciute da parte dell'Ente Bilaterale compresi i Fondi paritetici interprofessionali di cui al successivo art. 46.

Registrazione della formazione

La formazione avuta dovrà essere registrata sul libretto formativo del cittadino. La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire a cura del datore di lavoro anche attraverso supporti informatici tracciabili e fogli firma. In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta certificazione sulla formazione svolta, varrà anche ai fini

dell'attestazione sul percorso formativo. In ogni caso il datore di lavoro dovrà conservare per le verifiche eventualmente fatte da parte degli enti ispettivi tutta la.

Obblighi del datore di lavoro

Il datore ha l'obbligo di:

vigilare ed impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto;

accordare all'apprendista, senza alcuna trattenuta sulla retribuzione ed in aggiunta a quanto previsto dall'art. 10 dello Statuto dei lavoratori, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento formativo, nonché per il conseguimento di titoli di studio con valore legale nella misura massima di 24 ore annue ove questi integrino il P.F.I.;

informare periodicamente e, comunque, ad intervalli non superiori a 6 mesi, l'apprendista dei risultati dell'addestramento;

attestare, al termine del periodo di addestramento, le competenze professionali acquisite dell'apprendista, consegnandone copia al lavoratore stesso.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista ha l'obbligo di:

seguire le istruzioni del datore di lavoro e del *tutor* per la sua formazione professionale e seguire con impegno gli insegnamenti impartiti;

frequentare con assiduità i corsi formativi;

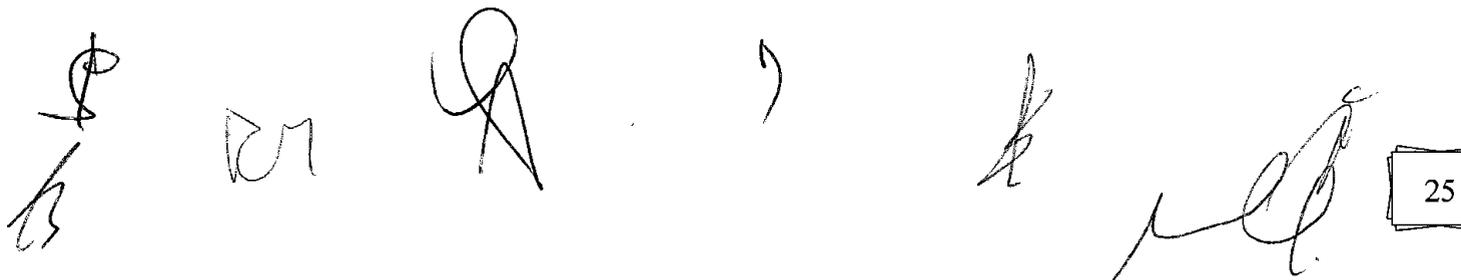
osservare con la massima cura e puntualità tutte le norme in materia di sicurezza sul lavoro;

osservare le norme previste dal CCNL e dai regolamenti dell'impresa.

Facoltà di assunzione

Potranno esercitare la facoltà di assunzione con contratto d'apprendistato esclusivamente le aziende che, al momento della stipulazione di un nuovo contratto, risultino aver trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di apprendistato professionalizzante scaduti nei 12 mesi precedenti. In detta percentuale non vanno ricompresi i lavoratori dimissionari, quelli licenziati per giusta causa e giustificato motivo soggettivo anche disciplinare, quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e quelli il cui contratto venga risolto nel corso o al termine del periodo di prova.

La disposizione di cui al comma precedente non trova applicazione quando, nei 12 mesi precedenti all'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized signature on the left and several smaller ones on the right.

Attribuzione della qualifica professionale e trasformazione del rapporto

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro certificherà e comunicherà all'apprendista l'avvenuta formazione e attribuirà, laddove ve ne siano i presupposti, la qualifica professionale all'interessato.

L'azienda che trasformi il rapporto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato avrà diritto, a far data dalla trasformazione, anche se anticipata rispetto al termine previsto dal contratto, dello specifico regime contributivo previsto dalla legge, oltre agli altri incentivi, sovvenzioni ed agevolazioni comunque riconosciuti.

Numero massimo di apprendisti

Il numero massimo di apprendisti assumibili è stabilito dalle norme vigenti. Per le imprese artigiane si farà riferimento a quanto contenuto nella legge n. 443/1985 e s.m.i. .

Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale

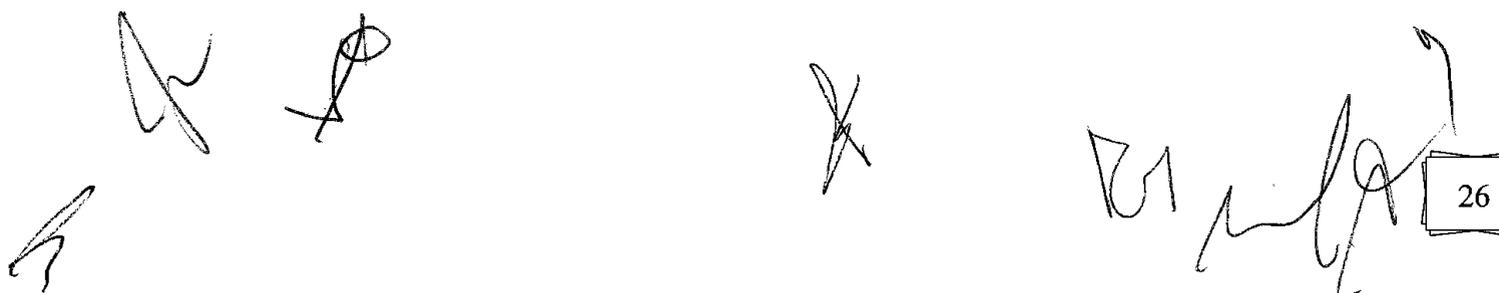
Possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale è rimessa alle Regioni ed alle Province autonome, previo accordo in Conferenza Stato/Regioni.

In attesa delle suddette e necessarie intese ai sensi del d.lgs. n. 167/2011, le Parti firmatarie, ritenendo improcrastinabile un più proficuo e maggior utilizzo del contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, quale canale di inserimento dei giovani nel mondo del lavoro anche ai fini dell'*European Qualification Framework (EQF)*, si rendono disponibili per eventuali progetti sperimentali che MLPS, Regioni o enti all'uopo delegati intendano promuovere nell'ambito della forma di apprendistato in parola.

E' demandata alla contrattazione di 2° livello la sottoscrizione di accordi che rendano operativa tale tipologia contrattuale e per la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale in base agli standard generali. L'erogazione della formazione dovrà, comunque, avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia del P.F.I. .

Retribuzione

Le Parti concordano che la retribuzione per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale è quella prevista dalla seguente tabella.



Handwritten signatures and initials of the parties involved in the agreement, including MLPS, Regions, and autonomous Provinces.

Livello	Retribuzione Mensile
2-3	
4-5	
6-7	

Al lavoratore, al termine del periodo previsto per il contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, verrà applicata la tabella di cui all'art. 50 del presente CCNL.

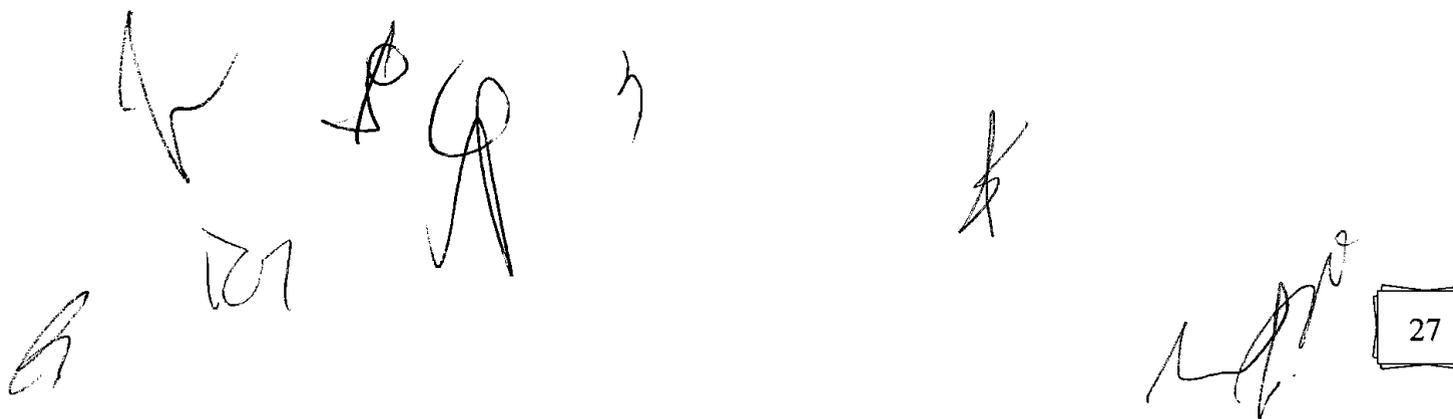
Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni e 364 giorni (cioè 30 anni non ancora compiuti). Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del d.lgs. n. 226/2005 e s.m.i., il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Possono, altresì, essere assunti senza limiti di età, con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, i lavoratori in mobilità. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'art. 2, comma 1, lettera i), le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge n. 604/1966 e s.m.i., nonché il regime contributivo agevolato di cui all'art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991 e s.m.i. e l'incentivo di cui all'art. 8, comma 4, della medesima legge.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'impresa, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali.

Per le imprese che svolgono la propria attività anche in cicli stagionali, la contrattazione di 2° livello prevederà, con specifici accordi fra le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, anche a tempo determinato.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right next to a small box containing the number 27.

Durata, trattamento retributivo e percorso formativo

La durata della formazione e del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere e il percorso formativo dell'apprendista sono definiti in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dal presente CCNL.

La durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante è di 5 anni nelle aziende artigiane e di 3 in tutte le altre. La durata massima per i profili professionali previsti dal presente CCNL è stabilita in:

18 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 2 che percepiranno la retribuzione di riferimento del livello 1 per tutto il periodo formativo;

24 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 3 che percepiranno la retribuzione di riferimento del livello 2 per tutto il periodo formativo;

36 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 4 che percepiranno la retribuzione di riferimento del livello 3 per metà del percorso formativo e del livello di destinazione per la restante metà;

48 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 5 che percepiranno la retribuzione di riferimento del livello 4 per metà del percorso formativo e del livello di destinazione per la restante metà;

60 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 6 e 7 che percepiranno la retribuzione di riferimento del livello 5 per metà del percorso formativo e del livello 6 per la restante metà.

La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante e per i profili professionali previsti dal presente CCNL è stabilita in:

230 ore totali per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 2;

270 ore totali per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 3;

360 ore totali per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 4;

380 ore totali per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 5;

420 ore totali per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 6 e 7;

500 ore totali per gli apprendisti con percorso formativo oltre i 36 mesi.

L'erogazione della formazione trasversale deve essere almeno il 40% di quella totale e nel primo anno sono previste obbligatoriamente 120 ore di formazione.

L'erogazione della formazione, sia trasversale che professionalizzante, deve essere svolta coerentemente con le finalità formative ed in modo da permettere l'efficacia formativa.

La formazione svolta presso più datori di lavoro e presso enti accreditati si cumula ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi nella misura in cui essa sia inerente al contratto di apprendistato.

Sarà possibile anticipare, in tutto o in parte, l'attività formativa prevista per le annualità successive e fatto salvo quanto previsto dalle Regioni e Province autonome limitatamente all'acquisizione di competenze di base e trasversali. Le ore di formazione trasversale di base e quelle professionalizzanti sono comprese nell'orario normale di lavoro. Le ore di formazione trasversale non potranno essere anticipate o posticipate.

La contrattazione di 2° livello potrà disciplinare ed integrare rispetto al presente CCNL la formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali secondo le previsioni delle Regioni e Province autonome.

Modalità formative

La formazione trasversale e professionalizzante può essere svolta in aula, nonché in modalità *e-learning*, virtuale e con strumenti di tele affiancamento o video-comunicazione da remoto. L'attività formativa svolta all'interno dell'impresa, dovrà, comunque, garantire l'erogazione della formazione ed avere risorse umane idonee, ai sensi del presente CCNL, per poter trasferire le conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in ambienti e strutture idonee a tale scopo, anche per quanto riguarda le attrezzature tecniche.

Formazione professionalizzante e di mestiere

La formazione professionalizzante dovrà fornire per ogni singolo profilo professionale le seguenti competenze:

conoscenza dei servizi e delle attività svolte dall'impresa;

conoscenza delle basi tecniche e teoriche applicati all'interno dell'azienda;

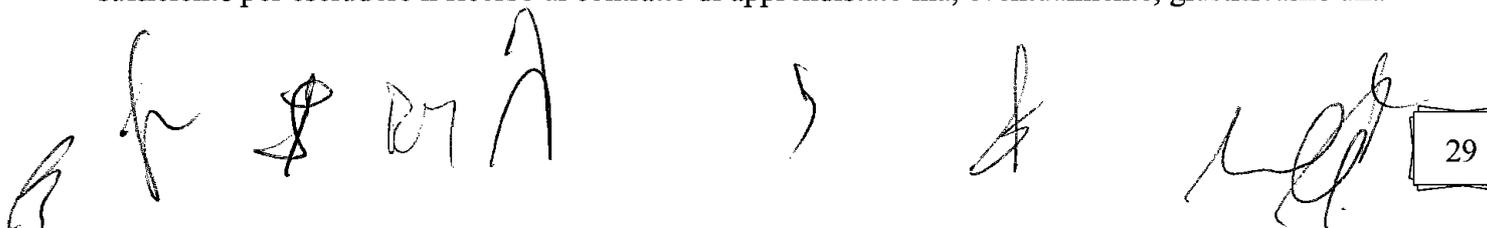
conoscenza ed utilizzo delle metodologie lavorative aziendali;

conoscenza ed utilizzo di tecnologie informatiche;

conoscenza di lingue estere;

conoscenza ed applicazione delle misure di sicurezza di cui al d.lgs. 81/2008 e s.m.i. .

Le Parti riconoscono che il possesso della carta di qualificazione professionale non preclude l'instaurazione di un rapporto di apprendistato professionalizzante. Ciò in quanto l'acquisizione di un attestato formativo idoneo allo svolgimento di una determinata attività non è di per sé motivo sufficiente per escludere il ricorso al contratto di apprendistato ma, eventualmente, giustificarne una



Handwritten signatures and a box containing the number 29.

durata ridotta per un massimo di un terzo della durata del contratto di apprendistato secondo quanto previsto dal presente CCNL.

Per quanto concerne il trattamento di malattia, infortunio e malattia professionale per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante valgono le previsioni di legge e del presente CCNL per i lavoratori non apprendisti.

I periodi di apprendistato e la relativa formazione, svolti presso più datori di lavoro, così come quelli svolti presso gli istituti di formazione devono essere certificati dalle aziende, ovvero dagli istituti stessi e si cumulano anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché l'addestramento si riferisca a mansioni contrattuali analoghe.

Le assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante sono computate esclusivamente ai soli fini dei limiti numerici di cui al titolo III, legge n. 300/1970 e s.m.i. . Con cadenza annuale, a livello aziendale, verrà fornita un'informativa alle RSA, se costituite, sui contratti di apprendistato attivati, scaduti, cessati e confermati nei 12 mesi precedenti. In mancanza di RSA, l'informativa verrà inviata alle sedi territoriali o nazionali delle Organizzazioni stipulanti il presente CCNL.

Apprendistato per l'alta formazione e la ricerca

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 della legge n. 144/1999 e s.m.i., con particolare riferimento alle esperienze professionali ed ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 del DPCM 25/01/2008 s.m.i i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del d.lgs. n. 226/2005 e s.m.i., il contratto di apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La durata della formazione e del contratto di apprendistato e il percorso formativo dell'apprendista sono definiti in relazione al percorso previsto per l'acquisizione del titolo di studio da conseguire con l'aggiunta di sei mesi. La durata può essere ridotta direttamente tra le parti in caso di crediti formativi o esperienze professionali riconosciute dagli istituti o dalle università interessati.

L'apprendistato di alta formazione e di ricerca è attivabile solo per le qualifiche dei livelli 4, 5, 6 e del presente CCNL.

L'erogazione della formazione dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità operative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo. Le ore di formazione, la loro articolazione e le modalità di erogazione del percorso formativo sono quelli definiti nei percorsi stabiliti dall'istituzione scolastica o universitaria come anche richiamati nel P.F.I. .

In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle Associazioni datoriali

A series of handwritten signatures and a box containing the number 30 are located at the bottom of the page. The signatures are in various styles, some appearing to be initials or full names. The box is a simple rectangle with the number 30 inside.

firmatarie il presente CCNL con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca.

In attesa delle suddette regolamentazioni e convenzioni ai sensi del d.lgs. n. 167/2011, le Parti firmatarie, ritenendo improcrastinabile un più proficuo e maggior utilizzo del contratto di apprendistato di alta formazione o ricerca, quale canale di inserimento dei giovani nel mondo del lavoro anche ai fini dell'*European Qualification Framework* (EQF), si rendono disponibili per eventuali progetti sperimentali che MLPS, Regioni o enti all'uopo delegati intendano promuovere nell'ambito della forma di apprendistato in parola.

E' demandata alla contrattazione di 2° livello la sottoscrizione di accordi che rendano operativa tale tipologia contrattuale e per la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale in base agli standard generali. L'erogazione della formazione dovrà, comunque, avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia de P.F.I.

Retribuzione

Le Parti concordano che la retribuzione per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato di alta formazione o ricerca è quella prevista dalla seguente tabella.

Livello	Retribuzione Mensile
4-5	€ per metà del contratto
	€ per la restante metà
6	€ per metà contratto
	€ per la restante metà
7	€ per metà contratto
	€ per la restante metà

Al lavoratore, al termine del periodo previsto per il contratto di apprendistato di alta formazione o ricerca, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, verrà applicata la tabella di cui all'art. 50 del presente CCNL.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including the union (MLPS) and the employers' association (CNA).

Articolo 3

CONTRATTO DI INSERIMENTO

Definizione.

Il contratto di inserimento è lo strumento giuridico e negoziale, ai sensi dell'art. 54, D.lgs. n. 276/03, mediante il quale si facilita l'inserimento di persone svantaggiate nel mondo del lavoro.

Beneficiari.

Possono essere assunti con contratto di inserimento le seguenti categorie:

- disoccupati di lunga durata, con più di 12 mesi di disoccupazione e con una età compresa tra 29 e 32 anni;
- lavoratori espulsi dal mondo del lavoro con più di 50 anni;
- lavoratori che, per qualsiasi motivo, abbiano avuto una interruzione della propria attività lavorativa per un periodo maggiore di 24 mesi;
- donne disoccupate residenti nelle aree dichiarate, con apposito decreto ministeriale, di maggiore
- disoccupazione femminile;
- portatori di handicap.

Aziende eleggibili.

Sono autorizzate ad assumere con contratti di inserimento tutte le aziende, applicanti il presente CCNL, che rispondano al requisito di legge di aver mantenuto in servizio, con trasformazione del contratto di inserimento in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, almeno il 60% dei contratti scaduti nei 18 mesi precedenti.

Progetto formativo progettato e validato Ente Bilaterale Confimpresa - CSE (EBICC EDILI) per la Formazione.

Condizione essenziale al perfezionamento del contratto di inserimento è il puntuale rispetto della elencata serie di adempimenti e procedure:

- sottoscrizione da parte del lavoratore della lettera di assunzione e dell'allegato progetto formativo;
- progetto formativo, redatto secondo le disposizioni di legge, indicante: la durata del progetto stesso, la mansione e la qualifica professionale di approdo alla conclusione dello stesso, il numero delle ore destinate alla formazione teorica e le modalità del loro svolgimento, le coperture assicurative che l'azienda riconoscerà al lavoratore nel caso di malattia o di infortunio non lavorativo e la retribuzione garantita;
- la certificazione da parte dell'Ente Bilaterale del suddetto progetto formativo.

Durata del progetto.

La durata del contratto di inserimento è, a secondo dei progetti e del livello professionale di approdo, ricompresa tra un minimo di 9 mesi e uno massimo di 18.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

La durata del progetto formativo non può, per alcun motivo, essere modificata estendendone il periodo.

In qualsiasi momento l'azienda può, viceversa, passare il lavoratore nel ruolo a tempo indeterminato.

Deroghe per i portatori di handicap.

Per i soggetti portatori di handicap psichici, mentali o fisici il contratto di inserimento, previa certificazione da parte dell'Ente Bilaterale, può prevedere una durata massima di 36 mesi.

In questa fattispecie le ore dedicate alla formazione teorica del lavoratore dovranno essere aumentate per consentire una perfetta conoscenza da parte dello stesso di tutte le problematiche connesse con la sicurezza e la prevenzione degli infortuni.

Norme contrattuali.

Ai lavoratori con contratto di inserimento si applicherà integralmente il presente CCNL con la sola esclusione del Titolo riguardante il trattamento di malattia e infortunio.

Il limite minimo di copertura è comunque fissato in 50 giorni di calendario.

Modelli formativi.

I modelli formativi, fermo restando l'obbligo di rispondere ai requisiti di legge, potranno essere formulati secondo quanto deliberato dall'Ente Bilaterale promosso dal presente contratto e utilizzando i modelli di contratto di inserimento elaborati dall'Ente Bilaterale delegando allo stesso alcune delle funzioni che la normativa mette in carico all'azienda.

Ente Bilaterale EBIECC EDILI/OPP EBIECC EDILI

L'Ente Bilaterale Confimprese - CSE - E.B.I.C.C. e i suoi O.P.P. Organismi Paritetici Provinciali Costituiti su tutte e 109 le Province italiane svolgeranno la funzione in merito alla applicazione del contratto di inserimento, di assistenza e supervisione per i contratti per quanto previsto successivamente al capitolo "TELELAVORO"

Rimando alla normativa.

Per tutto quanto qui non previsto le Parti demandano alla legislazione vigente, agli orientamenti ministeriali che dovessero emergere e stabiliscono di delegare la gestione corrente per l'attuale vigenza quadriennale all'Ente Bilaterale.

TELELAVORO

Compatibilmente con l'attività svolta dalle aziende che applicano il presente accordo e rispettando il vincolo della segretezza e le disposizioni aziendali, il dipendente a propria richiesta può instaurare un rapporto di lavoro a domicilio denominato "tele-lavoro".

Il rapporto è caratterizzato dal fatto che la prestazione viene resa presso il domicilio del lavoratore, con attrezzature fornite dal datore di lavoro, il quale le cede in comodato d'uso e ne è l'unico proprietario.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro dovranno essere rese disponibili entro 12 ore dalla cessazione e non potranno mai essere trattenute a pagamento di spettanze di lavoro.

Con l'instaurazione del tele-lavoro vengono azionati automaticamente gli artt. 2051, 2105 e 2125.CC.



Handwritten signatures and a box with the number 33.

Il rapporto denominato "tele-lavoro" deve risultare da atto scritto ed è compatibile con il part-time e con tutta la parte normativa del presente accordo.

Per tutto quanto non previsto si fa riferimento alla normativa vigente in materia (legge n. 877/73).

La retribuzione dei dipendenti impegnati nel "tele-lavoro" sarà ridotta del 30% rispetto alla paga base nazionale, poiché non sostengono spese per la produzione del reddito, non recandosi presso l'azienda per rendere la prestazione lavorativa.

Articolo 4

LAVORATORI STUDENTI

In attuazione dell'art. 10, legge n. 300/70, per le imprese con un minimo di 8 dipendenti, si conviene:

a) Lavoratori studenti universitari.

A tali lavoratori sarà concesso 1 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 4. Ai lavoratori che nel corso dell'anno devono sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino ad un massimo di 20 giorni l'anno.

b) Lavoratori studenti di scuole 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 giorni nel corso dell'anno.

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

L'azienda potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Nell'arco di ogni anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati dell'azienda, ma compatibilmente con l'esigenza del regolare svolgimento dell'attività produttiva.

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non rientrano nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali ai sensi della legge n. 402/96.

A tali lavoratori è altresì concesso durante l'orario di lavoro di frequentare i corsi ASPP ed RSPP dei Macrosettori di appartenenza a totale carico dell'Ente Bilaterale e dell'Azienda.

Articolo 5

GLI ISTITUTI DEL NUOVO MERCATO DEL LAVORO

Premessa.

Nel presente Titolo trovano luogo alcuni fra i principali istituti introdotti dalla "Riforma Biagi" (D.lgs. 10.9.03 n. 276) con particolare riferimento alle soluzioni contrattuali che garantiscono, al



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

contempo, maggiore flessibilità strutturale e organizzativa all'impresa e migliore occupabilità dei lavoratori inoccupati e disoccupati.

Le singole tipologie negoziali disciplinate negli articoli che seguono rappresentano il momento più alto di confronto necessario fra le Parti e rispondono alla coniugazione dei contrapposti interessi in un bilanciamento di tutele frutto degli sforzi e della volontà conciliativa dei firmatari del presente CCNL.

Richiami normativi.

Gli istituti considerati nel presente Titolo trovano la loro fonte normativa nel richiamato D.lgs. 10.9.03 n. 276, in particolare:

- -per la somministrazione di lavoro: artt. 27, 28, 29, 30
- -per il lavoro intermittente: artt. 31 e 32
- -per il lavoro ripartito: art. 33

Somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, così come introdotto dagli artt. 20 e ss., D.lgs. 10.9.03 n. 276, serve a soddisfare le esigenze a tempo determinato della impresa, che assume le vesti negoziali di "utilizzatore".

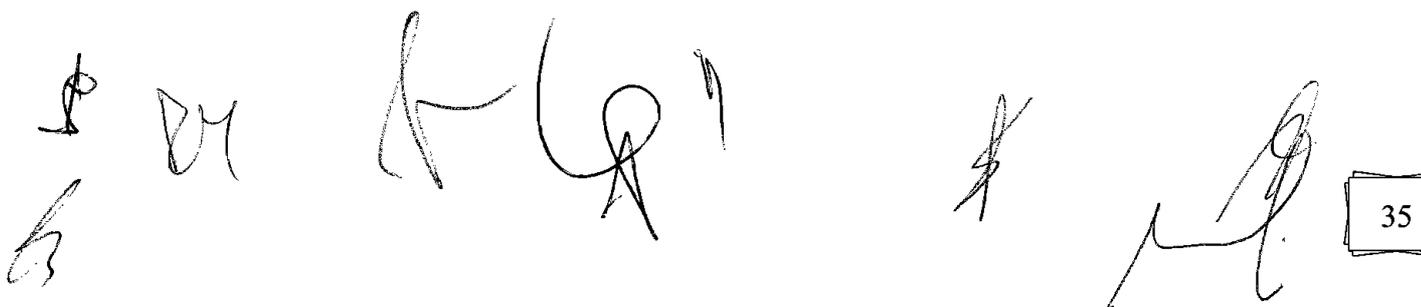
Il contratto di somministrazione a tempo determinato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alla Sezione I dell'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, nei casi in cui è possibile stipulare un normale contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 6.9.01 n. 368, e può essere concluso quindi ogniqualvolta l'impresa debba fronteggiare particolari problemi legati a motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa stessa.

In particolare, ferma restando la libera utilizzabilità dell'istituto nei termini di cui al comma precedente, il contratto di somministrazione a termine può essere stipulato, anche per aumenti temporanei di attività, e comunque nei seguenti casi:

- punte di intensa attività alle quali non si può fare fronte con il ricorso ai normali assetti organizzativi aziendali;
- per l'esecuzione di una opera o di un servizio, definiti o predeterminati che non possono essere realizzati o eseguiti con il solo ricorso ai normali assetti organizzativi aziendali;
- per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità necessitano di professionalità e specializzazione differenti e più articolate di quelle in forza;
- per l'esecuzione di opere o di servizi che richiedono professionalità a carattere eccezionale o presenti unicamente sul mercato del lavoro locale.

Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alle Sezioni I e II dell'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, soltanto per le seguenti lavorazioni e/o attività:



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and a smaller one on the right, with a box containing the number 35.

- a. per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet ed extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
- b. per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- c. per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- d. per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- e. per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- f. per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- g. per la gestione di 'call-center', nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al Regolamento (CE) n. 1260/99 del Consiglio del 21.6.99, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
- h. per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa.

Inoltre il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato potrà essere stipulato per le lavorazioni e/o attività che saranno dettagliate dall'Ente bilaterale, mediante gli strumenti operativi individuati dal presente CCNL.

Obblighi di informazione.

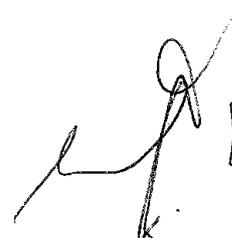
L'impresa utilizzatrice comunica alle RSU e, in mancanza, alle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL a livello territoriale:

- (a). il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione di cui agli artt. 21 e 22 del presente CCNL. Se ricorrono motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i primi 5 giorni successivi;
- (b). ogni 12 mesi, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo al O.P.P. competente, che provvederà ad inoltrarla all'Ente bilaterale.

Diritti dei lavoratori somministrati.

Ai lavoratori somministrati in forza presso l'impresa utilizzatrice sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

Con riferimento alle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le Parti o collegati all'andamento economico della impresa la



contrattazione di 2° livello dovrà prevedere la quantificazione e le modalità di corresponsione per le categorie di lavoratori somministrati presenti in azienda. In mancanza di previsione ai lavoratori somministrati verrà riconosciuto, in frazione annua, lo stesso trattamento previsto per i lavoratori a tempo indeterminato occupati in azienda.

I lavoratori somministrati hanno diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'impresa utilizzatrice.

Con riferimento al godimento dei permessi retribuiti per lo svolgimento delle attività sindacali il lavoratore somministrato che ne fa richiesta durante l'esecuzione del contratto di somministrazione conserva il posto presso l'impresa utilizzatrice fino alla scadenza del contratto, ai sensi e per gli effetti degli artt. 23 e 30, legge 20.5.70 n. 300.

I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico della impresa utilizzatrice ai fini della applicazione di normative di legge o del presente CCNL, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

Lavoro intermittente.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato nelle seguenti ipotesi:

(a) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate per i casi di svolgimento del lavoro straordinario come evidenziati in seguito;

(b) in via sperimentale per prestazioni comunque rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni d'età ovvero da lavoratori con più di 45 anni d'età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento;

(c) per prestazioni da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali e in altri periodi che saranno individuati dalle Parti entro 6 mesi dalla firma del presente CCNL. Ai fini della stipula dei contratti di lavoro intermittente di cui al precedente comma lett. c) si intende:

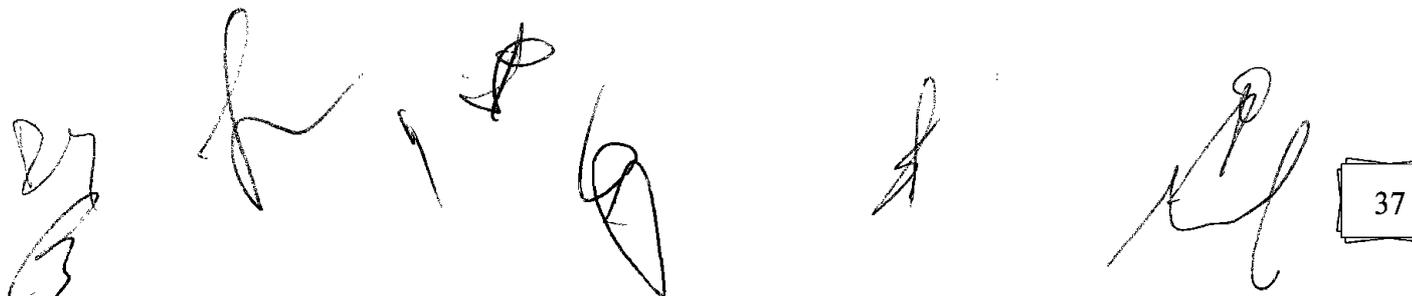
- -per "fine settimana" il periodo che va dall'apertura ordinaria del venerdì alla chiusura ordinaria della domenica;
- -per "ferie estive" il periodo che va dall'ultimo lunedì di maggio al primo sabato di ottobre;
- -per "vacanze natalizie" il periodo che va dal sabato precedente all'8 dicembre al sabato successivo al 6 gennaio;
- -per "vacanze pasquali" il periodo che va dal venerdì che precede la domenica delle Palme al martedì successivo alla Pasqua.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo indeterminato, ma anche a termine secondo le disposizioni di cui al D.lgs. 6.9.01 n. 368.

Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale la RSU e, a livello territoriale, le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo al O.P.P. competente, che provvederà ad inoltrarla all'Ente bilaterale.

Diritti e doveri del lavoratore intermittente.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones to the right.

Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

Se nel contratto di lavoro intermittente è previsto l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, è altresì stabilita la corresponsione di una indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, la stessa è prevista nella misura pari al 25% della retribuzione mensile, calcolata ai sensi dell'art. 125 del CCNL. In ogni caso si tiene conto di quanto previsto dal DM 10.3.04 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

In caso di malattia o di altro evento da cui deriva la temporanea impossibilità di rispondere alla chiamata, il lavoratore intermittente è tenuto a informare il datore di lavoro secondo le modalità previste del presente CCNL, nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Se il lavoratore non informa il datore di lavoro nei termini anzidetti, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata, nelle ipotesi di cui al precedente comma, è ricompreso nella fattispecie della assenza ingiustificata.

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico della impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Lavoro ripartito.

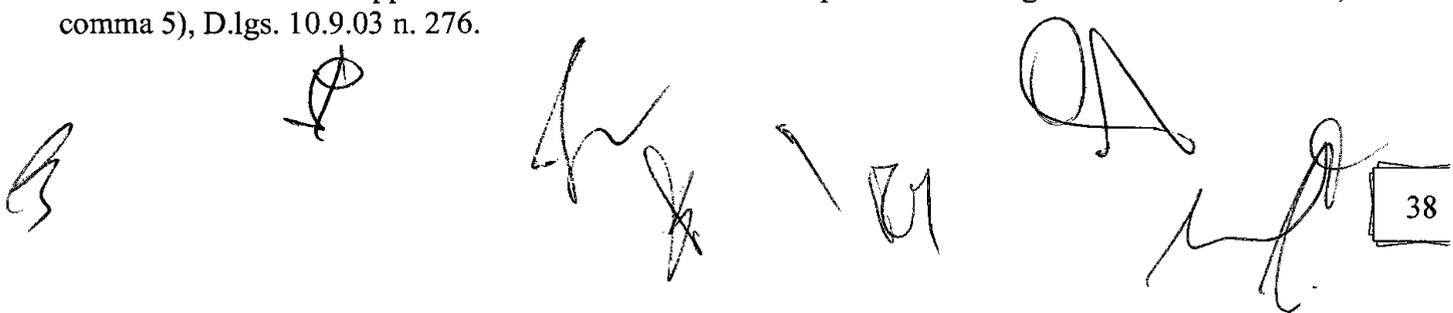
Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa, per cui ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione. Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro ripartito sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

I lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, informando preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale. Nelle aziende dotate di rilevazione automatica delle presenze non vi è obbligo di preventiva informazione.

Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.

Le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo che il datore di lavoro chieda al lavoratore superstite, che si renda disponibile, di adempiere l'obbligazione lavorativa, in tal caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato ai sensi del presente CCNL.

In caso di licenziamento per motivi disciplinari di uno dei lavoratori coobbligati il lavoratore superstite potrà, entro 7 giorni dall'evento, proporre al datore di lavoro un candidato alla sostituzione del lavoratore licenziato. In caso di mancato superamento del periodo di prova da parte del sostituto anche il rapporto di lavoro del lavoratore superstite si estingue ai sensi dell'art. 41, comma 5), D.lgs. 10.9.03 n. 276.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circled 'P' in the center, and several other signatures and initials on the right.

Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale la RSU e le Organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL a livello territoriale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito. Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1°marzo al O.P.P. competente, che provvederà ad inoltrarla all'Ente bilaterale.

Soglie numeriche.

I lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che vengono somministrati presso una impresa utilizzatrice che adotta il presente CCNL, impiegati per le fattispecie di cui ai precedenti artt. 21 e 22, non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti: lavoratori dipendenti contratti flessibili da 0 a 5 -1 contratti flessibili, da 6 a 9 -2 contratti flessibili, da 10 a 12 -3 contratti flessibili, da 13 a 18 -5 contratti flessibili, da 19 a 22 -6 contratti flessibili. La base di computo per il calcolo dei lavoratori somministrati nella impresa ai sensi dei precedenti artt. 27 e 28 è costituita dal numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e dal numero dei lavoratori assunti con contratto di inserimento all'atto dell'attivazione dei singoli contratti di somministrazione.

A tal fine le frazioni di unità si computano per intero.

Gestione delle controversie.

In caso di controversie tra azienda e lavoratore sui contenuti o sulla applicazione sulle tipologie contrattuali di cui al presente Titolo le Parti, fermi restando i legittimi diritti delle Parti in lite, valutano conforme allo spirito bilaterale che uniforma il presente CCNL, di individuare quale metodologia, vincolante per le associazioni firmatarie e i loro assistiti, quanto segue:

- (a). per controversie sui contenuti dei contratti stipulati: invio delle ragioni del contenzioso all'Ente Bilaterale e successiva attivazione della Commissione di conciliazione istituita, come da norma, da 3 arbitri, 1 datoriale, 1 delle associazioni dei lavoratori e 1 -con funzioni di presidente – nominato dal locale UPLMO;
- (b). per controversie sulla applicazione dei contratti stipulati: invio da parte dell'attore della vertenza della copia degli atti all'Ente Bilaterale, ai fini di consentirne un'attività di statisticazione e valutazione giurisprudenziali.

Articolo 6

Classificazione del personale

L'inquadramento delle varie mansioni nei singoli gruppi è effettuato sulla base delle relative declaratorie e profili, come sotto indicato.

La declaratoria determina, per ciascun gruppo, le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento della mansione nel gruppo stesso.

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

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

Resta fermo che nessun lavoratore, svolgente mansioni rappresentate dal profilo, potrà essere inquadrato in categoria inferiore a quella a cui il profilo si riferisce.



Handwritten signatures and a box containing the number 39.

Eventuali contestazioni riguardanti l'applicazione delle norme del presente articolo saranno esaminate, in sede aziendale, tra la Direzione e il Consiglio di fabbrica.

Il presente sistema di classificazione del personale, unitamente alla scala parametrica di cui alle allegare tabelle retributive, individua lo strumento idoneo a cogliere il valore professionale del lavoro svolto e realizza la corrispondenza tra il livello retributivo e tale valore.

La classificazione unica, mentre determina comuni livelli di retribuzione minima contrattuale, non modifica per il resto la attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico che continuano ad essere previsti differenziati per i quadri, gli impiegati, le categorie speciali e gli operai dalle disposizioni di legge, di accordo interconfederale, di contratto collettivo e di accordo aziendale 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:

- a) qualifica dei quadri: declaratoria e normativa di cui al successivo punto b);
- b) qualifica impiegatizia: declaratorie dei gruppi A super ed A; prima declaratoria dei gruppi B, C super, C, D ed E;
- c) qualifica categoria speciale: seconda declaratoria dei gruppi B, C super e C;
- d) qualifica operaia: terza declaratoria dei gruppi C super e C; seconda declaratoria dei gruppi D ed E; declaratoria del gruppo F.

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

A) Declaratorie e profili

Gruppo A super

Declaratoria:

Appartengono a questo gruppo i lavoratori che, possedendo tutte le caratteristiche indicate nella declaratoria del gruppo A nonché notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni ed adeguata preparazione teorica, sono preposti, in azienda di adeguate dimensioni, ad attività di coordinamento di più servizi o uffici o enti produttivi fondamentali dell'azienda ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali o svolgono, in dette aziende, attività di alta professionalità e importanza, per il perseguimento degli stessi fini.

Gruppo A

Declaratoria:

Lavoratori di concetto con funzioni direttive o che, comunque, svolgono mansioni di particolare rilevanza e responsabilità con facoltà decisionale e di iniziativa nell'organizzazione del lavoro e per il buon andamento di determinate attività aziendali.

Sono in possesso di adeguata preparazione professionale e di approfondita e comprovata esperienza nel campo della propria attività.

Gruppo B

1ª Declaratoria:



Lavoratori di concetto che svolgono mansioni richiedenti una certa iniziativa e una determinata autonomia funzionale nell'ambito delle direttive ricevute. Sono in possesso di adeguata preparazione professionale o di comprovata esperienza nel campo della propria attività.

Profili:

- addetti a mansioni amministrative con specifica competenza nella contabilità generale e industriale;
- addetti a mansioni commerciali e/o tecnico-commerciali con specifica competenza di vendita e/o acquisto;
- addetti a mansioni tecniche con compiti di controllo e di coordinamento nell'ambito dei servizi o dei settori di produzione per assicurarne la piena efficienza e le migliori condizioni di funzionamento.

2ª Declaratoria:

Lavoratori addetti al coordinamento, alla guida ed al controllo operativo con facoltà di iniziativa nell'ambito delle direttive ricevute e responsabilità di squadre di lavoratori appartenenti a gruppi inferiori di inquadramento. Sono in possesso di adeguata preparazione professionale o di comprovata esperienza nel campo della propria attività.

Profili:

- capi di gruppi di lavoratori che operano in cicli tecnologici di elevata complessità;
- preposti al controllo dell'intero ciclo tecnologico operanti in sala centralizzata di stabilimento (settore cemento).

Gruppo C super

1ª Declaratoria:

Lavoratori che, alle dipendenze di appartenenti a gruppi di inquadramento superiori, svolgono mansioni richiedenti specifica e approfondita preparazione professionale e prolungata e comprovata esperienza di lavoro.

Profili:

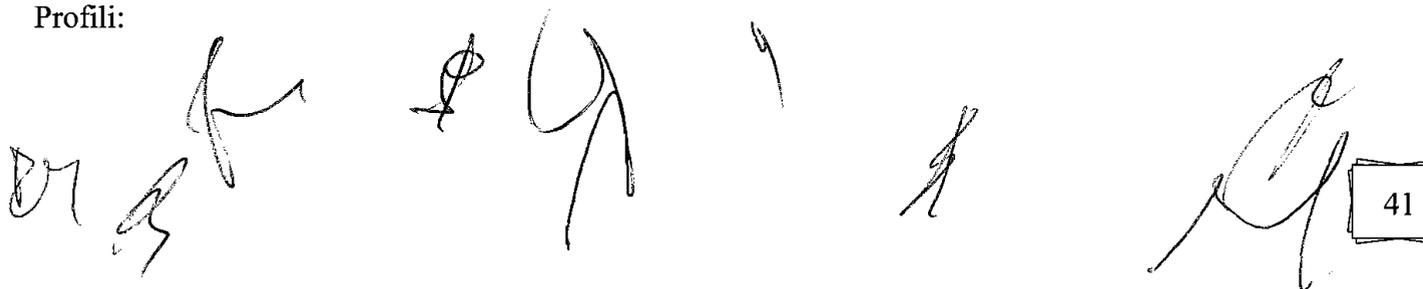
-operatori su calcolatori elettronici di elevata capacità, in possesso di idoneo titolo di studio e/o comprovata e prolungata esperienza, che provvedono alla attivazione delle macchine collegate in rete gestendo le varie fasi di elaborazione, assicurando l'alimentazione dei dati e la corretta produzione degli outputs;

- disegnatore d'ordine con prolungata e comprovata esperienza che esegue sviluppi sulla base di elementi precostituiti e indicazioni di massima;
- lavoratore, in possesso di approfondita preparazione professionale e comprovata esperienza, che esplica la propria attività in tutti i servizi amministrativi di stabilimento.

2ª Declaratoria:

Lavoratori preposti alla guida ed al controllo di gruppi di lavoratori appartenenti a livelli inferiori di inquadramento, in possesso di elevata competenza tecnico-pratica con prolungata esperienza di lavoro.

Profili:



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

- capisquadra che coordinano lavoratori addetti ai reparti di produzione in unità produttive a ciclo completo;
- capisquadra di montatori o manutentori (edili, meccanici, elettrici, elettronici, ecc.) di macchine, attrezzature ed impianti in ciclo produttivo completo;
- assistenti di laboratorio con prolungata e comprovata esperienza, operanti in unità produttive a ciclo completo, con specifici compiti di supervisione di tutte le attività di analisi finalizzati al rispetto degli standards qualificativi prefissati che svolgono, anche ai fini della certificazione di qualità, tutte le incombenze tecnico-amministrative di carattere operativo per il controllo di qualità.

3^a Declaratoria:

Appartengono a questa categoria i lavoratori che in piena autonomia esecutiva nell'ambito della propria mansione, compiono, su impianti ed attrezzature di particolare complessità, operazioni di notevole delicatezza e difficoltà la cui esecuzione richiede approfondite conoscenze teoriche unitamente a prolungata e comprovata esperienza di lavoro.

Profili:

- specialista di processo con specifiche conoscenze teoriche-pratiche acquisite mediante prolungata esperienza di lavoro che compiono interventi periodici di controllo su macchine ed impianti nel rispetto di procedure predeterminate e secondo un piano preordinato inteso ad assicurarne lo stato di efficienza e che provvedono, altresì, alle verifiche tecniche dei lavori di manutenzione e montaggio anche eseguiti da terzi partecipando ai relativi collaudi;
- montatore e riparatore di circuiti elettronici di regolazione automatica per i controlli di processi di avanzata tecnologia che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e prolungata e comprovata esperienza di lavoro, compie le verifiche tecniche di lavori nel campo specifico affidati anche a terzi, partecipando ai relativi collaudi.

Gruppo C

1^a Declaratoria:

Lavoratori che, alle dipendenze di appartenenti a gruppi di inquadramento superiori, svolgono mansioni richiedenti specifica preparazione professionale ed adeguata esperienza di lavoro.

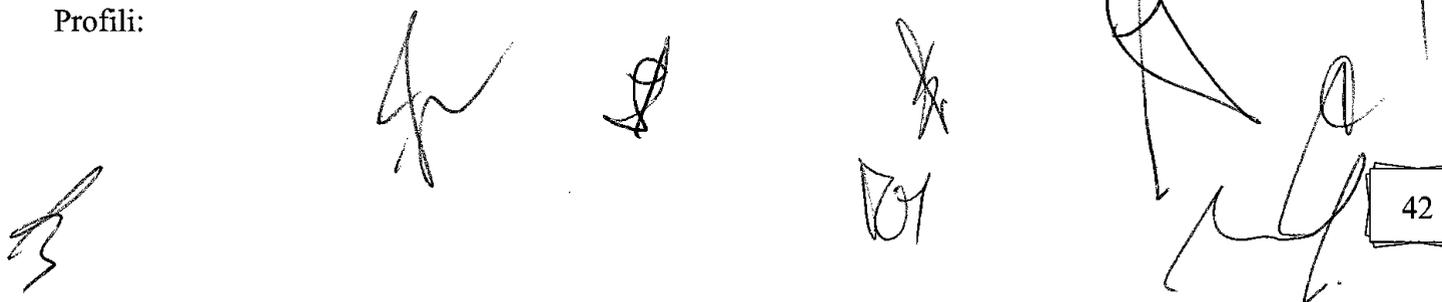
Profili:

- addetti alle operazioni amministrative connesse con la consegna dei prodotti finiti che si avvalgono di videoterminali o di equivalenti sistemi di registrazione;
- venditori o semplici acquirenti di ordini non abilitati a trattative commerciali;
- disegnatori d'ordine con adeguata esperienza;
- stenodattilografe provette con compiti di segreteria;
- operatori su calcolatori elettronici con adeguata esperienza.

2^a Declaratoria:

Lavoratori preposti alla guida e al controllo di gruppi di lavoratori appartenenti a livelli inferiori di inquadramento che sono in possesso di adeguata competenza tecnico-pratica.

Profili:

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There are five distinct signatures: one on the far left, one in the middle-left, one in the middle-right, one on the far right, and a larger, more complex signature on the far right that includes a box containing the number 42.

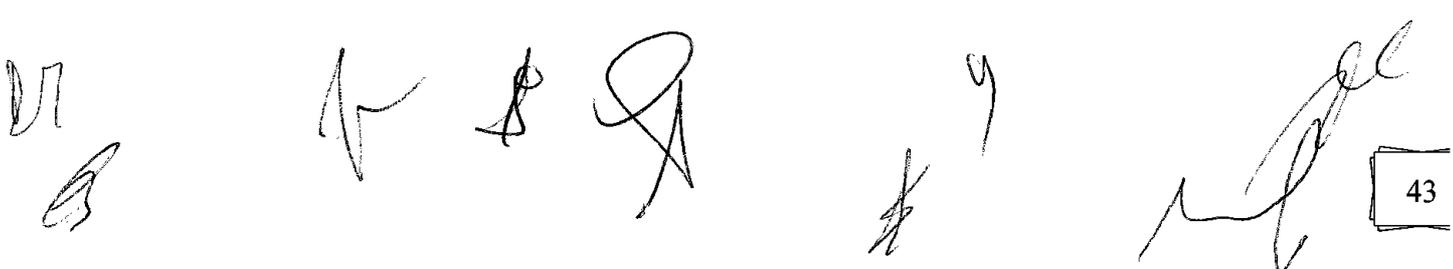
capisquadra di lavoratori a turno in ciclo produttivo.

3ª Declaratoria:

Appartengono a questa categoria i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva nell'ambito della propria mansione, compiono, su impianti od attrezzature complessi, operazioni di notevole delicatezza e difficoltà, la cui esecuzione richiede rilevanti capacità tecnico-pratiche acquisite con adeguata conoscenza teorica e mediante esperienza di lavoro.

Profili:

- conduttori dell'intero ciclo tecnologico in sala centralizzata;
- montatori e riparatori di circuiti elettronici di regolazione automatica;
- conduttori, a reparto, di più forni rotanti, che siano equipaggiati di impianto/i macinazione essiccazione carbone, di cui curano pure il funzionamento ed operanti di norma senza l'aiuto di altro lavoratore;
- conduttori, a reparto, di più molini del crudo, che curano pure il processo di omogeneizzazione ed eseguono i controlli di ordine chimico e fisico intervenendo per le correzioni del crudo ed operanti di norma senza l'aiuto di altro lavoratore;
- conduttori, a reparto, di più molini cemento, in circuito chiuso, unitamente a più essiccatoi di cui curano il funzionamento ed eseguono controlli relativi alle caratteristiche chimico-fisiche del cemento ed all'umidità residua dei semiproducti essiccati intervenendo per le dovute correzioni;
- conduttori, a reparto, di molini del crudo e cemento, in circuito chiuso, che curano pure il processo di omogeneizzazione ed eseguono i controlli di ordine chimico-fisico intervenendo per le dovute correzioni;
- macchinisti conduttori di macchine complesse di produzione di lastre o tubi che operano sia in sala quadri che in reparto, che controllano le varie fasi della linea, in grado di interpretare le diverse variabili del processo produttivo stesso e compiere le operazioni necessarie al mantenimento di cui sono responsabili degli standard qualitativi prefissati (settore fibro-cemento);
- specialisti di processo con adeguate conoscenze teoriche, che per i fini della manutenzione ordinaria programmata, compiono operazioni periodiche di controllo sugli impianti secondo un piano preordinato inteso ad accertarne lo stato di efficienza;
- specialisti di manutenzione meccanica, elettrica, elettronica, che provvedono, se del caso, alla diagnosi dei guasti su macchine, apparecchiature elettriche o componenti elettronici, attrezzature ed impianti di particolare complessità individuando le modalità di intervento per il ripristino dell'efficienza e provvedendo direttamente, o con l'ausilio di altri lavoratori, alle operazioni necessarie anche di elevata complessità e delicatezza;
- capi macchina che provvedono all'avviamento ed alla regolazione delle macchine di produzione, ne controllano il funzionamento, eseguono interventi di ripristino di funzionamento e di piccola ed ordinaria manutenzione (settore fibro-cemento);
- addetti alla conduzione di centrali termoelettriche in possesso di patente di primo grado per conduttori di generatori a vapore che provvedono anche alla manutenzione ordinaria;



- lavoratori, inseriti, strutturalmente e con continuità nei turni di lavoro di più reparti diversi del ciclo produttivo completo, che conducono, in via normale e come attività specifica, più macchine principali complesse;
- analisti che eseguono le varie determinazioni e/o analisi chimiche o chimico-fisiche correnti nell'industria del cemento su materie prime, combustibili, semilavorati e prodotti finiti, con l'uso di apparecchiature di complesso e delicato funzionamento, effettuando i calcoli di analisi e relative registrazioni.

Gruppo D

1^a Declaratoria:

Lavoratori che esplicano la loro attività alle dipendenze di lavoratori appartenenti a gruppi di inquadramento superiori svolgendo mansioni che richiedono capacità pratiche e preparazione professionale.

Profili:

- addetti ad uffici, commerciali ed amministrativi che compiono operazioni ricorrenti seguendo modalità e procedure prestabilite (disegnatori d'ordine, ecc.);
- addetti alla perforazione e/o verifica di schede in centri elettronici o meccanografici;
- dattilografe provette con adeguata esperienza.

2^a Declaratoria:

Lavoratori che compiono a regola d'arte lavori od operazioni delicati e complessi la cui esecuzione richiede specifiche conoscenze tecniche e comprovate capacità pratiche comunque acquisite.

Profili:

- specialisti di macchine utensili e specialisti di mestiere che compiono, in piena autonomia esecutiva, operazioni di manutenzione, riparazione e montaggio di macchine, apparecchiature elettriche o componenti elettronici, attrezzature ed impianti, sia in officina che nei reparti di fabbrica; addetti alla costruzione di opere per la cui esecuzione necessitano conoscenze tecniche e capacità pratiche;
- addetti patentati all'infermeria;
- conduttori di mezzi semoventi in possesso di patente, ove richiesta dalla legge, che conoscono le caratteristiche strutturali, funzionali ed operative del mezzo loro affidato e ne curino la piccola manutenzione;
- portieri-pesatori;
- conduttori di carroponte installati nei capannoni delle materie prime;
- minatori con compiti di maneggiare ed utilizzare a regola d'arte gli esplosivi e/o fissando la posizione dei fori da mina e la relativa carica, a cielo aperto od in galleria; addetti all'armamento di cunicoli e gallerie (settore cemento, calce e gesso);
- analisti che eseguono determinazioni od analisi chimiche o chimico-fisiche, anche con l'uso di attrezzature di delicato funzionamento, effettuando i calcoli di analisi e relative registrazioni; calcimetristi (settore cemento, fibro-cemento e calce);



-conduttori di una sola o più macchine principali complesse (forni rotanti da cemento o molini in circuito chiuso per farina o cemento) o di più macchine principali (molini compound od essiccatori) che operano sia in sala quadri sia in reparto, fatta eccezione per i conduttori di ciclo tecnologico fondamentale operanti in sala centralizzata di stabilimento; posseggono, ove richiesto dalla legge, patente per la conduzione dell'impianto (settore cemento);

-conduttori di una o più macchine principali complesse (forni rotanti da calce; forni verticali automatici con recuperatori di calore; molini combinati con idratatori e separatori) o di più macchine principali (batteria di oltre 2 forni statici da calce; molini tubolari; idratatori combinati con separatore; batteria di oltre 2 forni da gesso) che operano sia in sala quadri sia in reparto; sono in possesso, ove richiesto dalla legge, di patente per la conduzione dell'impianto (settore calce e gesso);

-conduttori di macchine complesse di produzione di lastre o tubi che operano sia in sala quadri che in reparto, in grado di interpretare le diverse variabili del processo produttivo e compiere le operazioni necessarie al mantenimento degli standards qualitativi prefissati (settore fibro-cemento);

-conduttori di macchine di produzione per le quali è necessaria una approfondita conoscenza del processo tecnologico (esempio: pressatore-conduttore, battitore di macchine lastre o tubi, guardafeltri, formatori) (settore fibro-cemento);

-montatori provetti di tubi a pressione senza autonomia di collaudo in opera; conciatetti provetti indipendentemente dai tipi di lastra (settore fibro-cemento);

-distributori specializzati di magazzino in possesso di prolungata e comprovata esperienza nella mansione con conoscenza completa di tutti i materiali del magazzino;

-addetti alla manovra, eseguita da bordo, di macchine di sollevamento, trasporto e carico di adeguata potenza per il movimento dei materiali, che conoscano le caratteristiche strutturali, funzionali ed operative del mezzo loro affidato e ne curino la manutenzione ordinaria;

-operatore del reparto consegna dei prodotti finiti attrezzato con sistemi di carico automatico che svolge tutte le mansioni previste nell'ambito del reparto ivi comprese l'estrazione dei silos e l'attestazione del tipo di carico effettuato;

-addetti alla disincrostazione di scivoli, di griglie e di torri con utilizzo di pompe ad alta pressione.

Gruppo E

1^a Declaratoria:

Lavoratori di ufficio che svolgono mansioni per le quali sono richieste una generica conoscenza professionale e pratica di ufficio.

Profili:

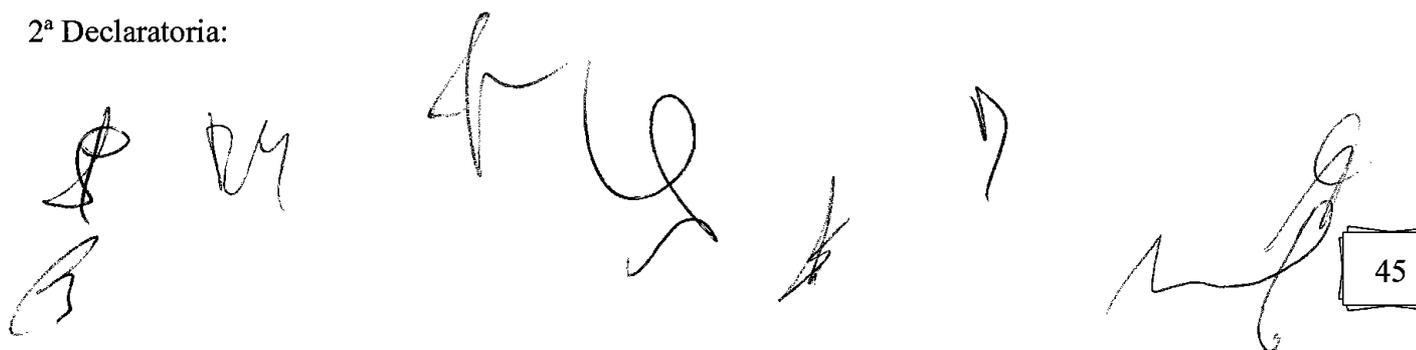
-addetti a semplici mansioni di ufficio e di segreteria;

-addetti a mansioni di scritturazione, copia e lucidatura dei disegni;

-addetti a lavori di archivio in genere;

-centralinisti telefonici.

2^a Declaratoria:

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are simple initials, while others are more elaborate signatures. A small box containing the number '45' is visible in the bottom right corner.

Lavoratori che effettuano lavori od operazioni per i quali sono richieste specifica capacità o pratica di mestiere, nonché generiche conoscenze tecniche comunque acquisite.

Profili:

-operatori di macchine utensili e lavoratori di mestiere che compiono -in base alle istruzioni sulle modalità esecutive -lavori di manutenzione, riparazione e montaggio di macchine, apparecchiature elettriche e parti ausiliarie di apparecchiature elettroniche, attrezzature ed impianti, sia in officina che nei reparti di fabbrica; addetti alla costruzione di opere per la cui esecuzione necessitano generiche capacità pratiche;

-aiutanti di lavoratori inquadrati nei gruppi superiori che svolgono mansioni per le quali occorrono generiche capacità pratiche;

-distributori di magazzino in possesso di adeguata conoscenza delle macchine, dei loro pezzi e dei materiali;

-personale di vigilanza delle proprietà aziendali e di controllo degli accessi relativi;

-infermieri non patentati;

-conduttori di mezzi semoventi semplici, in possesso di patente, ove richiesta dalla legge, che ne curino la piccola manutenzione;

-conduttori di una sola macchina principale o di una o più macchine secondarie (granulatori di Lepol, insaccatrici, sistemi di omogeneizzazione, sistemi di carico automatico) secondo prescrizioni di esercizio prestabilite senza particolari esigenze di ottimizzazione del processo, ma con il fine di realizzarne il funzionamento regolare (settore cemento, calce e gesso);

-analisti che eseguono (valendosi anche di attrezzature speciali) soltanto alcune determinazioni correnti, non configurabili come analisi complete, e che non implicano responsabilità relative alla composizione e qualità dei prodotti finiti; addetti alla confezione e rottura dei provini di controllo dei materiali idraulici (settore cemento, calce e gesso);

-addetti al carico di prodotto sfuso (settore cemento, calce e gesso);

-insaccatori -stivatori di prodotti in sacchi che si avvicendano continuativamente nello svolgimento delle due mansioni di insaccaggio e stivaggio con rilievo sensibile, anche se non prevalente, della prima mansione (settore cemento, calce e gesso);

-addetto alla conduzione di frantoi (settore cemento);

-di macchine ausiliarie di semplice azionamento direttamente collegate con le macchine complesse di produzione principali che operano secondo prescrizioni di esercizio prestabilite con il fine di realizzarne il regolare funzionamento delle stesse (settore fibro-cemento);

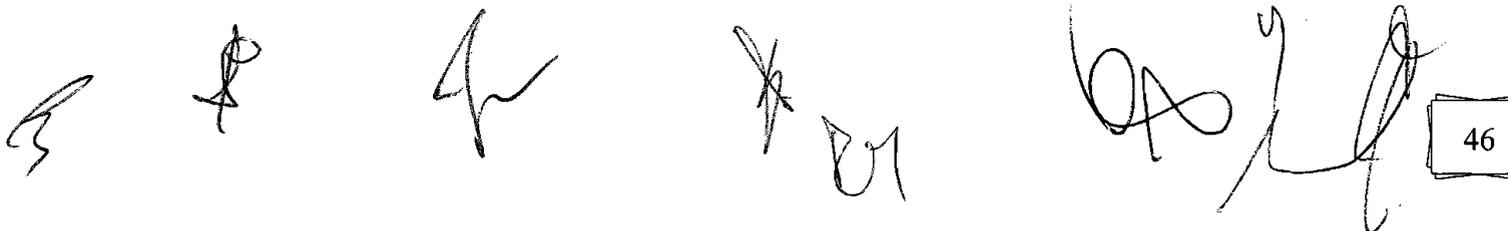
-conduttori di macchine utensili per la lavorazione di tubi e lastre (settore fibro-cemento); - controllori quantitativi che annotano i risultati del controllo stesso (settore fibro-cemento);

-addetti alla confezione manuale di recipienti, canne quadrangolari e pezzi speciali (settore fibrocemento).

Gruppo F

Declaratoria:

Lavoratori che svolgono mansioni di semplice manualità per le quali sono richieste generiche capacità operative.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a box containing the number 46.

Profili:

- aiutanti di lavoratori inquadrati nei gruppi superiori che svolgono attività manuali semplici per le quali non occorrono conoscenze professionali;
- addetti all'effettuazione di carichi e/o scarichi dei prodotti su mezzi di trasporto di ogni tipo;
- lavoratori che eseguono solo lavori manuali di pulizia.

B) Quadri

Ai sensi e per gli effetti della legge 13 maggio 1985, n. 190 e della legge 2 aprile 1986, n. 106, si concorda quanto segue:

- 1) appartengono alla categoria dei quadri i lavoratori, tra quelli della declaratoria del Gruppo A Super, che, di norma alle dirette dipendenze di dirigenti, con carattere di continuità e con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, in posizioni di rilevante importanza e responsabilità, con ampia discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali, svolgono funzioni direttive di guida, coordinamento e controllo di servizi e uffici o enti produttivi essenziali dell'azienda o di gestione di programmi/progetti anche di ricerca di importanza fondamentale;
- 2) ai quadri si applica la normativa contrattuale prevista per gli impiegati con funzioni direttive con eccezione di quanto indicato nei successivi punti 4, 5 e 6;
- 3) le aziende assicureranno i quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali;
- 4) l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata quando le mansioni proprie di tale qualifica siano state svolte per un periodo continuativo di sei mesi, sempre che non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto;
- 5) a decorrere dalla data di attribuzione della qualifica di quadro, ai lavoratori interessati, in aggiunta al trattamento economico previsto per il Gruppo A Super, viene corrisposta una indennità di funzione nella misura di cui al successivo art. 11. Tale indennità è utile ai fini del computo degli istituti determinati sulla base della retribuzione di fatto.

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.

Articolo 7

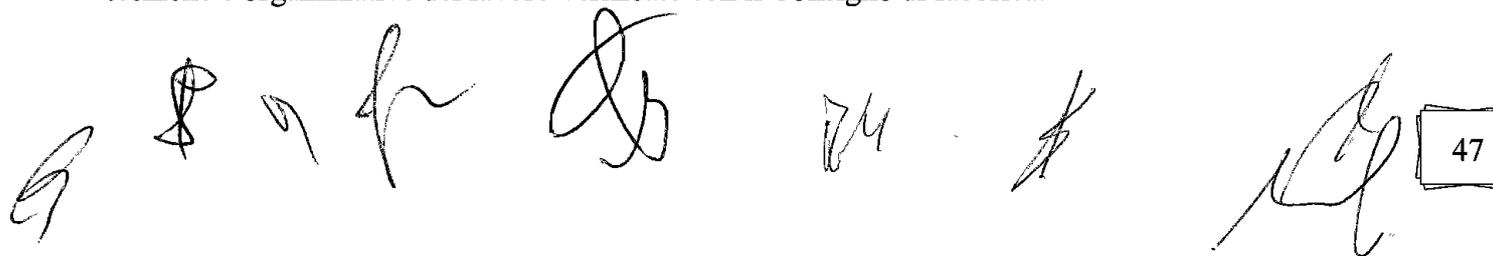
Orario di lavoro

1) Orario di lavoro settimanale

La durata massima dell'orario normale di lavoro è quella stabilita dalla legge con relative deroghe ed eccezioni. Le deroghe ed eccezioni sono quelle previste dal R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 e dal relativo regolamento.

La durata massima dell'orario normale contrattuale viene stabilita in 40 ore settimanali, ferme restando le deroghe ed eccezioni di cui sopra.

L'orario settimanale contrattuale viene distribuito su 5 giorni con riposo, di norma, cadente il sabato con possibilità per l'azienda di far usufruire la seconda giornata, non lavorata, o nel giorno precedente o susseguente le domeniche e tutte le altre festività, compatibilmente con le esigenze tecniche e organizzative del lavoro verificate con il Consiglio di fabbrica.



Handwritten signatures and a box containing the number 47.

Per i lavoratori turnisti su tre turni, le 40 ore settimanali dell'orario contrattuale si intendono mediamente realizzate nell'arco di 5 settimane.

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

Al di là dei limiti previsti dal precedente comma, l'eventuale ricorso ai casi di lavoro supplementare e straordinario sarà preventivamente concordato tra la Direzione e il Consiglio di fabbrica. Entro i limiti consentiti dalla legge e dalle norme di cui sopra, il lavoratore non può rifiutarsi di compiere lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Non è riconosciuto, né compensato, il lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno eseguito senza la preventiva disposizione dell'azienda. Non possono essere adibiti al lavoro notturno gli uomini di età inferiore ai 18 anni e le donne, salve le eccezioni e le deroghe di legge.

L'azienda fornirà mensilmente al Consiglio di fabbrica il numero globale delle ore supplementari e/o straordinarie effettuate dai lavoratori, indicandone le motivazioni.

L'orario verrà affisso nell'ingresso dello stabilimento o di altra sede di lavoro.

2) Flessibilità

Le parti concordano sulla necessità di una puntuale applicazione delle norme di legge e contrattuali che regolano il lavoro supplementare e straordinario e si impegnano ad adoperarsi attivamente tramite le rispettive strutture per rimuovere eventuali ostacoli o comportamenti contrastanti con la osservanza delle norme suddette.

A fronte di particolari esigenze programmatiche, in relazione alla necessità di una più economica utilizzazione degli impianti e dell'energia, l'azienda potrà disporre prestazioni in più turni giornalieri o in nuovi turni di lavoro, nelle ore notturne e nelle giornate di sabato e di domenica. Le modalità di attuazione verranno esaminate con la R.S.U.

Per la effettuazione dei lavori di manutenzione, riparazione, pulizia delle macchine che, eccezionalmente, in base ad oggettive necessità tecnico-produttive devono effettuarsi oltre l'orario normale di lavoro, è data facoltà all'azienda di superare l'orario contrattuale giornaliero e settimanale, nel rispetto delle norme di legge. Per tali lavori l'azienda farà periodiche comunicazioni al Consiglio di fabbrica.

3) Riduzione dell'orario di lavoro

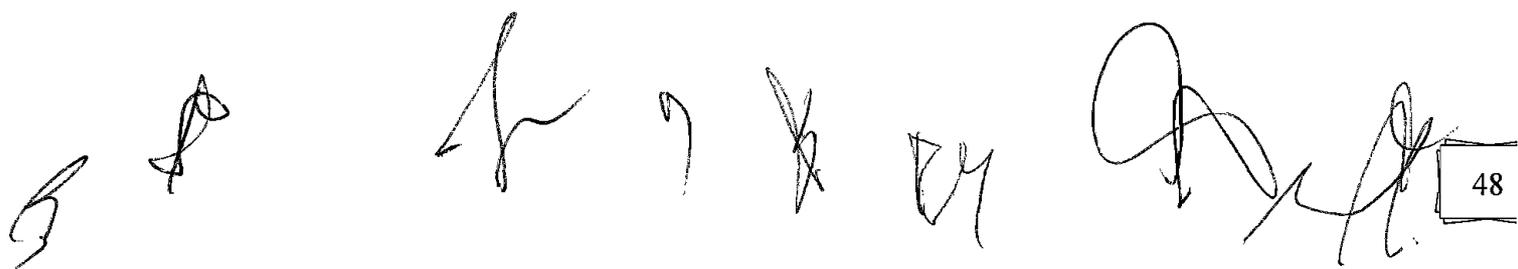
La durata massima dell'orario di lavoro è quella stabilita dalla legge con relative deroghe ed eccezioni.

Fermo restando che nulla viene innovato alle disposizioni legislative relative all'orario di lavoro, la durata dell'orario normale contrattuale resta confermata in 40 ore settimanali.

Nel confermare la normativa di cui il precedente punto 1) del presente articolo, l'orario di lavoro è ridotto di 40 ore in ragione d'anno.

Le sopradette riduzioni saranno fruite di norma attraverso il godimento di permessi individuali retribuiti a gruppi di 8 ore.

Le aziende potranno eventualmente stabilire, previo esame con la R.S.U., diverse modalità di utilizzazione in relazione alle specifiche esigenze produttive e per la salvaguardia dell'efficienza



48

aziendale, nonché alle fluttuazioni di mercato, alla stagionalità della domanda e/o in presenza di processi di ristrutturazione o riorganizzazione.

L'azienda, con la R.S.U., procederà, di norma nel mese di ottobre di ciascun anno, a verificare la fruizione degli stessi permessi. Nel corso della predetta verifica, per i permessi che risultassero non fruiti le parti adoteranno soluzioni coerenti con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda, fermo restando che il loro effettivo godimento non potrà aver luogo oltre il 31 marzo dell'anno successivo.

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 presente punto 3) per ogni mese intero di anzianità. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata a questo effetto come mese intero.

4) Trattamento festività soppresse

In sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54 e successive integrazioni e modificazioni, verranno concessi, a tutti i lavoratori, quattro gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuito.

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

I permessi dovranno essere 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 il Consiglio di fabbrica, 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.

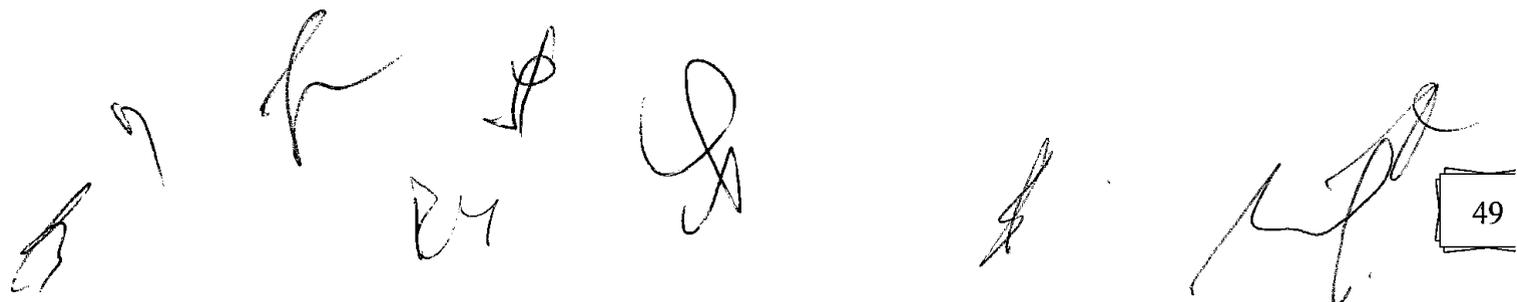
I permessi non usufruiti entro l'anno di maturazione non saranno più fruibili e saranno pagati con la retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici d'anzianità, premio di produzione e, per i cottimisti, la percentuale minima di cottimo in atto al 31 dicembre di ogni anno.

Per quanto riguarda le due festività la cui celebrazione ha luogo nella prima domenica dei mesi di giugno e di novembre (2 giugno e 4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Articolo 8

Addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia

Agli effetti del presente articolo sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli elencati nella tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, e nei successivi provvedimenti aggiuntivi e modificativi. Gli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia saranno considerati alla stregua dei lavoratori addetti a mansioni continue qualora il complesso delle mansioni da essi espletate tolga di fatto al lavoro il carattere della discontinuità.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

Per i lavoratori addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario di lavoro è fissato in un massimo di 10 ore giornaliere e 50 settimanali, salvo per i discontinui con alloggio nella sede di lavoro o nelle immediate adiacenze, per i quali l'orario di lavoro è di 12 ore giornaliere e 60 settimanali, in relazione a quanto prevedono le norme degli accordi interconfederali di perequazione nord e centro-sud, rispettivamente del 6 dicembre 1945 e del 23 maggio 1946.

Pertanto per il lavoro effettuato entro i limiti di cui sopra non si farà luogo all'applicazione delle norme previste ai comma 3 e 4 degli articoli 60, 82 e 103 (lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno) riguardanti la regolamentazione degli operai, intermedi ed impiegati.

Per i lavoratori addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, con orario di 40 ore, la retribuzione mensile sarà pari a quella del lavoratore continuo della corrispondente qualifica.

Per i lavoratori addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia con orario settimanale superiore a 40 ore, la retribuzione mensile sarà pari a quella sopra indicata, aumentata di tante quote orarie -ottenute dividendo per 175 la retribuzione mensile di cui sopra -quante sono le ore retribuibili oltre le 40, per ogni settimana, secondo l'orario settimanale assegnato.

Il trattamento dei suddetti lavoratori è regolato come segue:

Orario contrattuale settimanale e giornaliero, Retribuzione Lavoro supplementare Lavoro straordinario:

-40 ore settimanali (8 ore giornaliere) mensile pari al lavoratore continuo dopo le 40 ore settimanali dopo le 48 ore settimanali

-45 ore settimanali (9 ore giornaliere) mensile pari al lavoratore continuo più 1/175 per le ore da 41 a 45 settimanali dopo le 45 ore settimanali dopo le 54 ore settimanali

-50 ore settimanali (10 ore giornaliere) mensile pari al lavoratore continuo più 1/175 per le ore da 41 a 50 settimanali dopo le 50 ore settimanali dopo le 60 ore settimanali

-60 ore settimanali (10 ore giornaliere per 6 giorni oppure 12 ore giornaliere per 5 giorni) mensile pari al lavoratore continuo più 1/175 per le ore da 41 a 60 settimanali dopo le 60 ore settimanali dopo le 72 ore settimanali.

Per la determinazione del trattamento economico concernente le ferie e le festività si fa riferimento all'orario giornaliero contrattuale singolarmente assegnato.

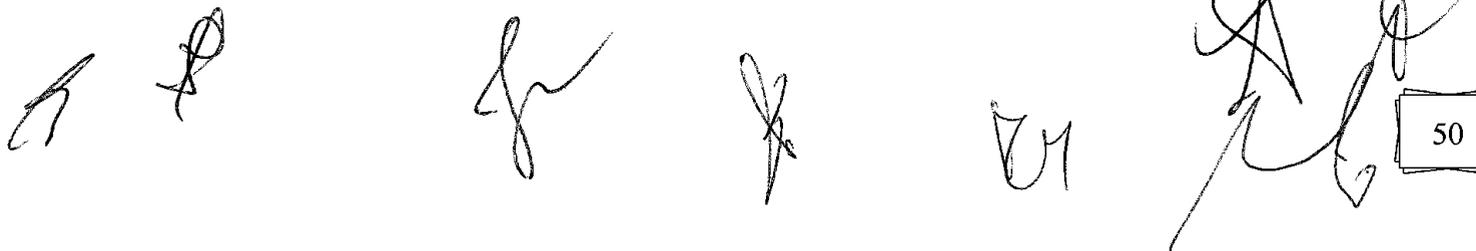
Per quanto riguarda la determinazione della gratifica natalizia o tredicesima mensilità e dei trentesimi relativi all'indennità sostitutiva del preavviso e al trattamento di fine rapporto, si fa riferimento ad una media retributiva mensile pari a 22 giornate calcolate in base all'orario giornaliero contrattuale singolarmente assegnato.

Articolo 9

Contratto di lavoro a tempo determinato

L'assunzione del lavoratore può essere fatta anche con prefissione di termine in base alle norme ed alle condizioni di trattamento previste dalla legge 18 aprile 1962, n. 230 e successive modifiche ed integrazioni. Ferma restando la possibilità di ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato nei casi previsti dalla legge (L. n. 230/1962 e art. 8 bis, L. n. 79/1983) e dagli accordi interconfederali vigenti in materia, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro è consentita, ai sensi e per gli effetti dell'art. 23, L. 28 febbraio 1987, n. 56, nelle seguenti ipotesi aggiuntive:

1) per l'esecuzione di un'opera e/o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo;



Handwritten signatures and a stamp. The stamp is a rectangular box containing the number 50.

2) per sostituire lavoratori assenti per ferie o in aspettativa;

3) per punte di più intensa attività dovute a particolari richieste di mercato, anche stagionali, o per particolari commesse.

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a termine per le ipotesi sopra indicate è pari al 10% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva.

Qualora se ne ravvisi la necessità, la percentuale di lavoratori assunti con contratto a termine nonché le ipotesi che consentono le sopradette assunzioni possono essere applicate, con accordo sindacale (tra azienda e R.S.U., entrambe assistite dalle Organizzazioni territoriali competenti), in funzione delle specifiche esigenze aziendali. L'azienda, quando reputi necessario instaurare rapporti a termine per una o più delle ipotesi sopra indicate, procederà all'assunzione con contratto a termine previa comunicazione alla R.S.U. relativamente al numero dei rapporti a termine, alle cause ed alle lavorazioni e/o reparti interessati.

Articolo 10

Lavoro a tempo parziale

Le parti convengono che i rapporti di lavoro a tempo parziale dovranno corrispondere ed essere funzionali ad esigenze di flessibilità della forza lavoro, essere compatibili con l'organizzazione del processo produttivo e diretti, nel contempo, a cogliere esigenze individuali dei lavoratori. Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 6 del presente contratto.

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

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

Le parti esprimono l'intendimento di valorizzare il rapporto di lavoro a tempo parziale. In riferimento alle norme di legge in materia, le parti riconoscono che a fronte di specifiche esigenze organizzative, l'azienda potrà richiedere ai lavoratori a tempo parziale prestazioni eccedenti l'orario di lavoro concordato semprechè dette prestazioni abbiano carattere eccezionale e trovino giustificazione in ragioni obiettive e non permanenti.

Articolo 11

Determinazione quote orarie

Il calcolo per stabilire la retribuzione oraria si farà dividendo la retribuzione mensile del lavoratore continuo (ivi compresa l'indennità di contingenza) per 175.

Articolo 12

Aumenti retributivi e minimi tabellari contrattuali dal 1 Dicembre 2011



Handwritten signatures of the parties involved in the contract, including the company and the workers' representatives.

Livelli Minimi

Contingenza

Superminimo collettivo

Indennità di funzione

E.d.r.

conf.

Area direttiva/3	1.408,23	533,43	41,32	10,33
Area direttiva/2	1.260,70	530,24		10,33
Area direttiva/1	1.153,41	523,11		10,33
Area concettuale/3	1.093,05	523,11		10,33
Area concettuale/2	1.052,82	523,11		10,33
Area concettuale/1	999,17	519,55		10,33
Area specialistica/3	938,82	519,46		10,33
Area specialistica/2	898,59	517,65		10,33
Area specialistica/1	865,05	517,65		10,33
Area qualificata/2	811,40	515,49		10,33
Area qualificata/1	777,88	515,49		10,33
Area esecutiva/1	672,13	513,24	7,75	10,33

Dal 1° gennaio 2011

Livelli Minimi Contingenza Superminimo
collettivo

Indennità

di funzione

E.d.r.

conf.

Area direttiva/3	1.441,23	533,43	41,32	10,33
Area direttiva/2	1.290,24	530,24		10,33
Area direttiva/1	1.180,44	523,11		10,33
Area concettuale/3	1.118,66	523,11		10,33
Area concettuale/2	1.077,49	523,11	---	10,33

Area concettuale/1	1.022,58	519,55	----	10,33
Area specialistica/3	960,82	519,46	----	10,33
Area specialistica/2	919,65	517,65	----	10,33
Area specialistica/1	885,32	517,65		10,33
Area qualificata/2	830,41	515,49		10,33
Area qualificata/1	796,11	515,49		10,33
Area esecutiva/1	687,84	513,24	7,75	10,33

Articolo 13

Indennità di contingenza -E.d.r.

Per l'indennità di contingenza relativa al periodo pregresso alla data dei protocolli soprarichiamati si fa riferimento alla legge 26.2.86 n. 38. I relativi importi sono indicati nella tabella denominata "minimi tabellari" di cui all'art. 12.

Art. 14

(Aumenti periodici di anzianità)

Per ciascun biennio di servizio prestato ogni lavoratore ha diritto ad un aumento nelle seguenti misure:

Aree Livelli Importi

Direttiva	3 14,80	2 13,00	1 11,50
Concettuale	3 11,00	2 10,70	1 9,80
Specialistica	3 9,30	2 9,10	1 8,90
Qualificata	2 8,50	1 8,30	
Esecutiva	1 7,70		

L'aumento decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio. Ogni lavoratore può maturare a titolo di aumenti periodici di anzianità un importo massimo pari al valore di 5 scatti.

In caso di passaggio di gruppo il lavoratore mantiene l'importo già maturato ed ha diritto a maturare ulteriori aumenti fino al raggiungimento dell'importo massimo sopra indicato (l'eventuale differenza verrà corrisposta con la maturazione del 5° aumento periodico).

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio è utile per la maturazione del successivo aumento periodico.

Gli aumenti periodici non possono essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito né viceversa.

Regime transitorio -Operai in forza al 31 dicembre 1979

L'importo relativo agli scatti maturati fino al 31 dicembre 1979 viene assorbito al momento dell'erogazione del 1° aumento con il nuovo regime. Il primo aumento viene riconosciuto: dal 1° gennaio 1980, a coloro che hanno maturato 5 scatti entro il 31 dicembre 1978 (se la maturazione del 5° scatto è avvenuta nel corso del 1979, il primo aumento decorre dopo un anno); dal 1° gennaio 1981, a coloro che hanno già maturato da 1 a 4 scatti; dal 1° gennaio 1982, agli altri operai.

Articolo 15

Passaggi di qualifica

Il passaggio di qualifica non costituisce di per sè risoluzione del rapporto di lavoro.

1) Nel caso di passaggio dalla qualifica operaia a quella intermedia o impiegatizia o dei quadri, l'anzianità di servizio prestato nella qualifica operaia è utile agli effetti dei sotto elencati istituti e con le norme di seguito indicate:

A) Ferie, trattamento malattia o infortunio, preavviso, dimissioni Ai soli effetti della commisurazione degli istituti contrattuali riguardanti: ferie, trattamento malattia o infortunio, preavviso di licenziamento e di dimissioni, agli appartenenti alla qualifica intermedia o impiegatizia o dei quadri, provenienti dalla qualifica operaia, sarà considerata come anzianità utile quella conseguita nella qualifica di provenienza presso la stessa azienda.

Tale riconoscimento avrà luogo soltanto per i passaggi alla qualifica intermedia o impiegatizia intervenuti dal 1° gennaio 1973 in poi. Per i dipendenti dalle industrie della calce e del gesso, tale riconoscimento decorrerà dal 1° aprile 1973.

Articolo 16

Premio di produzione

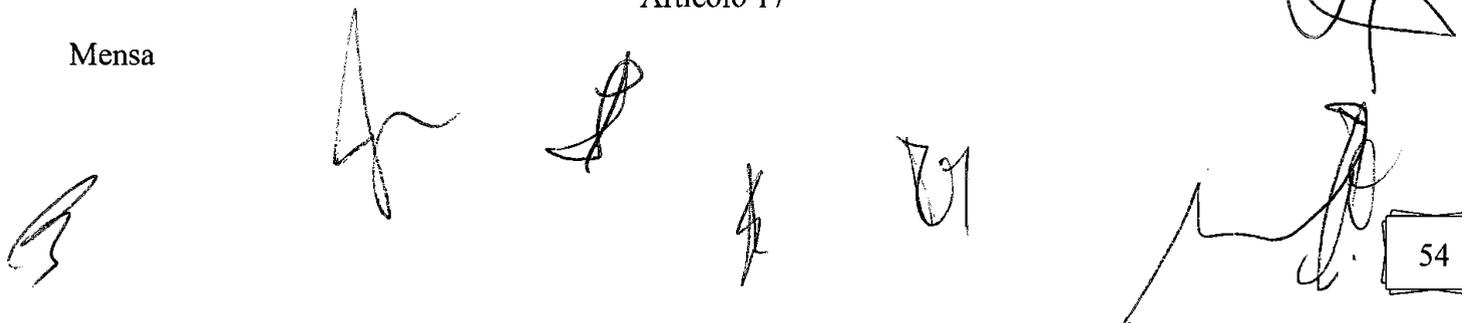
Ai fini della determinazione di un premio annuale di risultato che sarà collegato a parametri e obiettivi di produttività, redditività e/o altri indicatori ravvisati rilevanti agli effetti del miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione, concernenti l'azienda nel suo complesso, concordati tra le parti.

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

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

Articolo 17

Mensa



Handwritten signatures and initials of the signatories for Article 17. The signatures are arranged horizontally across the page. On the far right, there is a small rectangular box containing the number 54.

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

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

In tutti gli stabilimenti ove sarà istituita la mensa, al lavoratore che non partecipi alla medesima per cause dipendenti dalle esigenze di servizio o da accertati motivi di salute verrà corrisposta una indennità sostitutiva nella misura di €. 0,50 per ogni giorno di presenza.

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

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

Articolo 18

13^a mensilità o gratifica natalizia

L'Azienda, normalmente 5 giorni prima di Natale, corrisponderà a tutti i lavoratori dipendenti (operai, intermedi, impiegati) una gratifica natalizia nella misura di una mensilità di retribuzione globale di fatto.

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

I periodi di assenza per malattia o infortunio, entro i limiti contrattuali della conservazione del posto, non si detraranno dal computo della gratifica natalizia.

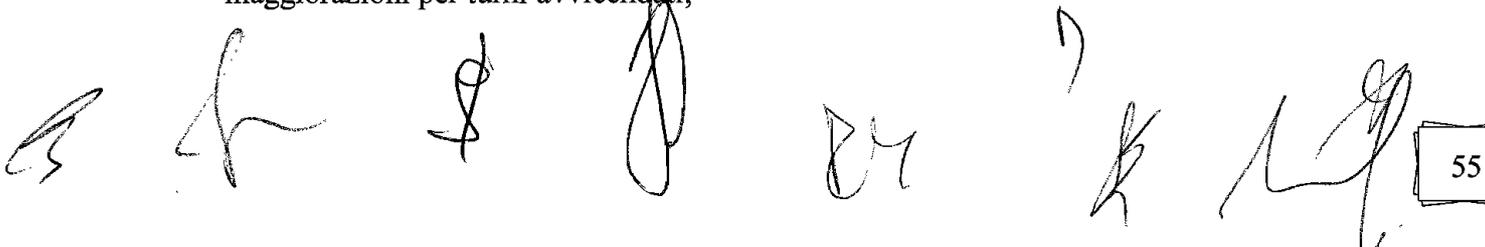
Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'Azienda. Agli effetti di cui sopra la frazione di mese non superiore ai 15 giorni non va considerata, mentre va considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni.

Articolo 19

Trattamento di fine rapporto

Con riferimento al disposto di cui al 2° comma dell'articolo 2120 cod. civ., la retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma dell'art. 2120 cod. civ. a partire dal 1° luglio 1983 è quella composta esclusivamente dalle somme corrisposte a specifico titolo di:

- minimo tabellare contrattuale;
- indennità di contingenza (secondo quanto stabilito dalla legge n. 297/1982);
- aumenti periodici di anzianità;
- superminimi ed altre analoghe eccedenze mensili rispetto al minimo tabellare contrattuale;
- premio di produzione (1);
- maggiorazioni per turni avvicendati;



- maggiorazione per lavoro notturno a carattere continuativo;
- 13^a mensilità ed eventuali ulteriori mensilità corrisposte aziendali;
- cottimi;
- indennità di cassa;
- indennità sostitutiva di mensa;
- indennità di funzione.

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

La quota annua, ottenuta dividendo per 13,5 i sopra riportati elementi retributivi corrisposti nell'anno nella seguente tabella:

Settore cemento e lavorazioni promiscue

A decorrere dal 1° aprile 2011 la quota annua sarà pari a 30/30esimi per tutti i lavoratori.

Settore fibro-cemento, calce e gesso

A decorrere dal 1° aprile 2011 la quota annua sarà pari a 30/30esimi per tutti i lavoratori.

Articolo 20

Indennità zona malarica

Al lavoratore destinato o trasferito dall'azienda da zona non malarica in zona malarica riconosciuta come tale in ciascuna provincia dalle competenti autorità -la corresponsione di una indennità è condizionata alle disposizioni di legge e la misura di essa, in quanto dovuta, verrà fissata con accordi stipulati tra le Organizzazioni territoriali competenti.

Art. 21

Congedo matrimoniale

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

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

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

Il congedo matrimoniale è dovuto anche in caso di dimissioni per contrarre matrimonio.

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

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

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

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

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

Articolo 22

Malattia ed infortunio non sul lavoro

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

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

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

Durante la conservazione del posto ai lavoratori assenti per cause di malattia o infortunio non sul lavoro sarà riconosciuto da parte dell'azienda, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, un trattamento economico fino al raggiungimento delle seguenti misure della retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità e, per i cottimisti, il guadagno medio di cottimo), aumentata del premio di produzione (1) nonché della maggiorazione media per lavoro a turno, per coloro che lavorano a turni avvicendati in via continuativa:

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

-100 per cento per i primi 6 mesi;

-50 per cento per ulteriori 6 mesi;

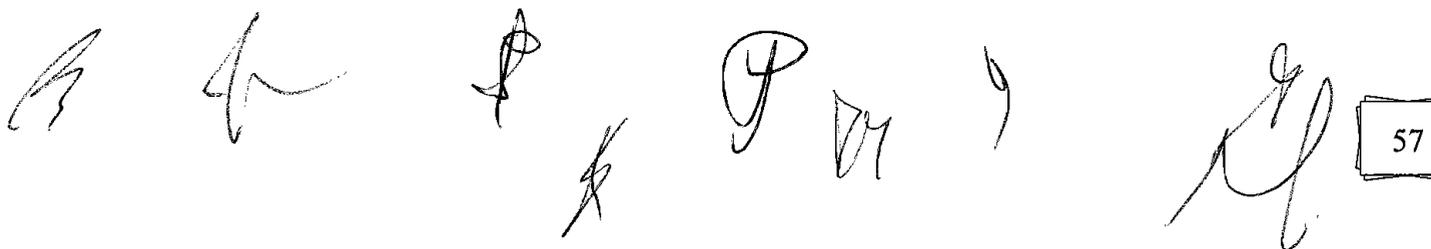
b) per anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti:

-100 per cento per i primi 8 mesi;

-50 per cento per ulteriori 4 mesi.

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

Per il lavoratore cui si applica la parte I e II del presente contratto il trattamento economico corrisposto dall'Azienda con deduzione di tutte le somme cui il lavoratore ha diritto da parte dell'Istituto assicuratore ed è subordinato al riconoscimento delle malattie da parte dell'Istituto



57

stesso. Resta inteso che per eventuali periodi di assenza, compresi nei limiti della conservazione del posto ma eccedenti i periodi cui è commisurato il trattamento economico contrattuale e per i quali il lavoratore dovesse aver diritto alle prestazioni economiche dell'INPS, le dette prestazioni verranno corrisposte al lavoratore stesso fermo restando che l'Azienda, in occasione dell'erogazione della gratifica natalizia o 13^a mensilità, dedurrà i ratei di gratifica natalizia o 13^a mensilità relativi ai periodi di assenza di cui trattasi.

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

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

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

Le assenze per malattia od infortunio non sul lavoro, da comunicarsi all'Azienda all'inizio del normale orario di lavoro della stessa giornata in cui si verificano e comunque -in caso di giustificato motivo -non oltre il giorno successivo, dovranno essere documentate, salvo casi di forza maggiore, mediante certificazione redatta dal medico della competente struttura sanitaria su apposito modulo da inoltrare all'Azienda nel più breve tempo possibile e comunque non oltre il terzo giorno dall'inizio della malattia. In caso di tbc la certificazione concernente l'assenza verrà rilasciata dall'INPS.

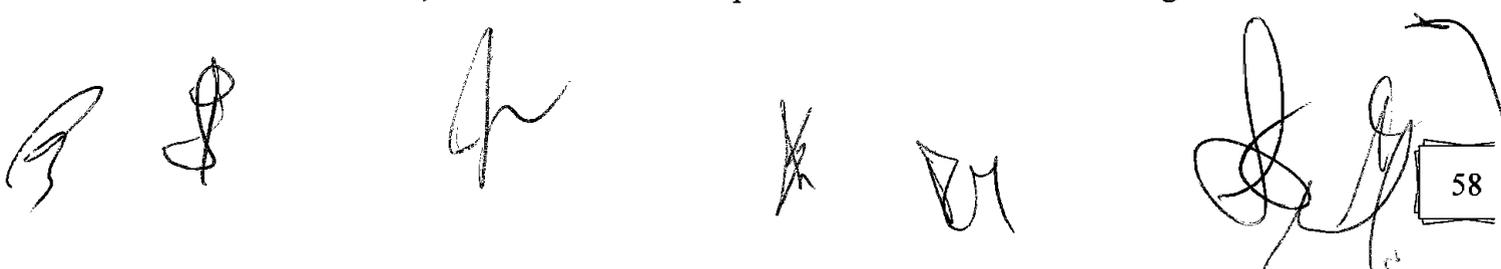
L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'Azienda di norma entro la scadenza dell'iniziale periodo di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro. Detta prosecuzione deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'Azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia e infortunio non sul lavoro indicata nel certificato medico precedente.

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

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

Il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro e per tutto il periodo della malattia, a trovarsi nel domicilio noto al datore di lavoro, disponibile per il suddetto controllo in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo dalle ore 10 alle ore 12 e dalle 17 alle 19.

Nel caso in cui per disposizioni a livello nazionale e/o territoriale le visite di controllo siano effettuate in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno automaticamente adeguate.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

L'Azienda darà comunicazione alle R.S.A., e mediante affissione ai lavoratori, delle nuove fasce orarie di reperibilità.

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

Il lavoratore che, durante le fasce orarie come sopra definite, non sia reperito al domicilio noto al datore di lavoro, fatto salvo quanto previsto dal precedente comma, nonché per comprovate cause di forza maggiore, decade dal diritto al trattamento economico contrattuale nelle misure del 100% per i primi 10 giorni e del 50% per l'ulteriore periodo, esclusi i periodi di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo, ed il fatto costituisce inadempimento grave degli obblighi contrattuali sanzionabili ai sensi degli artt. 71, 94 e 116.

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

Articolo 23

Chiamata e richiamo alle armi

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, si fa riferimento alle disposizioni di cui al D.Lgs. C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303 e al D.P.R. 14 febbraio 1964, n. 237, artt. 77 e 81. Per il richiamo alle armi si fa riferimento alla legge 3 maggio 1955, n. 370.

Le norme stabilite dal presente articolo si intendono completate da quanto contenuto nell'art. 38, lett. d) della legge 9 febbraio 1979, n. 38 recante norme sulla "cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo".

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria, risolve il rapporto di lavoro, senza diritto di riconoscimento della anzianità relativa al periodo di tempo trascorso sotto le armi.

Articolo 24

Gravidanza e puerperio

Per quanto attiene alla tutela fisica ed al trattamento economico delle lavoratrici in stato di gravidanza e puerperio, si fa esplicito riferimento alle norme contenute nella legge 26 agosto 1950, n. 860 e successive modifiche (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, legge 9 dicembre 1977, n. 903).

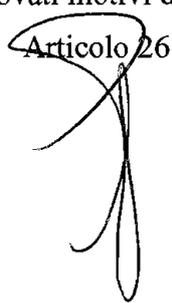
Articolo 25

Assenze

L'assenza deve essere comunicata all'azienda all'inizio del normale orario di lavoro della stessa giornata in cui si verifica, e comunque -in caso di giustificato motivo -non oltre il giorno successivo. Essa deve essere giustificata dal dipendente entro le 48 ore successive al momento dell'inizio dell'assenza stessa, salvo comprovati motivi di impedimento.

Articolo 26

Permessi



Salvo quanto disposto dagli artt. 37 (permessi per cariche sindacali, aspettativa per cariche pubbliche elettive e sindacali) e 33 (R.S.U.), potranno essere accordati brevi permessi ai lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, con facoltà per l'azienda di non corrispondere la retribuzione per il tempo di assenza dal lavoro, allorché il permesso superi i 60 minuti.

Articolo 27

Trasferimenti

Le eventuali variazioni di sede di lavoro che dovessero comportare il trasferimento del lavoratore da una unità produttiva ad un'altra, situata in diverso Comune, dovranno essere connesse a comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive e tenere conto delle esigenze del lavoratore e della sua famiglia.

I trasferimenti saranno regolamentati come segue.

Il trasferimento sarà comunicato al lavoratore per iscritto con almeno un mese di preavviso e con la relativa motivazione.

Se il trasferimento comporta come conseguenza il cambio di residenza, domicilio o stabile dimora, sarà corrisposto al lavoratore l'importo, previamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto degli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.), nonché delle spese di viaggio, vitto ed eventuale alloggio in corso di trasferimento per sé e per i familiari conviventi (coniuge, figli, parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo grado), che con lui stesso si trasferiscono.

Il rimborso delle spese di viaggio avverrà secondo le consuetudini aziendali.

Il lavoratore trasferito ha diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per anticipata risoluzione di contratto d'affitto regolarmente registrato e denunciato al datore di lavoro alla comunicazione del trasferimento.

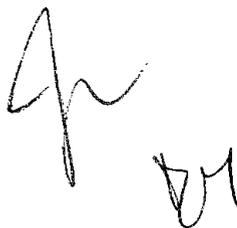
L'azienda concederà al lavoratore, di cui sia disposto il trasferimento, i permessi necessari di assentarsi dal servizio per le occorrenze relative alla spedizione degli effetti familiari o a quanto altro strettamente indispensabile per le operazioni di trasloco.

Al lavoratore trasferito sarà corrisposta una indennità pari a mezza mensilità di retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità ed eventuale minimo di cottimo) che andrà a percepire nella nuova sede di lavoro. Tale indennità sarà aumentata ad una mensilità ed un terzo se il lavoratore trasferito è capo famiglia e si trasferisce con il suo nucleo familiare.

L'indennità in parola sarà invece ridotta ad un quarto di mensilità e a mezza mensilità rispettivamente per lavoratore non capo famiglia e lavoratore capo famiglia, qualora l'azienda abbia provveduto a procurare al trasferito la disponibilità dell'alloggio nel luogo di destinazione ed il lavoratore usufruisca di fatto di detto alloggio.

Se il nucleo familiare convivente a carico del lavoratore è composto da più di tre persone oltre il lavoratore stesso, verrà corrisposta dall'azienda una indennità supplementare pari all'importo di tre giornate di retribuzione, composta dagli elementi sopra indicati, per ogni componente il nucleo familiare, oltre il terzo, a carico del lavoratore e che con lui si trasferisca.

Al lavoratore trasferito a sua espressa domanda, compete solo il rimborso delle spese di viaggio, vitto ed alloggio sostenute nei limiti più sopra richiamati e delle spese per il trasporto degli effetti familiari.



60

Il lavoratore trasferito conserva ad personam, se più favorevole, il trattamento economico goduto precedentemente, ma non quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali ed alle particolari prestazioni nella sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Presso la località di nuova destinazione il lavoratore acquisisce quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori od inerenti alle specifiche prestazioni.

Al lavoratore che venga trasferito per esigenze dell'azienda e il cui rapporto di lavoro venga risolto entro i 10 anni successivi per motivi non disciplinari, ove intenda rientrare nella località di origine o in una delle località in cui risiedeva prima dell'ultimo trasferimento, saranno rimborsate le spese che egli abbia effettivamente sostenuto per tale rientro, con gli stessi criteri fissati più sopra per il trasferimento dovuto ad esigenze di servizio, sempreché il rientro avvenga entro sei mesi dalla risoluzione del rapporto di lavoro.

La concessione di cui sopra avrà luogo anche se la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga oltre il termine di 10 anni dalla data di trasferimento, qualora il lavoratore abbia superato, alla data del licenziamento stesso, i 55 anni di età se uomo ed i 50 anni se donna.

Qualora ostino al trasferimento comprovati e riconosciuti obiettivi motivi del lavoratore o dei suoi familiari, l'azienda non procederà al suo licenziamento.

In caso di trasferimento del lavoratore, nell'ambito di aziende dello stesso gruppo cui si applica il presente contratto, verranno conservati al lavoratore stesso l'anzianità maturata nell'azienda di provenienza e il trattamento in quest'ultima goduto.

Il lavoratore di cui al comma precedente che non dovesse accettare il trasferimento, avrà diritto (fatte salve le condizioni previste ai commi 1° e 15°), anche se dimissionario, al trattamento di fine rapporto e all'indennità di preavviso.

Articolo 28

Caso di morte del lavoratore

In caso di morte del lavoratore, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti al coniuge, ai figli e, se viventi a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado.

In mancanza delle persone sopraindicate, le indennità predette sono attribuite secondo le disposizioni testamentarie o, in mancanza di testamento, secondo le norme della successione legittima.

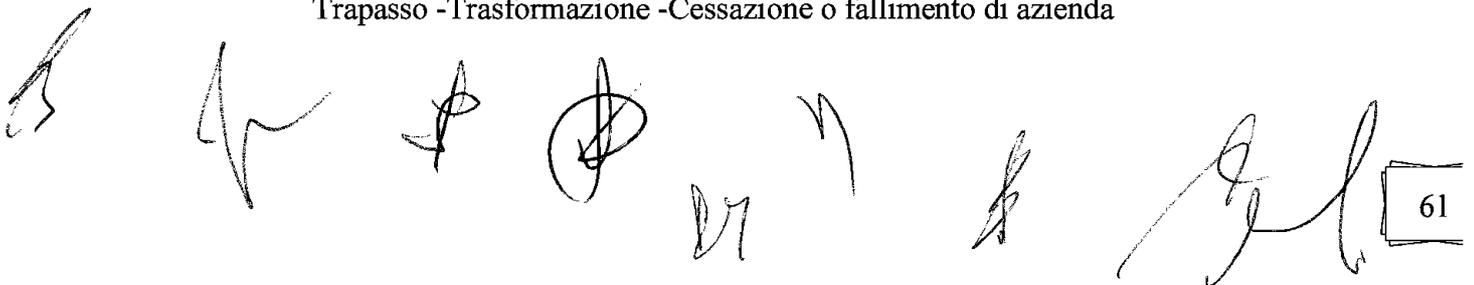
A puro titolo di liberalità, agli eredi sarà concesso, quale concorso alle spese funerarie, un contributo la cui misura sarà fissata ad esclusivo giudizio dell'azienda.

In caso di morte del lavoratore che si trova in trasferta, l'azienda assumerà a suo carico le spese di trasporto della salma nel Comune di residenza.

In caso di morte del lavoratore, trasferito per esigenze dell'azienda nell'ultimo decennio, si farà luogo al rimborso, ai familiari che ne facciano richiesta e che con lui si erano trasferiti, delle spese di trasloco sostenute per il rientro nella località di origine o in cui risiedevano prima del trasferimento. Il rientro di cui sopra dovrà avvenire entro 1 anno dalla data di decesso.

Articolo 29

Trapasso -Trasformazione -Cessazione o fallimento di azienda



A series of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. From left to right, there are approximately ten distinct marks, including full names and initials.

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

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

Articolo 30

Gestione delle crisi occupazionali

Fermo restando che l'utilizzo degli strumenti legislativi di gestione delle crisi deve corrispondere, in via prioritaria, alle diversificate e specifiche esigenze tecniche, organizzative ed economiche delle aziende, le parti stipulanti convengono sulla opportunità che in presenza di crisi e di necessità di riorganizzazione e ristrutturazione, gli ammortizzatori sociali siano utilizzati in modo da contenere il ricorso alle misure previste per le eccedenze occupazionali.

Articolo 31

Assemblea

I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea, nei giorni di attività lavorativa, all'interno dell'unità produttiva 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 (premio di produzione compreso (1)), durante l'orario di lavoro.

Le assemblee -che potranno riguardare le generalità dei lavoratori o gruppi di essi -saranno indette singolarmente o congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto o dalle Rappresentanze unitarie sindacali, 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.

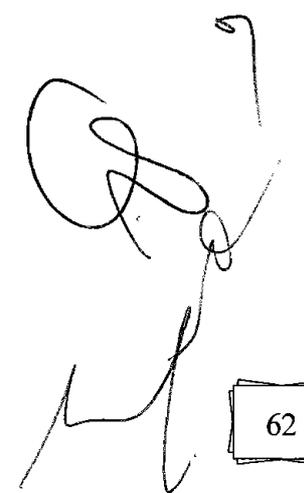
Il diritto di assemblea viene esteso alle unità produttive con almeno 10 dipendenti e per un numero massimo di otto ore annue retributive.

Tali assemblee saranno tenute, ove possibile, all'interno dell'azienda.

Restano salve eventuali condizioni di miglior favore in atto.

Articolo 32

Istituti di Patronato



Le parti, in merito allo svolgimento dell'attività degli Istituti di Patronato ai sensi dell'art. 12 della legge 20 maggio 1970, n. 300, all'interno dell'azienda, convengono quanto segue:

- 1) I Patronati emanazione delle associazioni firmatarie del presente C.C.N.L. svolgeranno nei confronti dei singoli lavoratori interessati i compiti previsti dal D.L. CPS 29 luglio 1947, n. 804 (il cui testo è riportato in appendice), nei confronti dei singoli lavoratori interessati mediante propri rappresentanti, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica rilasciato dalle rispettive Direzioni provinciali dei Patronati stessi i quali dovranno segnalare le eventuali variazioni.
- 2) I predetti rappresentanti dei Patronati svolgeranno le proprie funzioni nel locale che verrà messo a disposizione durante l'esercizio della loro attività.
- 3) Per lo svolgimento delle stesse verranno concordati con le Direzioni aziendali i giorni e gli orari atti a consentire i contatti con i lavoratori fuori dell'orario di lavoro. Qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato di cui al punto 1) dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un dipendente dell'azienda per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale la quale provvederà a rilasciare al lavoratore interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino esigenze di carattere tecnico ed organizzativo.

Articolo 33

Rappresentanze sindacali unitarie

A -Modalità di costituzione e di funzionamento

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti.

Hanno potere di iniziativa anche le Associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale ai contenuti del Protocollo stesso e del presente C.C.N.L.

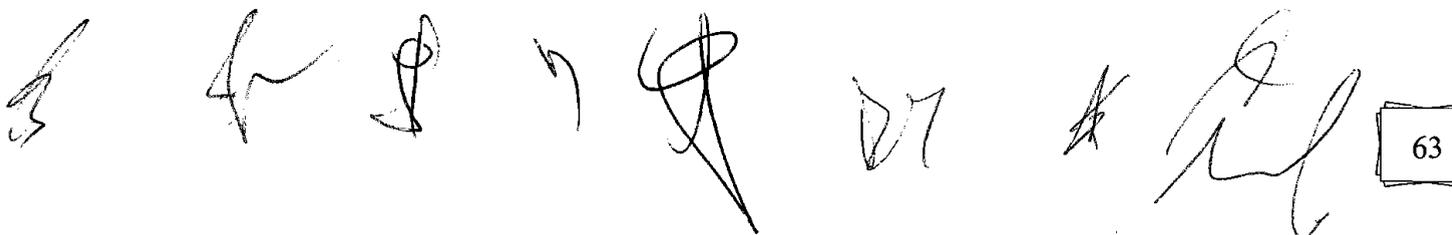
L'iniziativa di cui al 1° comma può essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle Associazioni sindacali come sopra individuate.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla Rappresentanza sindacale unitaria e dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

2. Composizione

Alla costituzione della Rappresentanza sindacale unitaria si procede, per due terzi dei seggi, mediante elezioni a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il rimanente terzo viene assegnato alle liste presentate dalle Associazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro; alla copertura del terzo di cui sopra si procede mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

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



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right next to a box containing the number 63.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata Rappresentanza di lavoratrici e lavoratori, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Numero dei componenti

Il numero dei componenti le Rappresentanze sindacali unitarie sarà pari a:

- 3 componenti per la Rappresentanza sindacale unitaria costituita nelle unità produttive che occupano da 16 a 75 dipendenti;
- 4 componenti nelle unità produttive che occupano da 76 a 140 dipendenti;
- 5 componenti nelle unità produttive che occupano oltre i 141 dipendenti.
- 4. Compiti, funzioni e permessi

La R.S.U. sostituisce il Consiglio di fabbrica e i suoi componenti subentrano alle R.S.A. e ai dirigenti delle R.S.A. di cui alla legge n. 300/1970 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal vigente contratto.

A detti componenti sono riconosciute le tutele previste dalla legge n. 300/1970 per i dirigenti R.S.A.

Il monte ore annuo di permessi già previsti sarà pari a n. 2 ore per ogni dipendente in forza presso l'unità produttiva al 1° gennaio di ogni anno, viene ripartito come segue:

- per l'espletamento dei propri compiti e funzioni la R.S.U. disporrà di un numero di ore pari a quelle spettanti ai dirigenti delle R.S.A. a norma dell'art. 23, legge n. 300/1970.

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

La R.S.U. 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 R.S.U. indicando il nominativo del beneficiario. Il godimento dei permessi deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento dell'attività produttiva.

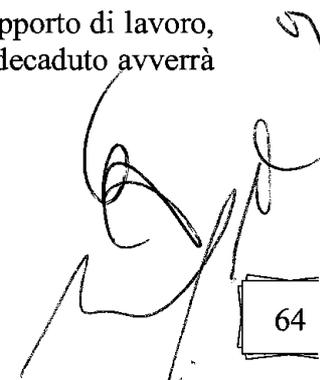
Sono fatti salvi in favore delle Organizzazioni sindacali stipulanti i seguenti diritti:

- diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24 legge 20 maggio 1970, n. 300;
- diritto di affissione di cui all'art. 25 legge 20 maggio 1970, n. 300.

5. Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della Rappresentanza sindacale unitaria restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Al termine del contratto non a tempo indeterminato ed in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente. La sostituzione del componente così decaduto avverrà con le medesime regole di cui sopra.



Il componente dimissionario o decaduto, che sia stato nominato su designazione delle Associazioni sindacali stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse Associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le Rappresentanze sindacali unitarie non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della Rappresentanza sindacale unitaria con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente C.C.N.L.

6. Revoca della Rappresentanza sindacale unitaria

La Rappresentanza sindacale unitaria decade dal mandato ricevuto in presenza di raccolta tra i lavoratori aventi diritto al voto di un numero di firme per la revoca superiore al 50% del numero dei lavoratori stessi.

Le firme, purché abbiano valore ai fini della revoca, dovranno essere opportunamente certificate.

7. Clausola di salvaguardia

Le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente C.C.N.L. o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezioni della Rappresentanza sindacale unitaria, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire Rappresentanza sindacale aziendale ai sensi della norma sopra menzionata.

B -Disciplina della elezione della Rappresentanza sindacale unitaria

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della Rappresentanza sindacale unitaria le Associazioni sindacali di cui alla lettera A), "Modalità di costituzione e di funzionamento", congiuntamente o disgiuntamente, o la Rappresentanza sindacale unitaria uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere negli spazi di cui all'art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e da inviare altresì alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alle ore 24 del quindicesimo giorno lavorativo.

2. Quorum per la validità delle elezioni

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente C.C.N.L. favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli intermedi, gli impiegati e i quadri, non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Sono eleggibili gli operai, intermedi, impiegati e quadri non in prova, in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4; sono altresì eleggibili anche i lavoratori non a



A series of handwritten signatures in black ink, followed by a small rectangular box containing the number 65.

tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della Rappresentanza sindacale unitaria possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) Associazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L.;
- b) Associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio Statuto ed atto costitutivo a condizione che:
 1. accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione nonché il presente C.C.N.L.;
 2. la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero complessivo dei componenti la Rappresentanza sindacale unitaria.

5. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni Organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a. ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dalla presente regolamentazione;
- b. verificare la valida presentazione delle liste;
- c. costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d. assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e. esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui alla presente regolamentazione;
- f. proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le Associazioni sindacali presentatrici di liste.

7. Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nello spazio di cui al precedente punto 1., almeno otto giorni di calendario prima della data fissata per le elezioni.

8. Scrutatori

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata nelle 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

10. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

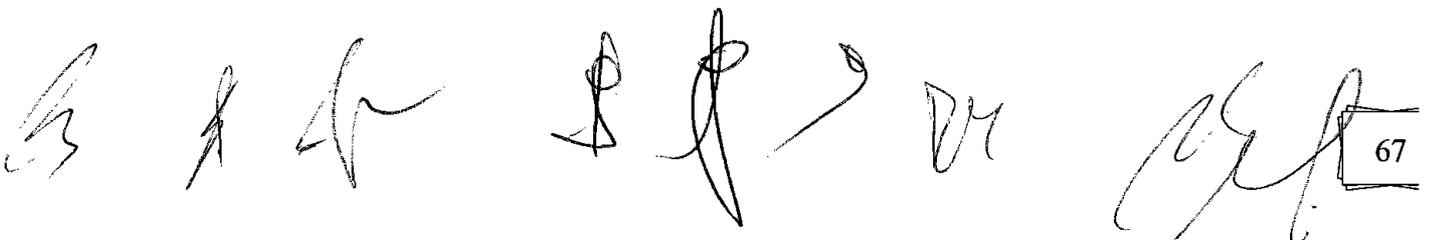
Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero segnando il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. 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. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.



Handwritten signatures and a stamp. The stamp is a small square box containing the number 67.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nello spazio esistente presso le aziende, almeno 8 giorni di calendario prima del giorno fissato per le votazioni.

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

13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 5 del presente accordo e da un Presidente nominato dalla Commissione elettorale.

14. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al punto 14., "Attrezzature del seggio elettorale", del punto B), "Disciplina della elezione della Rappresentanza unitaria", la firma accanto al suo nominativo.

17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato -unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) -alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della Rappresentanza sindacale unitaria sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della direzione.

18. Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della Rappresentanza sindacale unitaria, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole

Handwritten signatures and a box with the number 68.

liste concorrenti. Il rimanente terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della Rappresentanza sindacale unitaria previsto nel comma 1 punto 2 "Composizione", lettera A), "Modalità di costituzione e di funzionamento".

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito voti, i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

19. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni di calendario dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al 1° comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante dell'Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale.

20. Comitati dei garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti.

Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'Associazione piccole e medie industrie territoriale alla quale aderisce l'azienda, ed è presieduto dal direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e massima occupazione o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

21. Comunicazione della nomina dei componenti della Rappresentanza sindacale unitaria

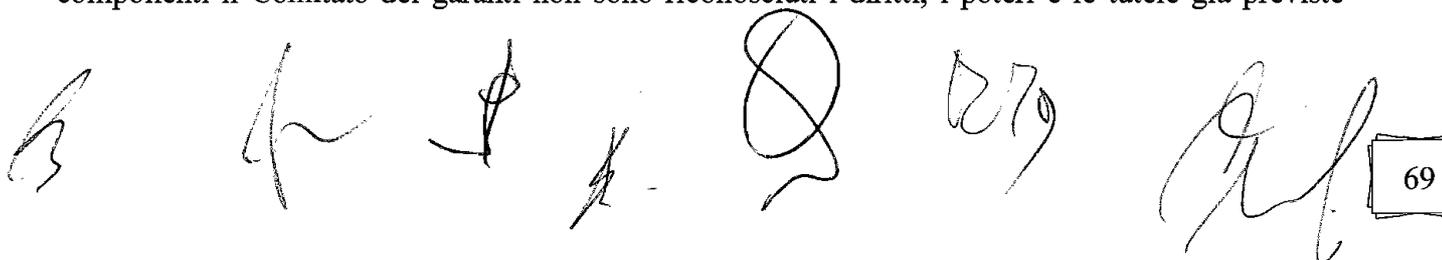
La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della Rappresentanza sindacale unitaria, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale ed alla locale Organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle Organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22. Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento di tutte le operazioni elettorali.

23. Norma generale

Ai componenti la Commissione elettorale, agli scrutatori, ai componenti il seggio elettorale ed ai componenti il Comitato dei garanti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste



Handwritten signatures and a box containing the number 69.

dalla legge e dal C.C.N.L. a favore dei dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali ed ora trasferiti ai componenti le Rappresentanze sindacali unitarie, gli stessi svolgeranno il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro.

Art. 34

Appalti

Le parti concordano che i lavori ed i servizi dati in appalto debbono rigorosamente rispecchiare le norme di legge.

In particolare le aziende si impegnano a non affidare in appalto, all'interno dei propri stabilimenti, le attività di produzione e l'esecuzione della manutenzione ordinaria a carattere continuativo a meno che, quest'ultima, non debba essere necessariamente svolta al di fuori dei normali turni di lavoro.

Le aziende informeranno periodicamente e possibilmente ogni quattro mesi, per iscritto, i C.d.F. sulla natura delle attività conferite in appalto, sui nominativi delle imprese appaltatrici e sulla prevedibile durata dei lavori dati in appalto. Su richiesta dei C.d.F. sarà effettuato un incontro per l'esame della materia.

Le aziende inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge, assicurative, previdenziali, di igiene del lavoro e di sicurezza del lavoro, nonché dei rispettivi contratti di lavoro. Sono fatti salvi, comunque, fino alla loro scadenza, i contratti di appalto stipulati prima della sottoscrizione del presente accordo.

Le aziende informeranno i Consigli di fabbrica sulle date di scadenza dei contratti di appalto.

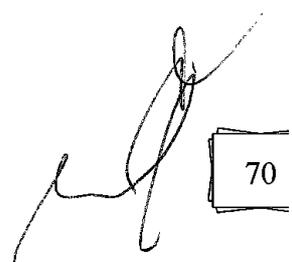
Art. 35

Igiene sul lavoro, pronto soccorso e prevenzione infortuni

Le direttive comunitarie recepite dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e successive modifiche ed integrazioni hanno integralmente sostituito il D.Lgs 19 settembre 1994 n. 626 con lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

La pratica attuazione del D.Lgs. 81 nel settore di applicazione del presente contratto è volta anche a favorire la cultura di prevenzione e protezione in tema di ambiente, salute e sicurezza e che tale finalità, nell'ambito dell'attività sanitaria, va intesa e rivolta non solo nei confronti degli operatori ma anche degli utenti.

Le parti intendono interpretare integralmente i sistemi di sicurezza e protezione aziendale con il miglioramento continuo dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e il presente protocollo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori, sia dei datori di lavoro. Nel definire gli enti bilaterali appositamente costituiti le parti prendono atto che tali enti saranno costituiti con l'avvallo di tutti i firmatari del presente CCNL. Le parti prendono altresì atto che saranno istituiti al proprio interno i comitati di vigilanza, organismi altresì dotati di autonomi poteri di vigilanza e controllo cui è affidata inoltre la responsabilità di vigilare sul funzionamento e osservanza del modello avente i requisiti di cui all'art.6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001 e di curarne l'aggiornamento, mentre la costituzione avverrà con atto notarile.

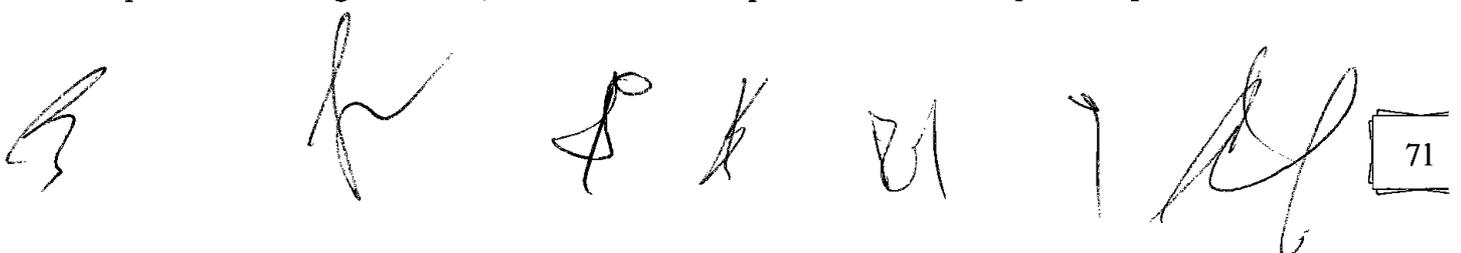


La nuova norma n. 81/2008 nel recepire le direttive comunitarie, intende diffondere la cultura della partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori e/o i loro rappresentanti tramite strumenti adeguati, e pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione. Le parti concordano la piena attuazione n. 81/2008 e s.m.e.i sulle misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori che sono:

- a. valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza;
- b. eliminazione dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non è possibile, loro riduzione al minimo;
- c. riduzione dei rischi alla fonte;
- d. programmazione della prevenzione mirando a un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive e organizzative dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- e. sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- f. rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo;
- g. priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- h. limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- i. utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici, sui luoghi di lavoro;
- j. controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- k. allontanamento del lavoratore dall'esposizione a rischio, per motivi sanitari inerenti la sua persona;
- l. misure igieniche;
- m. misure di protezione collettiva e individuale;
- n. misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- o. uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- p. regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità all'indicazione dei fabbricanti;
- q. informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti, sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro;
- r. istruzioni adeguate ai lavoratori.

Le misure relative alla sicurezza, all'igiene e alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Questa ultima possibilità è realizzabile previo accordo delle parti competenti per territorio e rispettivamente firmatarie di accordi nazionali di II° livello già previsti nel presente contratto. Gli accordi realizzati dovranno comunque essere conformi sia alle norme, che nello specifico caso, sono previste dal D.Lgs. 81/2008, siano coerenti con quanto contenuto nel presente protocollo.



71

OBBLIGHI DEI LAVORATORI

1. Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. In particolare i lavoratori:

- a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;
- b) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- c) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- d) segnalano immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lett. b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- e) non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- f) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria;
- g) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- h) contribuiscono, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Il Rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanto prevede il D.Lgs. 81/2008, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti valgono le stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze sindacali.

Articolo 36

Ambiente di lavoro e tutela salute dei lavoratori

INCARICO AL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

La costituzione della rappresentanza dei lavoratori deve avvenire mediante elezione diretta da parte dei lavoratori. Hanno diritto al voto tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori che prestino la loro attività.

Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

Possono essere eletti tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori del settore Edile.



A series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive-like marks.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi; purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario che provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori. La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza dura in carica 3 anni ed è rieleggibile.

Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni, in tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione

Articolo 37

Permessi per cariche sindacali -Aspettativa per cariche pubbliche elettive e sindacali

Negli esercizi dell'area delle micro imprese fino ai 15 dipendenti il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza avrà a disposizione n° 16 ore di permesso retribuito annue.

Negli esercizi con più di 15 dipendenti, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza avrà a disposizione n° 24 ore di permesso retribuite annue.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti ai punti B, C, D, E, G dell'articolo 50, comma 1 del D.Lgs. 81/2008 non verranno utilizzati i predetti monte ore. Il Corso di Formazione di cui all'art. 37, commi 10-13 D.Lgs. 81/2008, secondo il Decreto del Consiglio dei Ministri 16/1/97, durerà un minimo di 32 ore. Il corso di 32 ore è per eventuali aggiornamenti che andranno regolarmente retribuiti dal datore di lavoro.

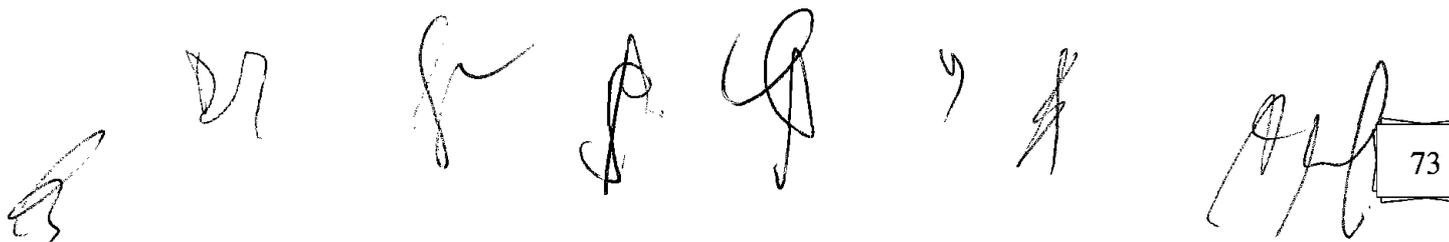
ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 50 del D.Lgs. 81/2008, le Parti concordano sulle seguenti indicazioni.

In applicazione dell'art. 50 comma 1, lettere e), f), h) e i) del D.Lgs. 81/2008, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Di tali dati e delle attività connesse di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto professionale aziendale.

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi ed aggiornamenti per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.



73

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione appone la propria firma sul verbale della stessa.

CONSULTAZIONE RLS

Il D.Lgs. 81/2008 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuata in modo da garantire la sua effettività.

Il rappresentante per la sicurezza, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle attività aziendali, in corso o in via di definizione.

Il rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione.

DOCUMENTAZIONE ED INFORMATIVA NEGLI ESERCIZI AREA

Ai sensi dell'art. 50, comma 4 del D.Lgs. 81/2008, il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare il DVR - Documento Valutazione dei Rischi aziendale i documenti e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni.

Il rappresentante, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma 1, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto professionale.

ATTIVITÀ RICONOSCIUTA PER IL RLS

In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso al Datore di Lavoro almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

QUOTE CONTRATTUALI PER LA SICUREZZA

Le parti riconoscono che nell'azione di diffusione dei principi e delle buone pratiche della sicurezza negli ambienti di lavoro c'è ancora molto da fare per accrescere la cultura della sicurezza.

Il finanziamento dell'attività per la sicurezza è da prevedere con quote contrattuali da versare all'ente bilaterale, che le parti convengono essere: 0,20% a carico del datore di lavoro e 0,10% a carico del lavoratore.

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE - DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

Si intende per dispositivo di protezione individuale (DPI) qualsiasi attrezzatura destinata a essere indossata da un lavoratore per proteggerlo contro i rischi derivanti dall'attività svolta in un ambiente

di lavoro. Non sono considerati DPI gli indumenti di lavoro ordinari, non specifici, le uniformi militari, le attrezzature per il pronto soccorso e militari, i materiali sportivi, ecc.

REQUISITI

I DPI devono essere utilizzati solo dopo aver constatato l'impossibilità di attuare tutte le misure tecniche, procedurali o riorganizzative di prevenzione come le misure di protezione collettiva. Il lavoratore si può trovare di fronte a un "rischio residuo" imprevedibile e inevitabile nonostante il ricorso a provvedimenti preventivi; il DPI ha lo scopo di eliminare o ridurre le conseguenze di eventuali incidenti.

I DPI devono essere conformi a quanto previsto nel d.lgs. n. 475/92 e inoltre devono essere adeguati ai rischi da prevenire, non costituire di dipendenti dall'utilizzatore e dalla natura del lavoro svolto.

Qualora più DPI siano forniti a uno stesso lavoratore, gli stessi devono essere reciprocamente compatibili; nel caso che un DPI debba essere utilizzato da diversi lavoratori, si dovrà curare il rispetto rigoroso delle norme igieniche.

I DPI devono essere utilizzati dai lavoratori soltanto nei casi previsti e previa informazione del lavoratore da parte del datore di lavoro sulla natura dei rischi e la funzione protettiva del DPI.

CONSULTAZIONE DEI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA

1. Il datore di lavoro consulta preventivamente i rappresentanti per la sicurezza sui piani di sicurezza; tali rappresentanti hanno il diritto di ricevere i necessari chiarimenti sui contenuti dei piani di sicurezza e di formulare proposte al riguardo.

2. I rappresentanti per la sicurezza sono consultati preventivamente sulle modifiche significative da apportarsi ai piani di sicurezza.

PREVENZIONE E SICUREZZA DEL LAVORO

Le parti concordano l'esigenza prioritaria di promuovere e sviluppare una cultura sistematica della prevenzione per l'igiene e la sicurezza adottando tutti i mezzi idonei e informativi per sensibilizzare tutti gli operatori del settore edile.

Le parti ritengono fondamentale la cooperazione per favorire lo sviluppo di strategie di prevenzione tramite l'individuazione e l'applicazione di programmi e progetti comuni. Nel campo della formazione che sarà attuata tramite gli Ente Bilaterale Confimpresa Italia - CSE Interregionali molta attenzione sarà posta alla formazione nel campo dell'igiene e sicurezza, nei luoghi di lavoro e in particolare nei cantieri temporanei e mobili, a tutti gli operatori del settore (datori di lavoro, RLS e lavoratori).

Nell'ambito degli obiettivi e per gli scopi dell'Ente di Formazione Edile Interregionale (Ente paritetico bilaterale), relativamente alla sicurezza sui luoghi di lavoro e nei cantieri temporanei e mobili, le strutture provinciali costituiranno, su segnalazione paritetica delle Associazioni imprenditoriali e Organizzazioni sindacali territoriali, un Organismo Paritetico Provinciale con



Handwritten signatures and a stamp at the bottom of the page. The stamp is a rectangular box containing the number 75.

compiti di prevenzione infortuni e igiene nei luoghi di lavoro e in particolare nei cantieri temporanei e mobili.

Art. 38

Lavoratori studenti -Diritto allo studio

1) Lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno rimessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Saranno altresì esonerati dal prestare lavoro straordinario durante i riposi settimanali.

Ai lavoratori studenti universitari sarà concesso, a richiesta, un giorno di permesso retribuito per ogni prova di esame sostenuta. Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuito sono elevati a tre.

Ai lavoratori studenti di scuole medie superiori e di scuole professionali saranno concessi, a richiesta, tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma.

Ai lavoratori di cui al 3° e 4° comma del presente articolo, che nel corso dell'anno debbono sostenere gli esami di diploma, potranno essere concessi, a richiesta, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 10 giorni.

Ad altri lavoratori studenti saranno concesse le facilitazioni previste dall'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Il lavoratore interessato dovrà produrre all'azienda le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente punto.

2) Diritto allo studio

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

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

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

anche in un solo anno.

Nell'arco di un 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 un lavoratore nelle unità produttive che occupino almeno 25 dipendenti. Tale ultimo limite tiene conto del fatto che la produzione dei settori si svolge prevalentemente su tre turni.

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 quarto.

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 40

Versamento dei contributi sindacali

Le aziende opereranno le trattenute per contributi sindacali previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati che ne facciano richiesta e consegnate o fatte pervenire all'azienda dal lavoratore stesso.

La delega avrà validità fino a revoca scritta da parte del lavoratore interessato. L'eventuale revoca avrà efficacia a partire dal mese successivo a quello di comunicazione.

Ogni delega dovrà specificare le generalità del lavoratore, il numero di matricola o di cartellino, l'indicazione della Organizzazione sindacale cui l'azienda dovrà versare il contributo nonché la misura dello stesso che, salva diversa comunicazione da parte delle Organizzazioni nazionali dei lavoratori stipulanti il presente contratto da rendere alle Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro entro e non oltre il mese di novembre di ogni anno, è commisurata all'1% di paga base e contingenza in vigore al 1° gennaio di ciascun anno.

Le trattenute saranno effettuate mensilmente sulle relative competenze del lavoratore.

Le trattenute operate dall'azienda verranno versate su conti correnti bancari indicati da ciascun sindacato. I versamenti delle somme, come sopra trattenute, dovranno essere eseguiti entro la fine del mese successivo.

Articolo 41

Accordi interconfederali

Gli accordi stipulati dalle Confederazioni dei lavoratori, anche se non esplicitamente richiamati, si considerano parte integrante del presente contratto, sempreché questo disponga diversamente, nei limiti della rispettiva competenza e rappresentanza.

Articolo 42

Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore

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

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni, anche di fatto, più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio non derivanti da accordi nazionali, le quali continueranno ad essere mantenute ad personam.

Articolo 43

Estensione di contratti stipulati con altre associazioni

Qualora le Organizzazioni dei lavoratori, firmatarie del presente contratto, dovessero con altre Associazioni di datori di lavoro o di artigiani 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 interessate.

Articolo 44

Reclami e controversie

Qualora nell'interpretazione o nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione, alle locali competenti Associazioni sindacali degli industriali e dei lavoratori e, in caso di mancato accordo, prima di adire l'Autorità giudiziaria, alle competenti Associazioni sindacali centrali.

Articolo 45

Relazioni aziendali e conflittualità

Al fine di migliorare sempre più il clima delle relazioni sindacali in azienda e di ridurre la conflittualità, è comune impegno delle parti, a che, in caso di controversie collettive, vengano esperiti tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione aziendale e Consiglio di fabbrica. In particolare, qualora la controversia abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali, di legge, nonché l'informazione di cui alla 1^a parte del contratto, a richiesta di una delle parti aziendali, l'esame avverrà con l'intervento delle Organizzazioni stipulanti.

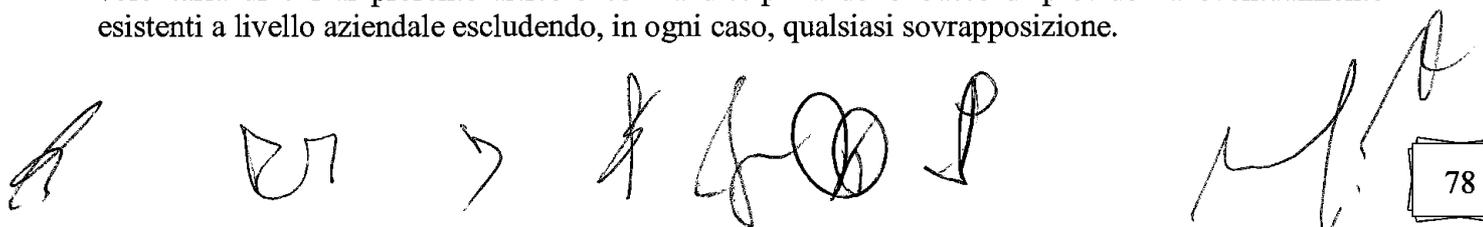
Articolo 46

Previdenza integrativa volontaria

Le parti assumono l'impegno di procedere, successivamente ad una adeguata riforma del sistema pensionistico e del regime contributivo, alla realizzazione di una tutela previdenziale integrativa volontaria, rispondente alle caratteristiche dei settori cui si applica il presente contratto, verificando tempi, modi e forme di tale realizzazione secondo quanto di seguito previsto.

Le parti provvederanno, successivamente all'emanazione delle necessarie norme di legge e comunque entro due mesi dalla loro entrata in vigore, ad insediare una Commissione tecnica composta da esperti designati in numero paritetico con il compito di esaminare tempi, modi e forme di applicazione ai settori disciplinati dal presente contratto delle disposizioni a quel momento vigenti dalla previdenza integrativa volontaria e di avanzare proposte per la costituzione di un Fondo nazionale a capitalizzazione individuale, alimentato nella prima fase di funzionamento attraverso l'utilizzazione di una quota del trattamento di fine rapporto, che verrà a maturazione dopo la costituzione del Fondo stesso, pari al 18%.

Nella sede negoziale saranno altresì adottate soluzioni per armonizzare la previdenza integrativa volontaria di cui al presente articolo con la disciplina delle Casse di previdenza eventualmente esistenti a livello aziendale escludendo, in ogni caso, qualsiasi sovrapposizione.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

Art.icolo 47

Tutela tossicodipendenti e loro familiari

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

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

Il lavoratore che intende avvalersi della facoltà di cui sopra dovrà avanzare la relativa richiesta alla Direzione aziendale almeno 15 giorni prima dell'inizio del programma cui intende partecipare, fornendo adeguata documentazione circa il programma stesso e la sua presumibile durata. I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono, a loro volta, essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze 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 48

Tutele alle categorie dello svantaggio sociale

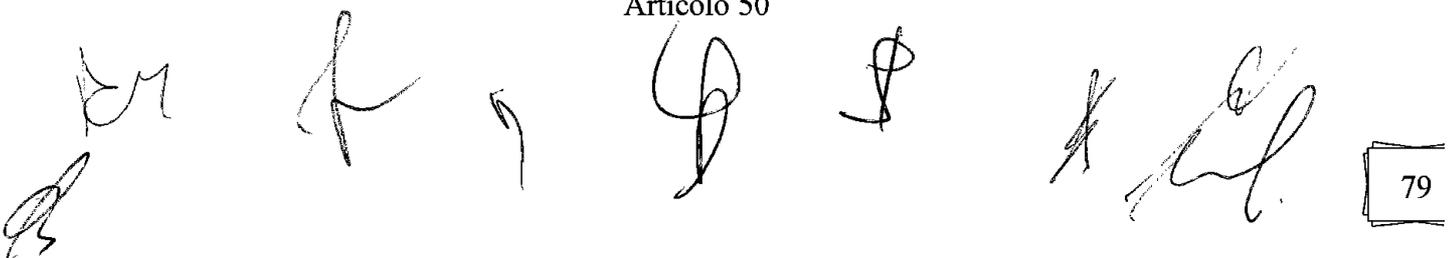
Le parti nella condivisa opportunità di interventi di legge in favore delle categorie socialmente svantaggiate, in particolare i lavoratori immigrati, e altresì a sostegno del volontariato, impegnano le Direzioni aziendali a dedicare la loro attenzione per una efficace applicazione delle norme di tutela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

Articolo 49

Azioni positive per le pari opportunità

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

Articolo 50



Handwritten signatures of the parties involved in the contract, including representatives of the workers and the employer.

Decorrenza e durata

Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto decorre 1 dal Gennaio 2012 ed avrà vigore fino a tutto il 31 Dicembre 2015 ; per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 31 Dicembre 2013.

Esso si intenderà automaticamente prorogato di anno in anno se non verrà disdetto tre mesi prima della scadenza, con lettera raccomandata r.r.

DISCIPLINA SPECIALE

Parte I:

SOGGETTI DESTINATARI DELLA PARTE PRIMA DELLA DISCIPLINA SPECIALE

La presente parte si applica ai lavoratori la cui qualifica è identificata dalla 3ª declaratoria dei Gruppi C Super e C, dalla 2ª declaratoria dei Gruppi D ed E e dalla declaratoria del Gruppo F.

Articolo 51

Periodo di prova

L'assunzione al lavoro è sempre fatta previo periodo di prova di una settimana che potrà prolungarsi, d'accordo tra le due parti, non oltre, in ogni caso, tre settimane complessivamente.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo tabellare e relativa indennità di contingenza stabilite per la categoria per la quale il lavoratore è stato assunto.

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

Il lavoratore che non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni offertegli, lascerà senz'altro lo stabilimento ed avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute.

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

Art. 52

Apprendistato

Le Parti, vista la definitiva applicazione dell'Accordo Interconfederale dell'11/07/2011 con il d.lgs. 167/2011 (cd. T.U. sull'apprendistato), concordano che detta disciplina è una scelta coraggiosa che porterà con sé cambiamenti legati allo sviluppo, al progresso ed all'evoluzione degli scenari socio-economici. Essa riveste, inoltre, il ruolo di sostegno alle imprese ed alle famiglie entrambe toccate dalla crisi economica che mette a rischio di emarginazione sociale imprenditori e lavoratori esclusi dal sistema produttivo. Essa risolve, infine, l'ormai annoso problema dell'emarginazione delle nuove generazioni dai contesti produttivi causata dallo *status* di disoccupazione e dall'alto tasso di abbandono scolastico.

Ferme restando le norme nazionali e regionali vigenti e le competenze dell'Ente Bilaterale, le Parti firmatarie concordano di regolamentare l'apprendistato come segue, rinviando alla Commissione Paritetica, di cui al precedente art. 2, lo studio di un quadro normativo contrattuale il più ampio ed omogeneo possibile che integri e rafforzi quanto previsto dal presente CCNL.

Disciplina comune del rapporto di apprendistato

La disciplina comune si applica a tutte le tipologie di apprendistato contenute nel presente CCNL



Handwritten signatures of the parties involved in the contract, including the union and the employer.

Assunzione

Il contratto di apprendistato dovrà rispettare e contenere i seguenti requisiti:

- la forma scritta *ad substantiam*, anche utilizzando il *format* allegato al presente CCNL;
- la prestazione lavorativa cui il lavoratore verrà adibito;
- la qualifica professionale che potrà essere conseguita al termine del rapporto;
- il nome del *tutor* aziendale che potrà essere modificato solo con atto scritto tra le parti;
- la prestazione oggetto del contratto;
- il periodo e ed il patto di prova;
- il livello di inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- a durata del periodo di apprendistato;
- il piano formativo individuale, che potrà essere definito e firmato entro 30 giorni.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova stessa.

Il contratto di apprendistato potrà essere stipulato, anche in forma *part time* con un minimo di 24 ore settimanali senza diminuzione delle ore di formazione previste. Non è ammesso il contratto di apprendistato per le qualifiche e le mansioni rientranti nei livelli 1, 8 e 9.

Computo dell'anzianità

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità convenzionale di servizio.

Periodo di prova

Il periodo di prova degli apprendisti, in tutte le tipologie regolamentate, è pari a:

- 30 (trenta) giorni di effettiva prestazione lavorativa per i livelli 2, 3 e 4;
- 50 (cinquanta) giorni di effettiva prestazione lavorativa per i livelli 5, 6 e 7;

Detti periodi saranno ridotti alla metà quando si tratta di un lavoratore che: a) nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro abbia acquisito un'esperienza almeno biennale nel settore; b) abbia frequentato corsi formativi certificati tramite attestato rilasciato da aziende o da enti all'uopo autorizzati inerenti al profilo professionale da conseguire.

Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato sia agli effetti dell'anzianità convenzionale di servizio.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso, con la corresponsione, di tutti gli istituti contrattuali, compreso il TFR, con criteri di maturazione previsti dal presente CCNL. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista si intende definitiva.

Risoluzione del rapporto di apprendistato

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including full names and initials. The last mark on the right is a small rectangular box containing the number 81.

E' vietato il recesso durante il periodo di formazione in assenza di giusta causa oppure giustificato motivo. Per il licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente.

Le parti possono recedere dal rapporto alla fine del periodo di apprendistato ai sensi dell'art. 2118 c.c. . Qualora tale recesso non intervenga, il rapporto prosegue a tempo indeterminato.

Retribuzione

E' vietata la retribuzione a cottimo dell'apprendista. Per tutte le tipologie di apprendistato la retribuzione dell'apprendista è stabilita secondo le previsioni del presente CCNL.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende e sarà computato, per una riduzione massima di un terzo dell'intera durata presso la nuova al fine del completamento del periodo prescritto dal presente CCNL purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

Per consentire l'effettivo esercizio del diritto di cumulo dei periodi di apprendistato, ciascun datore di lavoro è tenuto, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, a registrare la formazione svolta nel libretto individuale del lavoratore.

Il libretto individuale o, in alternativa, la dichiarazione del percorso formativo deve essere presentato dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre imprese riferiti alla stessa qualifica professionale.

Piano formativo individuale e tutor

Il piano formativo individuale è un documento allegato al contratto di apprendistato in cui vanno indicati, sulla base del bilancio di competenze del soggetto e degli obiettivi perseguiti mediante il contratto di apprendistato, il percorso di formazione dell'apprendista, nonché la ripartizione di impegno tra formazione "aziendale" e/o "extra aziendale".

Il piano formativo sarà seguito da un piano individuale di dettaglio elaborato con l'ausilio del *tutor* nel quale le parti indicheranno con maggiore precisione il percorso dell'apprendista.

Il Piano Formativo Individuale potrà essere elaborato e sottoscritto entro 30 giorni dall'assunzione e modificato in corso di rapporto di lavoro solo su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa, nonché del *tutor* e dovrà contenere:

- il percorso, le competenze possedute e quelle da acquisire;
- l'indicazione del *tutor* quale responsabile del percorso formativo.

Il profilo formativo, quindi, è costituito dall'insieme degli obiettivi formativi, di natura trasversale di base professionalizzante, e degli standard minimi di competenza da conseguire nel corso del contratto attraverso il percorso formativo esterno ed interno all'impresa, formale e non formale sul luogo di lavoro.

Il *tutor* aziendale è il soggetto che supporta l'apprendista nell'intero percorso di formazione identificato nel piano formativo individuale che lo stesso *tutor* contribuisce a definire.

La formazione sarà realizzata mediante la presenza di un *tutor* in possesso delle competenze e delle funzioni previste dal D.M. 28/02/2000 e s.m.i., nonché dalle norme vigenti in materia. Egli dovrà aver acquisito una formazione di almeno 16 ore presso gli enti accreditati ed essere un lavoratore

Handwritten signatures and a box with the number 82.

qualificato di livello superiore o pari a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine del contratto.

La formazione trasversale, fatto salvo quanto previsto dalle normative delle Regioni e Province autonome, dovrà essere svolta nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dal presente CCNL e deve, comunque, essere finalizzata allo sviluppo delle seguenti competenze e conoscenze:

- contesto normativo relativo ai dispositivi di alternanza lavoro/formazione;
- elementi di contrattualistica, di settore e/o di azienda;
- accoglienza e l'inserimento dell'apprendista in azienda;
- relazioni con i soggetti esterni all'impresa coinvolti nel percorso formativo;
- pianificazione e accompagnamento dei percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa;
- accoglienza, valutazione del livello iniziale e definizione del patto formativo;
- conoscenze base di lingue estere ed informatiche;
- disciplina del rapporto di lavoro, nozione di diritto del lavoro e sindacale;
- organizzazione dell'impresa;
- sicurezza e igiene sul lavoro;
- la valutazione dei progressi ed i risultati dell'apprendimento.

Il *tutor* segue ed indirizza il percorso formativo, valuta le competenze acquisite dall'apprendista nel corso del contratto di apprendistato, compila la scheda di rilevazione dell'attività correlata che sarà firmata anche dall'apprendista medesimo.

E' previsto un colloquio tra il *tutor* e l'apprendista sulla verifica del piano formativo, lo sviluppo delle capacità professionali e personali del lavoratore, le difficoltà eventualmente incontrate nell'esecuzione del contratto di apprendistato, miglioramenti eventualmente da adottarsi nel restante periodo di apprendistato etc.

Il numero massimo di apprendisti per ogni *tutor* è stabilito dalle norme vigenti.

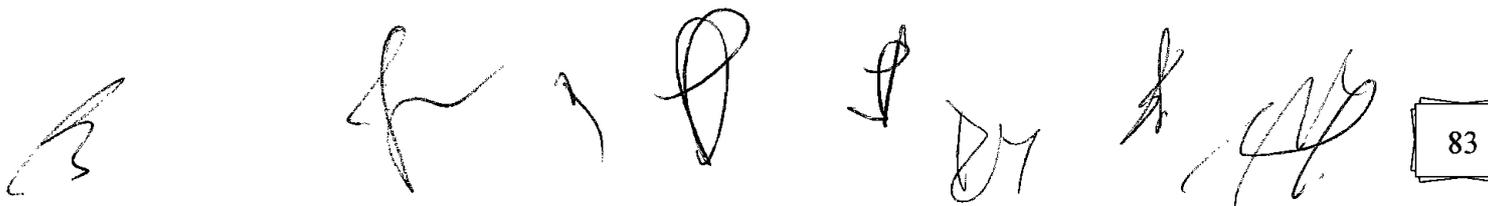
Indennità per il *tutor*

Al *tutor* l'impresa riconoscerà un'indennità mensile, da escludere agli effetti della retribuzione diretta ed indiretta, del TFR e di ogni altro istituto, in ogni caso pari ad almeno:

- € 20,00 per gli apprendistati fino a 24 mesi;
- € 25,00 per gli apprendistati fino a 36 mesi;
- € 30,00 per gli apprendistati oltre i 36 mesi;

Durata della formazione

La durata della formazione è quella prevista per ogni tipologia di apprendistato inserita nel presente CCNL. Nel computo, comunque, del periodo del contratto di apprendistato e della formazione vanno esclusi i seguenti periodi di interruzione del rapporto non imputabili al lavoratore e che superino complessivamente i 30 giorni continuativi: a) l'astensione obbligatoria per maternità obbligatoria e



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller signatures in the middle, and a signature on the right next to a box containing the page number 83.

facoltativa per un massimo di 11 mesi; b) l'infortunio per un massimo di 8 mesi; c) la CIGO e CIGS, anche in deroga, per un massimo di 12 mesi. E' obbligo del datore di lavoro comunicare al lavoratore il prolungamento del contratto di apprendistato e della formazione per le suddette "fasi neutre".

Requisiti per la capacità formativa interna

Il riconoscimento della capacità formativa interna è legato al possesso, da parte del datore, di determinati requisiti quali l'utilizzo di docenti, anche propri dipendenti, idonei a trasmettere conoscenze e competenze e con 2 anni di esperienza professionale nelle medesime attività qualificanti che abbiano conseguito almeno il diploma di scuola media inferiore. La docenza potrà essere svolta anche dal titolare/legale rappresentante dell'impresa. Le parti riconoscono, infatti, che, qualora a seguire la formazione dell'apprendista sia il titolare/legale rappresentante, questo è già in possesso delle necessarie competenze professionali.

Qualora in azienda non siano presenti le suddette professionalità, il datore potrà fruire della docenza svolta da personale esterno appartenente ad altre aziende, purché esperto del settore produttivo interessato.

L'attività formativa dovrà svolgersi preferibilmente nei locali dell'impresa, o in locali diversi, ma comunque in regola con le vigenti norme poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Per tutte le tipologie di apprendistato l'impresa potrà, altresì, avvalersi per l'erogazione della formazione, trasversale di base o professionalizzate etc., di strutture esterne accreditate per la formazione continua, secondo la normativa vigente, presso la Regione o Provincia autonoma in cui si svolge l'attività formativa oppure di strutture riconosciute da parte dell'Ente Bilaterale compresi i Fondi paritetici interprofessionali di cui al successivo art. 46.

Registrazione della formazione

La formazione avuta dovrà essere registrata sul libretto formativo del cittadino. La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire a cura del datore di lavoro anche attraverso supporti informatici tracciabili e fogli firma. In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta certificazione sulla formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo. In ogni caso il datore di lavoro dovrà conservare per le verifiche eventualmente fatte da parte degli enti ispettivi tutta la.

Obblighi del datore di lavoro

Il datore ha l'obbligo di:

- vigilare ed impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto;
- accordare all'apprendista, senza alcuna trattenuta sulla retribuzione ed in aggiunta a quanto previsto dall'art. 10 dello Statuto dei lavoratori, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento formativo, nonché per il conseguimento di titoli di studio con valore legale nella misura massima di 24 ore annue ove questi integrino il P.F.I.;
- informare periodicamente e, comunque, ad intervalli non superiori a 6 mesi, l'apprendista dei risultati dell'addestramento;
- attestare, al termine del periodo di addestramento, le competenze professionali acquisite dell'apprendista, consegnandone copia al lavoratore stesso.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista ha l'obbligo di:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro e del *tutor* per la sua formazione professionale e seguire con impegno gli insegnamenti impartiti;
- frequentare con assiduità i corsi formativi;
- osservare con la massima cura e puntualità tutte le norme in materia di sicurezza sul lavoro;
- osservare le norme previste dal CCNL e dai regolamenti dell'impresa.

Facoltà di assunzione

Potranno esercitare la facoltà di assunzione con contratto d'apprendistato esclusivamente le aziende che, al momento della stipulazione di un nuovo contratto, risultino aver trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di apprendistato professionalizzante scaduti nei 12 mesi precedenti. In detta percentuale non vanno ricompresi i lavoratori dimissionari, quelli licenziati per giusta causa e giustificato motivo soggettivo anche disciplinare, quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e quelli il cui contratto venga risolto nel corso o al termine del periodo di prova.

La disposizione di cui al comma precedente non trova applicazione quando, nei 12 mesi precedenti all'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto.

Attribuzione della qualifica professionale e trasformazione del rapporto

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro certificherà e comunicherà all'apprendista l'avvenuta formazione e attribuirà, laddove ve ne siano i presupposti, la qualifica professionale all'interessato.

L'azienda che trasformi il rapporto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato avrà diritto, a far data dalla trasformazione, anche se anticipata rispetto al termine previsto dal contratto, dello specifico regime contributivo previsto dalla legge, oltre agli altri incentivi, sovvenzioni ed agevolazioni comunque riconosciuti.

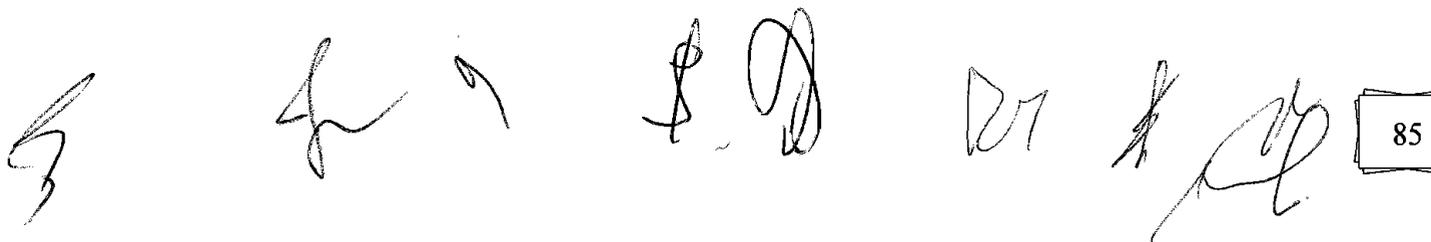
Numero massimo di apprendisti

Il numero massimo di apprendisti assumibili è stabilito dalle norme vigenti. Per le imprese artigiane si farà riferimento a quanto contenuto nella legge n. 443/1985 e s.m.i. .

• Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale è rimessa alle Regioni ed alle Province autonome, previo accordo in Conferenza Stato/Regioni.

In attesa delle suddette e necessarie intese ai sensi del d.lgs. n. 167/2011, le Parti firmatarie, ritenendo improcrastinabile un più proficuo e maggior utilizzo del contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, quale canale di inserimento dei giovani nel mondo del lavoro anche ai fini dell'*European Qualification Framework* (EQF), si rendono disponibili per eventuali progetti sperimentali



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a box containing the number 85.

che MLPS, Regioni o enti all'uopo delegati intendano promuovere nell'ambito della forma di apprendistato in parola.

E' demandata alla contrattazione di 2° livello la sottoscrizione di accordi che rendano operativa tale tipologia contrattuale e per la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale in base agli standard generali. L'erogazione della formazione dovrà, comunque, avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia del P.F.I. .

Retribuzione

Le Parti concordano che la retribuzione per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale è quella prevista dalla seguente tabella.

Livello	Retribuzione Mensile
2-3	
4-5	
6-7	

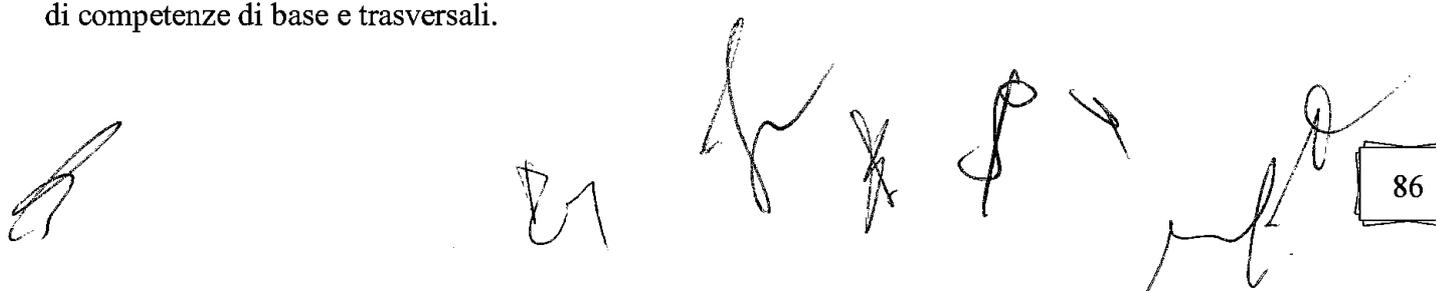
Al lavoratore, al termine del periodo previsto per il contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, verrà applicata la tabella di cui all'art. 50 del presente CCNL.

- **Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni e 364 giorni (cioè 30 anni non ancora compiuti). Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del d.lgs. n. 226/2005 e s.m.i., il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Possono, altresì, essere assunti senza limiti di età, con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, i lavoratori in mobilità. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'art. 2, comma 1, lettera i), le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge n. 604/1966 e s.m.i., nonché il regime contributivo agevolato di cui all'art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991 e s.m.i. e l'incentivo di cui all'art. 8, comma 4, della medesima legge.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'impresa, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali.



Per le imprese che svolgono la propria attività anche in cicli stagionali, la contrattazione di 2° livello prevederà, con specifici accordi fra le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, anche a tempo determinato.

Durata, trattamento retributivo e percorso formativo

La durata della formazione e del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere e il percorso formativo dell'apprendista sono definiti in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dal presente CCNL.

La durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante è di 5 anni nelle aziende artigiane e di 3 in tutte le altre. La durata massima per i profili professionali previsti dal presente CCNL è stabilita in:

- 18 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 2 che percepiranno la retribuzione di riferimento del livello 1 per tutto il periodo formativo;
- 24 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 3 che percepiranno la retribuzione di riferimento del livello 2 per tutto il periodo formativo;
- 36 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 4 che percepiranno la retribuzione di riferimento del livello 3 per metà del percorso formativo e del livello di destinazione per la restante metà;
- 48 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 5 che percepiranno la retribuzione di riferimento del livello 4 per metà del percorso formativo e del livello di destinazione per la restante metà;
- 60 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 6 e 7 che percepiranno la retribuzione di riferimento del livello 5 per metà del percorso formativo e del livello 6 per la restante metà.

La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante e per i profili professionali previsti dal presente CCNL è stabilita in:

- 230 ore totali per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 2;
- 270 ore totali per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 3;
- 360 ore totali per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 4;
- 380 ore totali per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 5;
- 420 ore totali per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 6 e 7;
- 500 ore totali per gli apprendisti con percorso formativo oltre i 36 mesi.



Handwritten signatures and a box containing the number 87.

L'erogazione della formazione trasversale deve essere almeno il 40% di quella totale e nel primo anno sono previste obbligatoriamente 120 ore di formazione.

L'erogazione della formazione, sia trasversale che professionalizzante, deve essere svolta coerentemente con le finalità formative ed in modo da permettere l'efficacia formativa.

La formazione svolta presso più datori di lavoro e presso enti accreditati si cumula ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi nella misura in cui essa sia inerente al contratto di apprendistato.

Sarà possibile anticipare, in tutto o in parte, l'attività formativa prevista per le annualità successive e fatto salvo quanto previsto dalle Regioni e Province autonome limitatamente all'acquisizione di competenze di base e trasversali. Le ore di formazione trasversale di base e quelle professionalizzanti sono comprese nell'orario normale di lavoro. Le ore di formazione trasversale non potranno essere anticipate o posticipate.

La contrattazione di 2° livello potrà disciplinare ed integrare rispetto al presente CCNL la formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali secondo le previsioni delle Regioni e Province autonome.

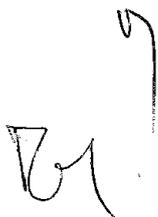
Modalità formative

La formazione trasversale e professionalizzante può essere svolta in aula, nonché in modalità *e-learning*, virtuale e con strumenti di teleaffiancamento o video-comunicazione da remoto. L'attività formativa svolta all'interno dell'impresa, dovrà, comunque, garantire l'erogazione della formazione ed avere risorse umane idonee, ai sensi del presente CCNL, per poter trasferire le conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in ambienti e strutture idonee a tale scopo, anche per quanto riguarda le attrezzature tecniche.

Formazione professionalizzante e di mestiere

La formazione professionalizzante dovrà fornire per ogni singolo profilo professionale le seguenti competenze:

1. conoscenza dei servizi e delle attività svolte dall'impresa;
2. conoscenza delle basi tecniche e teoriche applicati all'interno dell'azienda;
3. conoscenza ed utilizzo delle metodologie lavorative aziendali;
4. conoscenza ed utilizzo di tecnologie informatiche;
5. conoscenza di lingue estere;
6. conoscenza ed applicazione delle misure di sicurezza di cui al d.lgs. 81/2008 e s.m.i.



Le Parti riconoscono che il possesso della carta di qualificazione professionale non preclude l'instaurazione di un rapporto di apprendistato professionalizzante. Ciò in quanto l'acquisizione di un attestato formativo idoneo allo svolgimento di una determinata attività non è di per sé motivo sufficiente per escludere il ricorso al contratto di apprendistato ma, eventualmente, giustificarne una durata ridotta per un massimo di un terzo della durata del contratto di apprendistato secondo quanto previsto dal presente CCNL.

Per quanto concerne il trattamento di malattia, infortunio e malattia professionale per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante valgono le previsioni di legge e del presente CCNL per i lavoratori non apprendisti.

I periodi di apprendistato e la relativa formazione, svolti presso più datori di lavoro, così come quelli svolti presso gli istituti di formazione devono essere certificati dalle aziende, ovvero dagli istituti stessi e si cumulano anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché l'addestramento si riferisca a mansioni contrattuali analoghe.

Le assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante sono computate esclusivamente ai soli fini dei limiti numerici di cui al titolo III, legge n. 300/1970 e s.m.i. . Con cadenza annuale, a livello aziendale, verrà fornita un'informativa alle RSA, se costituite, sui contratti di apprendistato attivati, scaduti, cessati e confermati nei 12 mesi precedenti. In mancanza di RSA, l'informativa verrà inviata alle sedi territoriali o nazionali delle Organizzazioni stipulanti il presente CCNL.

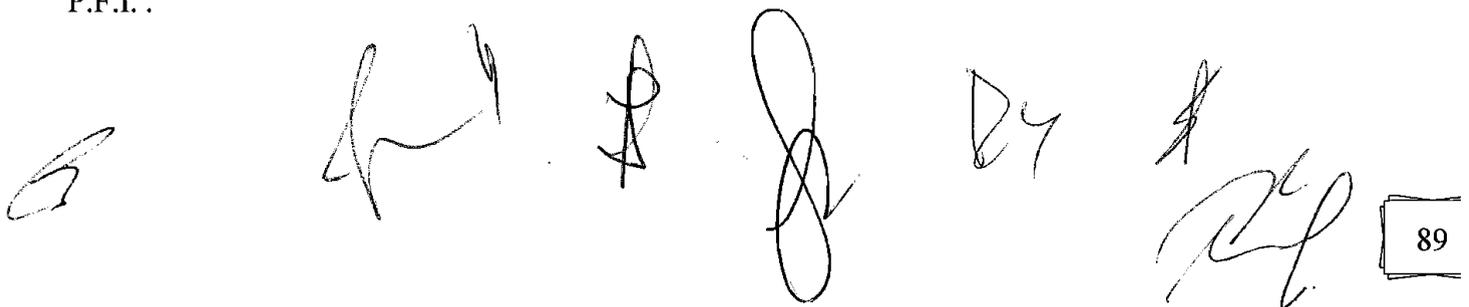
• **Apprendistato per l'alta formazione e la ricerca**

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 della legge n. 144/1999 e s.m.i., con particolare riferimento alle esperienze professionali ed ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 del DPCM 25/01/2008 s.m.i i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del d.lgs. n. 226/2005 e s.m.i., il contratto di apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La durata della formazione e del contratto di apprendistato e il percorso formativo dell'apprendista sono definiti in relazione al percorso previsto per l'acquisizione del titolo di studio da conseguire con l'aggiunta di sei mesi. La durata può essere ridotta direttamente tra le parti in caso di crediti formativi o esperienze professionali riconosciute dagli istituti o dalle università interessati.

L'apprendistato di alta formazione e di ricerca è attivabile solo per le qualifiche dei livelli 4, 5, 6 e 7 del presente CCNL.

L'erogazione della formazione dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità operative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo. Le ore di formazione, la loro articolazione e le modalità di erogazione del percorso formativo sono quelli definiti nei percorsi stabiliti dall'istituzione scolastica o universitaria come anche richiamati nel P.F.I. .



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a large signature on the right. A small box containing the number 89 is located at the bottom right.

In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle Associazioni datoriali firmatarie il presente CCNL con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca.

In attesa delle suddette regolamentazioni e convenzioni ai sensi del d.lgs. n. 167/2011, le Parti firmatarie, ritenendo improcrastinabile un più proficuo e maggior utilizzo del contratto di apprendistato di alta formazione o ricerca, quale canale di inserimento dei giovani nel mondo del lavoro anche ai fini dell'*European Qualification Framework (EQF)*, si rendono disponibili per eventuali progetti sperimentali che MLPS, Regioni o enti all'uopo delegati intendano promuovere nell'ambito della forma di apprendistato in parola.

E' demandata alla contrattazione di 2° livello la sottoscrizione di accordi che rendano operativa tale tipologia contrattuale e per la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale in base agli standard generali. L'erogazione della formazione dovrà, comunque, avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia de P.F.I.

Retribuzione

Le Parti concordano che la retribuzione per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato di alta formazione o ricerca è quella prevista dalla seguente tabella.

Livello	Retribuzione Mensile
2-3	
4-5	
6-7	

Al lavoratore, al termine del periodo previsto per il contratto di apprendistato di alta formazione o ricerca, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, verrà applicata la tabella di cui all'art. 50 del presente CCNL.

Articolo 53

Passaggio di mansioni

Il lavoratore può essere assegnato a mansioni diverse da quelle normalmente svolte, purché rientranti nell'ambito dello stesso gruppo e della stessa qualifica di appartenenza.

In relazione a particolari esigenze aziendali, dandone comunicazione al C.d.F., il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti il suo gruppo purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né rechi pregiudizio alla sua posizione professionale e al suo inquadramento.

Handwritten signatures and a box with the number 90.

Al lavoratore che sia chiamato a compiere mansioni rientranti nel gruppo superiore nell'ambito della propria qualifica di appartenenza dovrà essere corrisposto, limitatamente al solo periodo di prestazione, in aggiunta alla sua retribuzione di fatto, un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione stessa e la retribuzione che verrebbe a percepire se venisse promosso al predetto gruppo superiore della propria qualifica.

Trascorso un periodo di due mesi consecutivi nel disimpegno delle mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti, al nuovo gruppo della propria qualifica salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore amante con diritto alla conservazione del posto (malattia o infortunio, ferie, chiamata o richiamo alle armi, aspettativa, gravidanza o puerperio, permesso o trasferta), nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di gruppo nella propria qualifica.

Articolo 54

Mansioni promiscue

Il lavoratore che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diversi gruppi, ma nell'ambito della stessa qualifica, sarà classificato nel gruppo superiore e ne percepirà la retribuzione, quando le mansioni inerenti al gruppo superiore abbiano rilievo sensibile, anche se non prevalente, sul complesso dell'attività svolta dal lavoratore.

Articolo 55

Inizio e cessazione del lavoro

L'entrata nello stabilimento dei lavoratori sarà regolata come segue:

- a) il primo segnale sarà dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro; a questo segnale sarà aperto il cancello;
- b) il secondo segnale sarà dato cinque minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;
- c) il terzo segnale sarà dato all'ora fissata per l'inizio del lavoro; a questo segnale ogni lavoratore deve iniziare il lavoro.

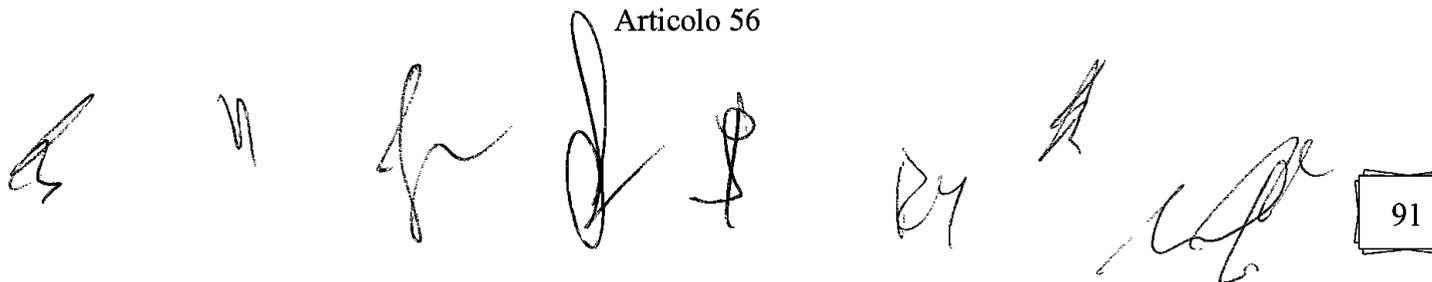
La tolleranza sull'entrata sarà di cinque minuti, con un massimo di 15 minuti settimanali.

La cessazione del lavoro è indicata dal segnale dato all'ora della cessazione stessa.

Nelle miniere e nelle cave la durata del lavoro si computa dall'entrata all'uscita dal pozzo o discenderia, salvo che non sia richiesto al lavoratore di presentarsi all'ora d'inizio del lavoro in altro luogo.

Il datore di lavoro deve esporre, in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti interessati, l'orario di lavoro con l'indicazione dell'inizio e del termine di esso, nonché dell'orario e della durata degli eventuali intervalli di riposo.

Articolo 56

A series of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, some being more cursive and others more blocky or stylized.

Interruzioni di lavoro

In caso di interruzioni di breve durata dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 minuti nella giornata.

Il lavoratore che si presenti al posto di lavoro e che per cause indipendenti dalla sua volontà non possa iniziare il lavoro o comunque, dopo averlo iniziato, dovesse interromperlo per un periodo superiore ai 60 minuti o definitivamente, avrà diritto, nel ciclo di ciascuna settimana, alla corresponsione della retribuzione per le ore di lavoro perdute fino alla concorrenza di un quarto dell'orario settimanale predisposto nello stabilimento o cava.

Qualora invece il lavoratore venga trattenuto a disposizione dell'azienda avrà diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza, anche se sia restato inoperoso.

Articolo 57

Riduzione di lavoro

In caso di esigenze tecniche o produttive che comportino riduzione di lavoro, la Direzione dello stabilimento, prima di effettuare diminuzione del personale, procederà alla riduzione dell'orario di lavoro e, compatibilmente con le possibilità tecniche, alla formazione di turni di lavoro.

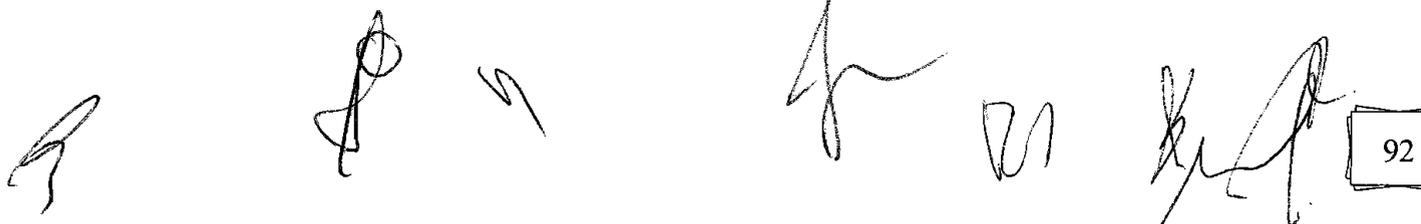
In caso di sospensione totale del lavoro la cui durata superi i 15 giorni, è lasciata facoltà al lavoratore di richiedere, alla scadenza del quindicesimo giorno, la risoluzione del rapporto di lavoro, salvo che non siano intervenuti accordi tra le Organizzazioni sindacali locali che prevedano l'esercizio di tale facoltà dopo un maggior periodo di tempo.

Al lavoratore che, ai sensi del comma precedente, richieda la risoluzione del rapporto di lavoro, compete l'intero trattamento, compreso quello relativo al preavviso, come nel caso di licenziamento non per motivi disciplinari.

Nei casi di cui sopra e ove ricorrano le condizioni previste dalle leggi vigenti, le aziende sono tenute ad inoltrare domanda all'INPS per l'intervento della Cassa integrazione guadagni.

Le parti si impegnano ad intervenire presso gli organi competenti per rendere più sollecito l'esame delle richieste di autorizzazione alla corresponsione delle integrazioni salariali ai lavoratori sospesi o ad orario ridotto. Le parti interverranno altresì presso gli organi competenti affinché siano accelerati i tempi di comunicazione alle aziende delle decisioni di autorizzazione alla erogazione delle integrazioni salariali prese dalle competenti Commissioni.

Inoltre le parti concordano che, salvo giustificati motivi di impedimento, le aziende presenteranno le domande di intervento della Cassa integrazione guadagni nella settimana successiva a quella in cui è iniziata la sospensione o la riduzione di orario.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized signature on the right and several smaller ones on the left and center.

A decorrere dal 1° gennaio 1984, nel caso di sospensioni o riduzioni di orario per le quali le aziende richiedano l'intervento della Cassa integrazione guadagni, le aziende stesse erogheranno acconti di importo corrispondente alle integrazioni salariali dovute a norma di legge, contestualmente alla retribuzione del mese.

Per il singolo lavoratore -sia nel caso di sospensioni e riduzioni continuative, sia per effetto del cumulo di periodi non continuativi di sospensioni e riduzioni -l'acconto di cui sopra non deve comportare l'esposizione dell'impresa per un importo mensile complessivo superiore a 120 ore per il settore del cemento, a 100 ore per i settori della calce e del gesso e a 80 ore per il settore del fibro-cemento, non già autorizzate dall'INPS.

In caso di reiezione dell'INPS, l'azienda procederà al conguaglio delle somme erogate a titolo di acconto su trattamenti retributivi al lavoratore a qualsiasi titolo.

Articolo 58

Recuperi

E' ammesso il recupero a regime normale dei periodi di interruzione del lavoro dovuti a causa di forza maggiore, nonché di quelli dovuti a soste, nel limite massimo di un'ora al giorno, sempre che si effettuino entro il termine di due settimane immediatamente successive all'avvenuta interruzione.

Articolo 59

Giorni festivi

Sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche ed i giorni prestabiliti per il riposo compensativo settimanale per i lavoratori per i quali è previsto tale riposo;
- b) le festività nazionali del:
 - 1) 25 aprile;
 - 2) 1° maggio;
- c) le seguenti festività infrasettimanali:
 - 1) Capodanno (1° gennaio);
 - 2) Epifania (6 gennaio);
 - 3) lunedì successivo alla Pasqua;
 - 4) Assunzione della Beata Vergine Maria (15 agosto);
 - 5) Ognissanti (1° novembre);
 - 6) Immacolata Concezione (8 dicembre);

7) S. Natale (25 dicembre);

8) S. Stefano (26 dicembre);

d) il giorno del Santo Patrono della località dove ha sede il luogo di lavoro (per le unità produttive ubicate nel Comune di Roma, 29 giugno -SS. Pietro e Paolo).

Qualora la festività del Santo Patrono coincida con altra festività retribuita (esclusa la domenica) sarà concordato, tra le Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori, un giorno sostitutivo.

Qualora non vi sia prestazione di lavoro nelle festività sopra elencate, non si farà luogo ad alcuna variazione del normale trattamento del lavoratore, intendendosi tale trattamento comprensivo anche delle festività stesse.

Nel caso che una delle festività di cui ai punti b), c) e d), coincida con la domenica -oppure con il giorno di riposo compensativo per i lavoratori che, per i casi previsti dalle leggi, prestino la loro opera di domenica -verrà corrisposto 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.

In caso invece di coincidenza di una di dette festività con il sabato -o con la equivalente giornata di riposo -il relativo trattamento economico si intende compreso nella retribuzione globale di fatto mensile.

Nel caso di prestazione di lavoro in una delle suddette festività, spetterà al lavoratore il pagamento della retribuzione oraria globale di fatto per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione per lavoro festivo calcolata, quest'ultima, sui seguenti elementi: minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità e, per i cottimisti, la percentuale minima contrattuale di cottimo.

Per le festività cadenti in periodo di sospensione del lavoro si fa riferimento alle norme di legge in materia.

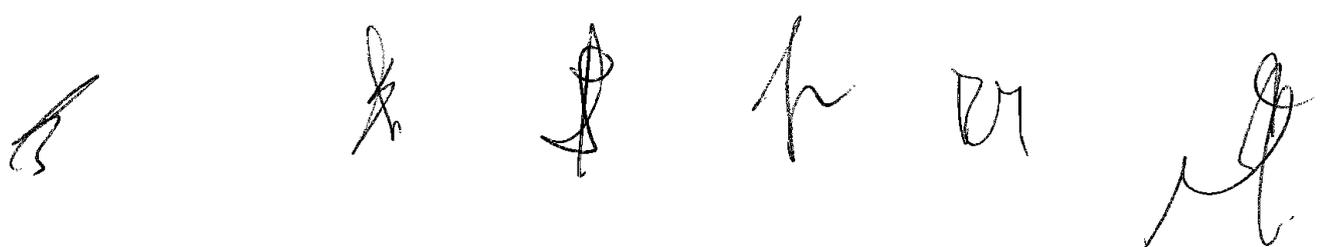
Articolo 60

Lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno

Ferme restando le deroghe ed eccezioni di cui all'art. 7 (orario di lavoro):

- è lavoro supplementare quello effettuato tra le 40 e le 48 ore settimanali;
- è lavoro straordinario quello effettuato oltre le 8 ore giornaliere;
- è lavoro festivo quello effettuato nei giorni di cui all'art. 59 (giorni festivi);
- è lavoro notturno quello effettuato dalle 22 alle 6.

Ai soli effetti contrattuali il lavoro supplementare verrà compensato con la maggiorazione: del 23 per cento se diurno, del 40 per cento se notturno, del 50 per cento se festivo o festivo notturno. Per



i lavoratori discontinui, il predetto lavoro supplementare verrà compensato con la maggiorazione: del 18 per cento se diurno, del 35 per cento se notturno, del 45 per cento se festivo o festivo notturno.

Le sottoindicate percentuali di maggiorazione, nonché quelle relative al lavoro supplementare di cui al secondo comma del presente articolo, saranno applicate sulla retribuzione oraria ottenuta dividendo la retribuzione mensile del lavoratore (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità) per il numero fisso 175 e, per i cottimisti, anche sulla percentuale minima contrattuale di cottimo:

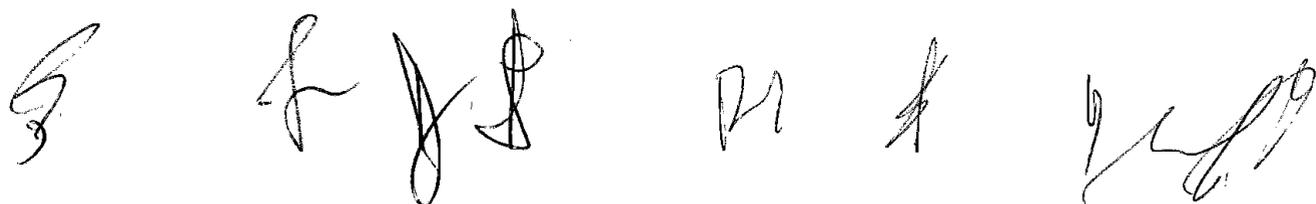
- lavoro straordinario diurno: 23 per cento;
- lavoro notturno non compreso in turni avvicendati: 30 per cento;
- lavoro notturno a carattere continuativo (guardiania, custodia, pulizia locali) non compreso in turni avvicendati: 25 per cento;
- lavoro straordinario notturno: 40 per cento;
- lavoro ordinario in giorni festivi: 40 per cento;
- lavoro straordinario festivo: 50 per cento;
- lavoro straordinario festivo notturno: 50 per cento;
- lavoro festivo ordinario notturno: 40 per cento.

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

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

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

Al lavoratore che venga occasionalmente ed improvvisamente richiesto di una prestazione supplementare e/o straordinaria dopo che egli abbia abbandonato lo stabilimento avendo ultimato il suo orario normale, sarà corrisposto, oltre la retribuzione per la durata della prestazione stessa con la relativa maggiorazione prevista dal presente articolo, l'importo di due ore di retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità e, per i cottimisti, la percentuale minima contrattuale di cottimo), se la prestazione viene effettuata

A series of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. There are approximately seven distinct marks, including full names and initials.

nelle ore diurne (dalle 6 alle 22), e di quattro ore, se la prestazione viene effettuata nelle ore notturne (dalle 22 alle 6).

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

Articolo 61

Lavoro a turno

Per i lavoratori turnisti a ciclo continuo la maggiorazione per le ore lavorate di notte e per le ore lavorate di giorno nella domenica e di cui al comma 3 dell'art. 34 del vigente C.C.N.L. è portata, a partire dal 1° aprile 2011, al 40%.

La suddetta maggiorazione assorbe fino a concorrenza trattamenti di miglior favore eventualmente riconosciuti a livello aziendale per lo stesso titolo.

La Direzione potrà stabilire nelle 24 ore più turni di lavoro.

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

Il lavoro eseguito di domenica a norma di legge, e/o nelle ore notturne comprese in regolari turni periodici, non gode delle corrispondenti percentuali di maggiorazione previste dall'art. 60 (lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno). Ai lavoratori che lavorano in detti turni periodici sarà applicata sulla retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità e, per i cottimisti, la percentuale minima contrattuale di cottimo) una maggiorazione del:

-35 per cento per le ore lavorate di notte;

-5 per cento per le ore lavorate di giorno (sia nel caso di tre turni, sia nel caso di due turni);

-35 per cento per le ore lavorate di giorno nella domenica.

Le suddette maggiorazioni assorbono fino a concorrenza trattamenti di miglior favore eventualmente riconosciuti a livello aziendale per lo stesso titolo.

Le maggiorazioni di cui al 3° comma del presente articolo saranno computate nella retribuzione agli effetti della gratifica natalizia o 13^a mensilità, delle ferie e delle festività nazionali ed infrasettimanali

nonché delle riduzioni di orario e delle festività soppresse sulla base della maggiorazione media di turno realizzata negli ultimi 12 mesi.

Per quanto riguarda la durata normale del lavoro si fa riferimento all'art. 7 (orario di lavoro).

I lavoratori turnisti, addetti a lavori a ciclo continuo, non possono allontanarsi dal loro posto se non sono sostituiti dai lavoratori che debbono dare loro il cambio. In tal caso la loro maggiore prestazione sarà retribuita come lavoro straordinario nonché con la maggiorazione del lavoro a turno.

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

Qualora il lavoratore turnista venga chiamato a lavorare nel suo giorno di riposo compensativo avrà diritto, ove venga adibito a lavori compresi in normali turni avvicendati, alla retribuzione globale di fatto maggiorata della percentuale per lavoro festivo calcolata come indicato nell'art. 60 (lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno) conservando inoltre le maggiorazioni stabilite sopra per il lavoro a turni. Se viceversa venga adibito a lavori non compresi in normali turni avvicendati, avrà soltanto diritto alla suddetta retribuzione maggiorata della percentuale per lavoro festivo, calcolata come indicato all'art. 60 (lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno). In ogni caso, però, l'azienda, prima dell'inizio del lavoro, dovrà comunicare al lavoratore il giorno assegnatogli per il riposo compensativo in sostituzione di quello non goduto per la suddetta chiamata al lavoro. Il giorno di riposo compensativo assegnato in sostituzione dovrà cadere nel corso della settimana successiva.

Nel caso di sostituzioni temporanee ed occasionali di lavoratori a turno con altri lavoratori, le prestazioni di questi ultimi saranno compensate con le maggiorazioni del lavoro a turno.

(Lavoro a turni)

La Direzione potrà stabilire nelle 24 ore più turni di lavoro.

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

Il lavoro eseguito di domenica a norma di legge, e/o nelle ore notturne comprese in regolari turni periodici, non gode delle corrispondenti percentuali di maggiorazione previste dagli artt. 67, 74 e 83

(Lavoro straordinario, festivo e notturno). Ai lavoratori che lavorano in detti turni periodici, sarà applicata sulla retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità e, per i cottimisti, la percentuale minima contrattuale di cottimo) una maggiorazione del:

-35 per cento per le ore lavorate di notte;

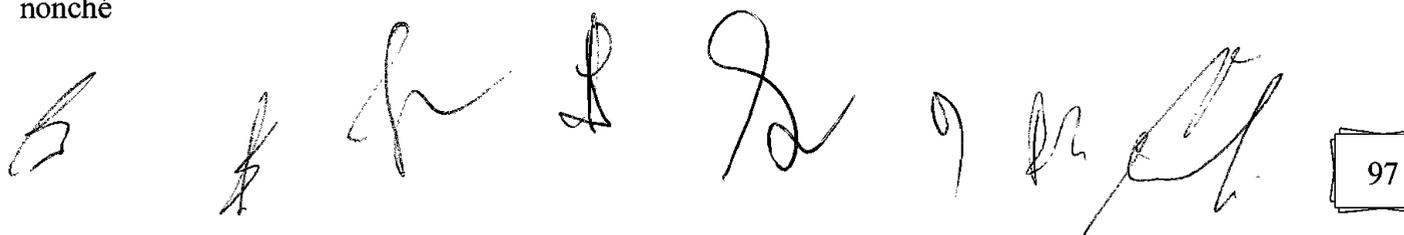
-5 per cento per le ore lavorate di giorno (sia nel caso di tre turni, sia nel caso di due turni);

-35 per cento per le ore lavorate di giorno nella domenica.

Le suddette maggiorazioni assorbono fino a concorrenza trattamenti di miglior favore eventualmente riconosciuti a livello aziendale per lo stesso titolo.

Le maggiorazioni di cui al 3° comma del presente articolo saranno computate nella retribuzione agli effetti della gratifica natalizia o 13^a mensilità, delle ferie, delle festività nazionali ed infrasettimanali,

della malattia ed infortunio non sul lavoro e dell'infortunio sul lavoro e malattie professionali nonché



delle riduzioni di orario e delle festività soppresse sulla base della maggiorazione media di turno realizzata negli ultimi 12 mesi.

Per quanto riguarda la durata normale del lavoro si fa riferimento all'art. 32 (Orario di lavoro).

Ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 8 del D.Lgs. n. 66/2003, ai lavoratori addetti a turni di lavoro di 8 ore consecutive è concessa una pausa, 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.

La prestazione di lavoro a turno notturno coincidente con l'applicazione dell'ora legale (sia l'entrata in vigore che la cessazione) sarà compensata per le ore di attività effettivamente prestate.

I lavoratori turnisti, addetti a lavori di ciclo continuo, non possono allontanarsi dal loro posto di lavoro se non sono sostituiti dai lavoratori che debbono dare loro il cambio, fermo restando l'impegno dell'azienda a reperire il sostituto nel più breve tempo possibile. In tal caso la loro maggiore prestazione sarà retribuita come lavoro straordinario nonché con la maggiorazione del lavoro a turno fermo restando per gli impiegati quanto previsto al 9° comma, lett. a), del presente articolo.

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

Qualora il lavoratore turnista venga chiamato a lavorare nel suo giorno di riposo compensativo avrà diritto:

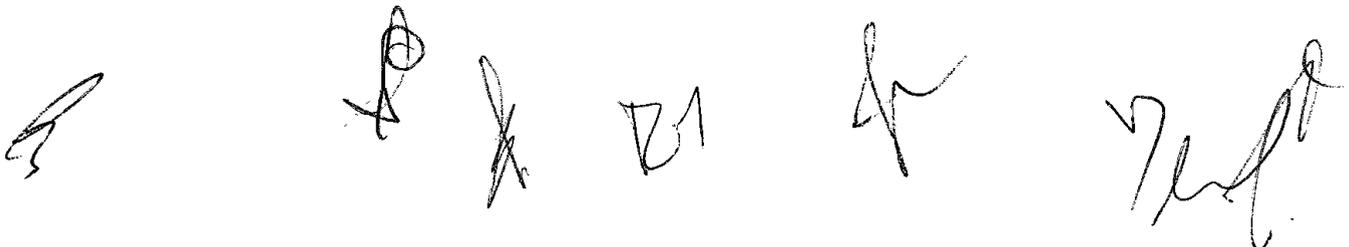
a) in caso di assegnazione a lavori compresi in normali turni avvicendati:

-retribuzione globale di fatto maggiorata della percentuale per lavoro straordinario festivo calcolata come indicato negli artt. 67, 74 e 83 (Lavoro straordinario, festivo e notturno) conservando inoltre le maggiorazioni stabilite per il lavoro a turni, fatta eccezione per i lavoratori di categoria impiegatizia per i quali sono confermate le disposizioni di cui all'art. 103, C.C.N.L. 30 settembre 1994 secondo le quali le percentuali di lavoro straordinario, festivo e notturno non sono cumulabili con le percentuali di lavoro a turni e la maggiore assorbe la minore;

b) in caso di assegnazione a lavori non compresi in normali turni avvicendati:

-retribuzione globale di fatto maggiorata della percentuale per lavoro straordinario festivo, calcolata come indicato agli artt. 67, 74 e 83 (Lavoro straordinario, festivo e notturno).

In ogni caso, però, l'azienda, prima dell'inizio del lavoro, dovrà comunicare al lavoratore il giorno assegnatoli per il riposo compensativo in sostituzione di quello non goduto per la suddetta chiamata al lavoro. Il giorno compensativo assegnato in sostituzione dovrà cadere nel corso della



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

settimana successiva.

Nel caso di sostituzioni temporanee ed occasionali di lavoratori a turno con altri lavoratori, le prestazioni di questi ultimi saranno compensate con le maggiorazioni del lavoro a turno.

Nel caso di sostituzioni ricorrenti e continuative di lavoratori a turno con altri lavoratori, ai lavoratori

interessati sarà riconosciuta la maggiorazione di turno del 5% anche per i periodi lavorativi prestati con orario a giornata, non cumulabile con quanto eventualmente esistente a livello aziendale allo stesso titolo. L'individuazione dei destinatari della presente disposizione sarà effettuata preventivamente a livello di unità produttiva tra Direzione aziendale ed R.S.U.

Per i lavoratori turnisti a ciclo continuo la maggiorazione per le ore lavorate di notte e per le ore lavorate di giorno nella domenica e di cui al comma 3 dell'art. 34 del vigente C.C.N.L. è portata, a partire dal 1° marzo 2006, al 40%.

La suddetta maggiorazione assorbe fino a concorrenza trattamenti di miglior favore eventualmente riconosciuti a livello aziendale per lo stesso titolo.

Articolo 62

Modalità per la mensilizzazione

La mensilizzazione, attuata per i seguenti elementi:

- minimo tabellare;
- aumenti periodici di anzianità;
- indennità di contingenza;
- superminimi;
- ex premio di produzione;

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

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

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

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

In tal modo si intendono compensati, oltre al lavoro ordinario, le ferie, il congedo matrimoniale, i



permessi retribuiti, le altre assenze che comportano il diritto alla retribuzione e le festività di cui all'art. 59 (giorni festivi), escluse solo quelle coincidenti con la domenica, oppure, per i lavoratori che, nei casi previsti dalla legge, prestano la loro opera la domenica, quelle coincidenti con il giorno di riposo compensativo della domenica stessa.

b) Ai lavoratori, invece, che nel corso del mese hanno prestato la loro opera per un periodo inferiore all'orario contrattuale per assenze non retribuibili, viene detratta una quota oraria degli elementi mensilizzati di cui sopra per ogni ora non lavorata. Per la determinazione di detta quota si moltiplica 1/175 degli elementi come sopra mensilizzati per il coefficiente risultante dal seguente rapporto:

$174 / (\text{ore contrattuali del mese})$

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

Articolo 63

Cottimi

Nel caso che l'azienda ravvisi l'opportunità di adottare il lavoro a cottimo, sia individuale che collettivo, varranno le seguenti norme.

Le tariffe di cottimo dovranno essere determinate in modo da consentire al lavoratore di normale capacità e operosità, nei periodi normalmente considerati, il conseguimento di un utile non inferiore al 4,60 per cento della quota oraria del minimo tabellare mensile.

Nel caso in cui un lavoratore, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto nel secondo comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, il suo guadagno di cottimo gli verrà integrato fino al raggiungimento di detto minimo.

L'azienda comunicherà al Consiglio di fabbrica i criteri generali dei sistemi di cottimo in vigore.

Tali criteri si riferiscono ai metodi di rilevazione dei tempi, ai coefficienti di maggiorazione (causali e valori, minimo e massimo), ai metodi di calcolo dell'utile di cottimo.

Tali comunicazioni avranno finalità informativa, essendo ammesse solo contestazioni di carattere applicativo, alle condizioni e secondo la procedura di cui agli ultimi tre comma del presente articolo.

In caso di introduzione di nuovi sistemi di cottimo, alla comunicazione di cui al comma quarto potrà seguire, a richiesta, un esame congiunto tra l'azienda ed il Consiglio di fabbrica.

La modifica di taluno dei criteri che hanno formato oggetto della comunicazione informativa di cui al comma quarto, purché non alteri il sistema in atto, non costituisce variazione del sistema stesso ai sensi del comma precedente, fermo restando l'obbligo della comunicazione informativa.



Resta in facoltà del Consiglio di fabbrica di instaurare controversia collettiva quando sorga contestazione circa la rispondenza del sistema in atto alle norme di cui al presente articolo.

Ai lavoratori interessati al lavoro a cottimo dovranno essere comunicate per affissione, all'inizio dei lavori, le indicazioni del lavoro da eseguire e del compenso unitario (tariffa di cottimo) stabilito.

La liquidazione e la ripartizione dei cottimi collettivi saranno fatte dall'azienda ai lavoratori che vi hanno lavorato, in misura proporzionale alle rispettive quote orarie dei minimi tabellari ed al numero complessivo delle ore singolarmente lavorate nell'esecuzione del cottimo.

Le tariffe di cottimo non si considereranno definitive se non dopo un periodo di assestamento, che in ogni caso non potrà superare un mese. Durante il periodo di assestamento, il lavoratore sarà retribuito con le tariffe in corso di assestamento restando comunque ferma la disposizione di cui al terzo comma del presente articolo.

Superato tale periodo, le tariffe si considereranno stabilizzate e non potranno essere variate, a meno che non si verificano modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro; in tal caso si procederà alla determinazione delle nuove tariffe, che si considereranno stabilizzate dopo il periodo di assestamento più sopra previsto.

Trascorso il periodo di assestamento, l'effettuazione del passaggio dal sistema di cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione non dovrà, rimanendo inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale, portare diminuzione di retribuzione.

Nel caso in cui la valutazione del lavoro richiesto al lavoratore sia il risultato della misurazione dei tempi di lavorazione e sia richiesta una resa di produzione superiore a quella normale ad economia, il lavoratore dovrà essere retribuito a cottimo.

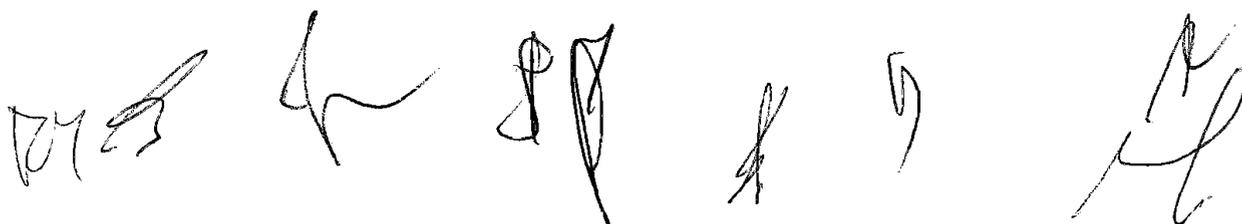
I cottimisti, intesi per tali i lavoratori direttamente vincolati al ritmo lavorativo di altri lavoratori a cottimo e soggetti ad una prestazione lavorativa superiore a quella propria del lavoro ad economia, parteciperanno parzialmente ai benefici del cottimo in relazione al proprio contributo, da valutarsi di comune accordo in sede aziendale.

L'azienda comunicherà al Consiglio di fabbrica i criteri generali di determinazione della percentuale di partecipazione.

L'azienda porterà tempestivamente a conoscenza dei concottimisti la misura della loro partecipazione, nonché le sue variazioni, qualora trasformazioni della situazione tecnica ed organizzativa della produzione comportassero modificazioni nei criteri di attribuzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, le norme per la liquidazione degli operai lavoranti a cottimo sono quelle previste dall'art. 19 (trattamento di fine rapporto).

L'azienda non potrà servirsi, nel ciclo delle sue specifiche lavorazioni, di cottimisti i quali abbiano



alle proprie dipendenze altri lavoratori da essi direttamente retribuiti, dovendosi intendere il lavoro a cottimo intercorrente tra il lavoratore e l'azienda, e la dipendenza di un lavoratore da un altro unicamente intesa agli effetti tecnici e disciplinari.

Qualunque contestazione non risolta nell'ambito aziendale in materia di cottimo, riguardante la precisazione di elementi tecnici e l'accertamento di fatti determinanti la tariffa di cottimo, è rimessa all'esame di un organo tecnico composto da un rappresentante di ciascuna delle Organizzazioni sindacali interessate e presieduto da un tecnico designato di comune accordo dalle Organizzazioni stesse.

Tale organo ha la facoltà di eseguire i sopralluoghi e gli accertamenti necessari ai fini dell'esame della controversia ed emetterà la sua decisione entro il più breve tempo possibile.

Nel caso in cui l'organo tecnico non si costituisca entro il termine massimo di un mese o nel caso in cui una delle parti interessate non ritenga di adeguarsi alle sue decisioni, la controversia sarà devoluta alle Associazioni sindacali territoriali e successivamente, ove necessario, entro 15 giorni, alle associazioni nazionali.

Articolo 64

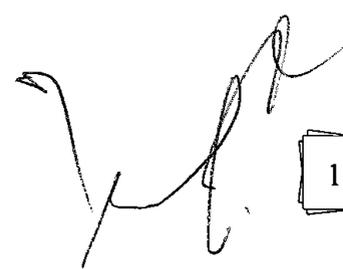
Lavori pesanti e disagiati

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

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

A) Cemento, fibro-cemento e lavorazioni promiscue (cemento, calce e gesso)

- 1) pulizia e manutenzione interna di camere, filtri, elettrofiltri, caldaie e tubazioni: 9,60%;
- 2) recupero di materiali all'interno di volumi chiusi o tramogge: 17,85%;
- 3) riparazioni all'interno di forni (non ad elevata temperatura): 6,90%;
- 4) riparazioni all'interno di macchine ad elevata temperatura: 15,10%;
- 5) interventi eseguiti su ciminiera, ponti mobili, scale tipo Porta, in condizioni di particolare disagio:
5,50%;
- 6) interventi all'interno di vasche, elevatori, mulini cotto e crudo in presenza di melma, olio combustibile, ecc.: 4,15%;

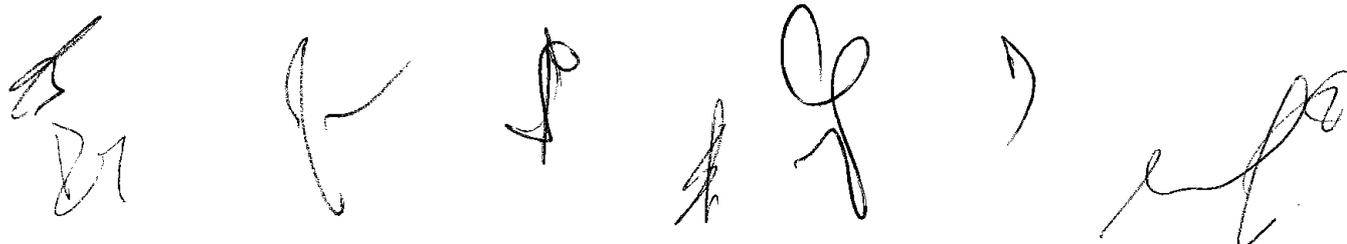


- 7) stivaggio manuale di sacchi di cemento: 5,50%;
- 8) operazione manuale di infilasacchi: 5,50%;
- 9) montaggio di ponti ad altezza elevata, con canne Innocenti e simili: 3,40%;
- 10) interventi in reparti pompe-Cera o simili in caso di difettoso funzionamento che richieda l'intervento sul corpo macchina: 3,40%;
- 11) lavori di ingrassaggio, riparazioni o cambio di funi eseguiti su teleferiche o carriponte, sempre che detti lavori vengano eseguiti in condizioni di particolare disagio: 5,50%;
- 12) trasporto clinker, in uscita dai forni, in galleria, in locali chiusi: 4,15%;
- 13) manovra di tramogge dei silos in galleria per lo scarico del pietrame: 4,15%;
- 14) interventi di sospensione in condizioni di particolare disagio ad altezza elevata su fronti di cava: 6,85%;
- 15) lavori di avanzamento in galleria, in cava o in miniera, per l'apertura di nuove bocche di scarico, quando sussistano condizioni di disagio per infiltrazioni, getti o stillicidio, o per condizioni di aereazioni per le quali siano prescritte dalla legge misure di correzione: 5,50%;
- 16) manovra della bocca di scarico nelle cave ad imbuto, che presenta le condizioni di cui al punto precedente: 5,50%;
- 17) lavori di scarico (cavata) da forni verticali: 4,15%;
- 18) lavori di disincrostazione degli scivoli dei forni Lepol e dei forni a sospensione di farina: 4,60%;
- 19) lavori all'ingrassaggio e alla lubrificazione dei supporti e dei rulli di rotolamento dei forni: 3,40%;
- 20) guardaline di elettrodotti e di teleferiche: 5,50%.

Le maggiorazioni di cui al presente articolo saranno computate nella retribuzione agli effetti della gratifica natalizia o 13^a mensilità, delle ferie e delle festività nazionali ed infrasettimanali nonché della riduzione di orario e delle festività soppresse, sulla base della maggiorazione media realizzata negli ultimi 12 mesi.

B) Calce e gesso

- a) pulizia e manutenzione interna di camere, filtri, elettrofiltri, caldaie e tubazioni: 8,15%;
- b) recupero di materiali all'interno di volumi chiusi o tramogge: 12,85%;
- c) riparazioni all'interno di macchine ad elevata temperatura: 4,75%;
- d) operazione manuale su infilasacchi: 4,75%;
- e) lavori eseguiti su teleferiche o su ponti mobili o su scale tipo Porta, in condizioni di particolare disagio: 4,05%;
- f) lavori in sospensione in condizioni di particolare disagio ad altezza elevata su fronti di cava:



6,75%;

g) trasporto del cotto in uscita dai forni in galleria o locali chiusi: 3,40%;

h) lavori in sottosuolo:

1) nel caso in cui tali lavori si effettuino in condizioni di particolare disagio, come soggezione eccezionale di acqua e profondità notevole, l'indennità è fissata in ragione dell'8,15%;

2) nel caso in cui le condizioni di disagio non siano quelle sopra descritte, l'indennità a partire dal 4,05% della paga base verrà fissata dalle Associazioni locali con l'intervento dell'Ispettorato del lavoro dal 4,05% al massimo del 8,15%;

i) scarico (cavata) forni verticali non automatici: 3,40%.

Le maggiorazioni di cui al presente articolo saranno computate nella retribuzione agli effetti della gratifica natalizia o 13^a mensilità, delle ferie e delle festività nazionali ed infrasettimanali nonché della riduzione di lavoro e delle festività soppresse, sulla base della maggiorazione media realizzata negli ultimi 12 mesi.

Articolo 65

Pagamento delle competenze

Il pagamento delle competenze sarà effettuato mensilmente, mediante busta od altri stampati individuali su cui saranno specificati i singoli elementi che le compongono e le eventuali ritenute che le gravano, secondo quanto previsto dalla legge 5 gennaio 1953.

Su richiesta dei singoli lavoratori, secondo le consuetudini aziendali, dovranno essere corrisposti acconti pari a circa il 90% della retribuzione spettante per il periodo trascorso dopo la liquidazione delle competenze relative al mese precedente.

Per i cottimisti l'acconto sarà calcolato anche sul presunto utile di cottimo.

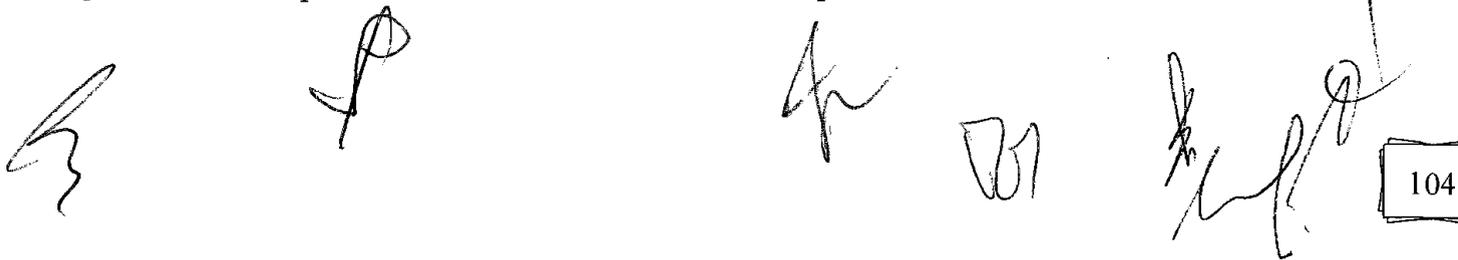
Le competenze saranno corrisposte immediatamente dopo la cessazione del lavoro o durante i periodi di sosta.

Le Aziende esamineranno la possibilità di rendere il sistema di liquidazione delle competenze il più sollecito possibile.

Nel caso in cui la liquidazione delle competenze si faccia in località diversa dallo stabilimento o cava, ove la Direzione non provveda ad effettuarla sul luogo di lavoro, si concederà al lavoratore di poter raggiungere il luogo in cui si effettua la distribuzione delle competenze al momento stabilito per la cessazione del lavoro, considerandosi compreso nell'orario il tempo impiegato per portarvisi.

Le competenze dovranno essere materialmente liquidate ai singoli lavoratori al più presto e comunque non oltre 15 giorni di calendario dalla fine del mese di competenza.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni dovrà essere ripartita in un numero di rate che non



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a stylized 'P' in the center, and several other signatures and initials on the right side.

comporti una ritenuta mensile superiore al 10% della retribuzione, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sulla busta paga, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro 5 giorni da quello della liquidazione affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere immediatamente al regolamento delle eventuali differenze.

Le differenze, segnalate dopo tale periodo di 5 giorni, saranno regolate con la liquidazione delle competenze del mese successivo.

Articolo 66

Interruzione di anzianità

Le interruzioni e sospensioni di lavoro, i brevi permessi, le assenze per chiamata e richiamo alle armi, malattia, infortunio, gravidanza e puerperio -nei limiti previsti dai rispettivi articoli per la conservazione del posto -nonché le assenze giustificate, non interrompono l'anzianità di servizio agli effetti del presente contratto.

Articolo 67

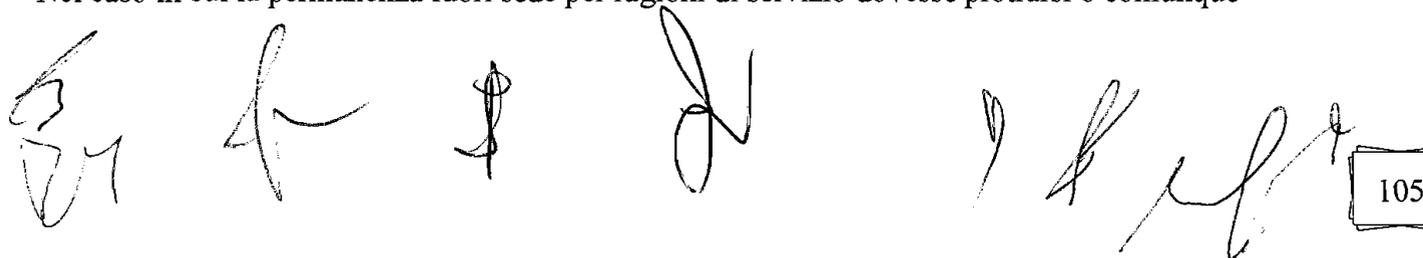
Trasferte

Al lavoratore in servizio, comandato a lavorare fuori dal luogo ove normalmente svolge la sua opera nel limite massimo di un percorso di km 7 su strada ordinaria, spetta il rimborso delle spese di trasporto per portarsi sul luogo di lavoro, anche nel caso che usi mezzi propri, oltre la corresponsione della retribuzione anche per le ore impiegate nel percorso (retribuzione composta da: minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità, ex premio di produzione, percentuale minima contrattuale di cottimo per i cottimisti e, per i turnisti, la percentuale che sarebbe spettata per il turno assegnatogli).

Qualora la detta distanza superi i 7 km, fermo restando il rimborso delle spese di viaggio e il parametro delle ore impiegate per il percorso fino ad un massimo di 8 ore giornaliere nei termini sopra indicati, si corrisponderà a piè di lista il rimborso delle eventuali spese di vitto e alloggio nei limiti normali, nonché una indennità di Indennità di Euro 0,52 in caso di pernottamento e di Euro 0,155 in caso contrario.

E' in facoltà dell'azienda di prefissare forfettariamente in forma di diaria, comprensiva dell'indennità di cui sopra, il rimborso delle spese di vitto e alloggio in misura adeguata al costo della vita nella località di trasferta.

Nel caso in cui la permanenza fuori sede per ragioni di servizio dovesse protrarsi o comunque



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a stylized 'S' in the center, and several other signatures on the right.

riguardare lunghi periodi, è in facoltà delle parti di concordare, in sostituzione del trattamento di cui sopra, un trattamento forfettario per tutto il periodo di trasferta.

Al lavoratore inviato in trasferta l'azienda corrisponderà un anticipo adeguato alla distanza e alla prevedibile durata della trasferta stessa.

Il lavoratore in trasferta ha l'obbligo di trovarsi sul posto di lavoro all'ora stabilita per l'inizio del lavoro stesso.

Il trattamento di trasferta compete anche nei giorni festivi cadenti nel periodo di permanenza fuori sede.

Nel caso di sospensione dal lavoro che si verifichi nello stabilimento ove il lavoratore è in trasferta, l'azienda gli corrisponderà la differenza tra il trattamento di integrazione a carico della Cassa integrazione guadagni e la retribuzione come sopra indicata.

La comunicazione dell'invio in trasferta sarà fatta al lavoratore con un preavviso di 48 ore, salvo casi eccezionali e con esclusione delle trasferte che consentano il rientro in sede nella stessa giornata.

Accertati motivi di salute che impediscano al lavoratore di recarsi in trasferta non possono dar luogo a provvedimenti disciplinari.

Articolo 68

Entrata e uscita dallo stabilimento

L'entrata e l'uscita dei lavoratori dallo stabilimento è disciplinata dal regolamento interno.

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

I lavoratori licenziati o sospesi non potranno entrare in stabilimento.

Salvo speciale permesso del proprio capo, non è consentito al lavoratore sia di entrare sia di trattenersi in stabilimento in ore fuori del suo orario di lavoro.

Salvo casi eccezionali, il permesso di uscita deve essere chiesto dal lavoratore al proprio capo nella prima ora di lavoro.

Articolo 69

Ferie

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di ferie annuali con decorrenza della retribuzione globale di fatto (per i cottimisti si fa riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane) nella misura di quattro settimane per tutte le anzianità.

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

I giorni festivi di cui all'art. 59 (giorni festivi) non sono computabili come giornate di ferie.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno feriale, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo di ferie per ogni mese intero di anzianità. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questo effetto come mese intero.

Per determinare il periodo di ferie spettante in relazione alla anzianità dei singoli lavoratori, si fa riferimento all'anzianità maturata al momento del godimento delle ferie.

Le ferie saranno normalmente godute in un unico periodo, ferma restando la possibilità dell'azienda di suddividerle in due periodi in relazione alle esigenze della produzione o su richiesta del lavoratore.

Le aziende compatibilmente con le esigenze di lavoro, invieranno in ferie i lavoratori nel periodo di tempo compreso fra il 1° giugno ed il 31 dicembre di ogni anno, per reparto, scaglioni, o individualmente, tenuto conto del desiderio del lavoratore.

Compatibilmente con le esigenze della produzione, le aziende terranno conto dei desideri dei lavoratori intesi ad usufruire delle ferie al di fuori del periodo sopra indicato.

Ai lavoratori che entro il periodo suddetto non abbiano ancora maturato un anno di anzianità, sarà consentito di usufruire delle ferie in ragione di tanti dodicesimi, per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda. Qualora la azienda non abbia consentito al lavoratore di nuova assunzione il godimento della frazione di ferie relative ai mesi di servizio decorsi fino al 31 dicembre, il primo periodo di ferie dopo l'assunzione sarà pari a tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di anzianità effettiva presso l'azienda al momento del godimento delle ferie.

A richiesta del lavoratore il pagamento delle ferie potrà essere anticipato all'inizio di esse.

Non è ammessa la rinuncia tacita delle ferie.

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

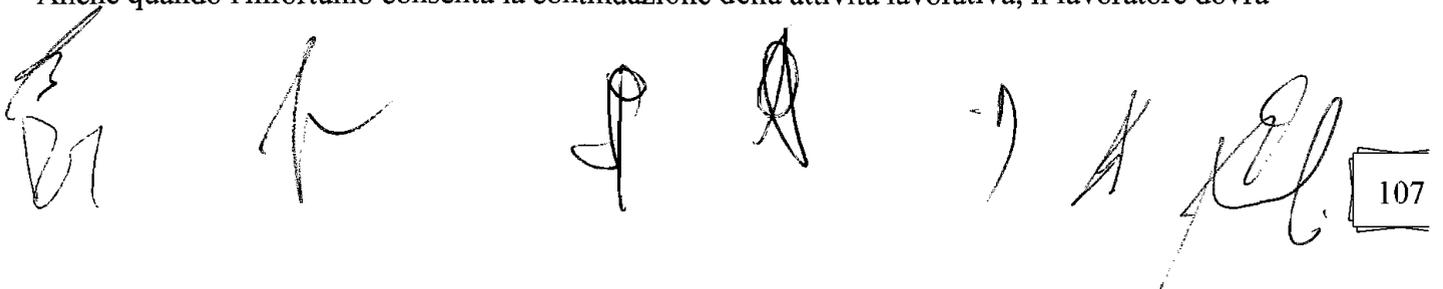
Per tutto quanto non compreso nel presente articolo, valgono le disposizioni dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946 relativo alle ferie.

Articolo 70

Infortunio sul lavoro e malattia professionale

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

Anche quando l'infortunio consenta la continuazione della attività lavorativa, il lavoratore dovrà



Handwritten signatures and a stamp. The stamp is a small rectangular box containing the number 107.

immediatamente avvertire il proprio superiore diretto il quale provvederà a che vengano prestate le cure di pronto soccorso.

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

Al lavoratore sarà conservato il posto:

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

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

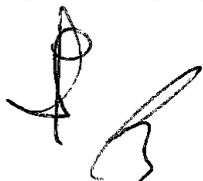
Per quanto attiene il trattamento economico dei lavoratori assenti per infortunio sul lavoro o malattia professionale, sarà corrisposta da parte dell'azienda, per un periodo massimo di 18 mesi, una integrazione di quanto il lavoratore percepisce dall'Istituto assicuratore in forza di disposizioni di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

La liquidazione dell'integrazione di competenza dell'azienda avverrà all'atto della presentazione da parte del lavoratore della documentazione finale relativa alle indennità liquidate dall'Istituto assicuratore.

L'azienda nel frattempo corrisponderà, ove richiesti, acconti per la parte a suo carico. Per quanto concerne il trattamento economico relativo al giorno nel quale si verifica l'infortunio, l'azienda, ai sensi dell'art. 73 del T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, corrisponderà la retribuzione come sopra indicata per le ore non lavorate a causa dell'infortunio medesimo. Per i primi tre giorni successivi di carenza assicurativa l'azienda corrisponderà il 100 per cento della suddetta retribuzione.

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

L'azienda si rivarrà nei confronti del lavoratore di quanto corrispostogli nel caso in cui l'erogazione



dell'indennità da parte dell'INAIL non abbia avuto luogo o venga a mancare per inadempienze del lavoratore stesso.

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

Per quanto concerne il controllo delle assenze per infortunio sul lavoro o per malattia professionale si fa riferimento all'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300. A tal fine ogni mutamento del luogo di residenza durante il periodo di assenza deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

Nell'ambito della conservazione del posto, per il periodo eccedente quello relativo al trattamento economico previsto dal presente articolo, il rapporto di lavoro rimarrà sospeso, salva la computabilità del trattamento di fine rapporto ai sensi del 3° comma dell'art. 2120 cod. civ.

Articolo 71

Provvedimenti disciplinari

Le infrazioni al presente contratto e alle altre norme saranno punite con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa fino al massimo di tre ore di retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità);
- d) sospensione dal lavoro e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 3 giorni;
- e) licenziamento ai sensi dell'art. 73 (licenziamento per mancanze).

Per le procedure relative ai provvedimenti di cui sopra si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.

I proventi delle multe saranno versati all'Istituto assicuratore per le malattie. Qualora esistano presso l'azienda istituzioni di carattere assistenziale per i lavoratori, i proventi delle multe saranno versati a dette istituzioni.

Articolo 72

Multe e sospensioni

Le multe saranno inflitte al lavoratore che:

- 1) abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- 2) non si presenti al lavoro o si presenti in ritardo senza giustificato motivo;
- 3) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la sospensione;
- 4) non esegua il lavoro secondo le istruzioni, oppure lo esegua con negligenza;
- 5) arrechi danni per disattenzione, al materiale di stabilimento o al materiale di lavorazione o occulti



scarti di lavorazione;

6) sia trovato addormentato;

7) introduca bevande alcoliche, senza regolare permesso, nello stabilimento;

8) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;

9) danneggi colposamente o metta fuori opera dispositivi antinfortunistici;

10) in qualsiasi modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto di lavoro o ai regolamenti interni o rechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene o al normale andamento del lavoro.

Nei casi di maggiore gravità o recidiva, la Direzione potrà infliggere la sospensione.

Articolo 73

Licenziamento per mancanze

L'azienda potrà procedere al licenziamento senza preavviso (né indennità sostitutiva) nei seguenti casi:

1) insubordinazione verso i superiori o gravi offese verso i compagni di lavoro;

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

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

4) recidiva di una qualunque mancanza che abbia dato luogo a più sospensioni nell'anno precedente;

5) atti colposi che possono compromettere la stabilità delle opere anche provvisorie, la sicurezza dello stabilimento e la incolumità del personale o del pubblico o determinare gravi danneggiamenti agli impianti;

6) trafugamento di schizzi, di utensili, di altri oggetti, nonché di prodotti o di materiali di proprietà dell'azienda;

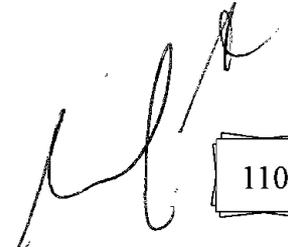
7) lavorazione e costruzione nell'interno dello stabilimento, senza l'autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi;

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

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

Indipendentemente dal provvedimento di cui sopra, in caso di danneggiamenti volontari o per colpa grave e di furto, il lavoratore sarà tenuto al risarcimento dei danni.

Articolo 74



Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il licenziamento del lavoratore non in prova e non ai sensi dell'art. 73 (licenziamento per mancanze) o le dimissioni del lavoratore non in prova potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

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

L'indennità sostitutiva del preavviso sarà commisurata a:

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

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 che il lavoratore avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso.

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

A tutti gli effetti della presente regolamentazione il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

Agli effetti dell'applicazione dei precedenti comma, per i cottimisti sarà computato nella retribuzione

il guadagno medio realizzato negli ultimi due mesi precedenti la data di risoluzione del rapporto, semprechè abbiano lavorato a cottimo continuativamente nei tre anni immediatamente precedenti la risoluzione stessa.

In difetto di tale condizione sarà computata nella retribuzione la percentuale minima contrattuale di cottimo di cui all'articolo 63 (cottimi).

Fermo restando quanto previsto dall'art. 6 della legge 26 febbraio 1982, n. 54 e dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, il raggiungimento del limite di età e dell'anzianità contributiva necessaria per aver diritto al pensionamento di vecchiaia è causa di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso.



Articolo 75

Certificato di lavoro

Ferme restando le annotazioni sul libretto di lavoro prescritte dalla legge, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda rilascerà al lavoratore, all'atto della cessazione del servizio, un certificato dal quale risulti il periodo di tempo durante il quale egli ha prestato la sua opera nell'azienda e le mansioni disimpegnate.

Articolo 76

Conservazione utensili

Il lavoratore deve conservare in buono stato macchine, arnesi, attrezzi e tutto quanto viene messo a sua disposizione, senza apportarvi nessuna modificazione se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dai suoi superiori diretti. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente agli arnesi di lavoro darà diritto di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito previa contestazione dell'addebito.

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

In caso di licenziamento, deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea. Il lavoratore risponderà -e l'azienda potrà rivalersene sulle sue competenze -delle perdite del materiale a lui affidato e che siano a lui imputabili, semprechè il lavoratore sia messo in grado di custodire il materiale affidatogli.

In caso di dissenso sulla responsabilità e valutazione del danno, la questione sarà sottoposta ad arbitrato.

Articolo 77

Visite d'inventario e di controllo

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

Il lavoratore potrà essere sottoposto a visita personale di controllo solo nei casi e nei modi previsti dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Parte II:

SOGGETTI DESTINATARI DELLA PARTE SECONDA DELLA DISCIPLINA SPECIALE

La presente parte si applica ai lavoratori la cui qualifica è identificata dalla 2^a declaratoria dei Gruppi B, C Super e C.

Articolo 78



Periodo di prova

L'assunzione del lavoratore è fatta previo periodo di prova di un mese, che potrà prolungarsi, d'accordo fra le due parti, per un altro mese.

Durante il periodo di prova il trattamento economico non potrà essere inferiore al minimo tabellare più indennità di contingenza previsto per il gruppo al quale è assegnato il lavoratore assunto in prova.

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

In caso di licenziamento o di dimissioni durante il periodo di prova il lavoratore avrà diritto alla retribuzione indicata nella lettera di assunzione afferente il periodo per il quale è stato mantenuto in servizio. Tuttavia, qualora il periodo di prova venisse prorogato oltre il mese, in caso di licenziamento durante la proroga dovrà essere pagata la retribuzione di cui sopra per l'intero periodo di proroga.

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

Nel caso di assunzione di un lavoratore che sia già stato alle dipendenze della stessa azienda, non sarà richiesto il periodo di prova qualora egli venga adibito alle medesime mansioni esplicate precedentemente in stabilimenti aventi analoghe caratteristiche di produzione.

Articolo 79

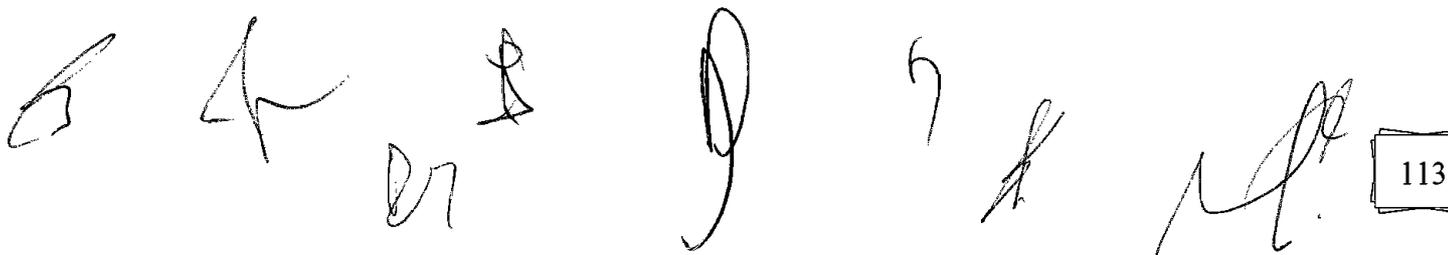
Cambiamento di mansioni

Il lavoratore può essere assegnato a mansioni rientranti nel gruppo superiore nell'ambito della propria qualifica di appartenenza.

In relazione a particolari esigenze aziendali, dandone comunicazione al C.d.F., il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti il suo gruppo purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né rechi pregiudizio alla sua posizione professionale e al suo inquadramento.

Al lavoratore che sia chiamato a compiere mansioni pertinenti al gruppo superiore, nell'ambito della stessa qualifica, sarà corrisposto, in aggiunta alla sua retribuzione di fatto, un compenso pari alla differenza tra la retribuzione stessa e la retribuzione che verrebbe a percepire se venisse promosso al gruppo superiore.

Trascorso un periodo di tre mesi nell'effettivo disimpegno di mansioni del gruppo superiore, avverrà a tutti gli effetti il passaggio al gruppo superiore stesso, salvo che si tratti di sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia o infortunio, ferie, chiamata o



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the middle, and a signature on the right next to a box containing the page number 113.

richiamo alle armi, aspettativa, gravidanza o puerperio, permesso o trasferta), nel qual caso il periodo suddetto sarà elevato a 12 mesi.

Articolo 80

Sospensioni e riduzioni di lavoro

In caso di sospensione del lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposte dall'azienda o dalle competenti autorità, la retribuzione di fatto non subirà riduzioni.

In caso di intervento della Cassa integrazione guadagni, valgono le norme di cui agli accordi interconfederali del 30 marzo 1946 e 23 maggio 1946 ed alle norme di legge in vigore.

Articolo 81

Giorni festivi

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche ed i giorni prestabiliti per il riposo compensativo settimanale;

b) le festività nazionali del:

1) 25 aprile;

2) 1° maggio;

c) le seguenti festività infrasettimanali:

1) Capodanno (1° gennaio);

2) Epifania (6 gennaio);

3) lunedì successivo alla Pasqua;

4) Assunzione della Beata Vergine Maria (15 agosto);

5) Ognissanti (1° novembre);

6) Immacolata Concezione (8 dicembre);

7) S. Natale (25 dicembre);

8) S. Stefano (26 dicembre);

d) il giorno del Santo Patrono della località dove ha sede il luogo di lavoro (per le unità produttive ubicate nel Comune di Roma, 29 giugno -SS. Pietro e Paolo).

Qualora la festività del Santo Patrono coincida con altra festività retribuita (esclusa la domenica) sarà concordato, tra le Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori, un giorno sostitutivo.

Qualora non vi sia prestazione di lavoro nelle festività sopra elencate o nel caso di coincidenza di tali festività con il sabato -o con la equivalente giornata di riposo -non si farà luogo ad alcuna variazione del normale trattamento del lavoratore, intendendosi tale trattamento comprensivo anche delle festività stesse.



Nel caso di prestazione di lavoro, spetterà al lavoratore il pagamento della retribuzione globale di fatto per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione per lavoro festivo, calcolata quest'ultima sui seguenti elementi: minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza eventuali aumenti periodici di anzianità e, per i cottimisti, la percentuale minima contrattuale di cottimo.

Nel caso in cui una delle festività di cui ai punti b), c) e d) cada di domenica, il trattamento economico è quello previsto dall'accordo interconfederale 3 dicembre 1954 pari a 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.

Per il lavoratore a turno prefissato, per il quale è ammesso a norma di legge il lavoro nel giorno di domenica, il riposo può essere stabilito in un altro giorno della settimana, cosicché la domenica viene considerata giorno lavorativo, mentre il giorno stabilito per il riposo viene considerato giorno festivo.

Al lavoratore per il quale si verificano le condizioni di cui al precedente comma, se una festività coincide con la domenica, sarà corrisposto il trattamento economico previsto dall'accordo interconfederale 3 dicembre 1954.

Per quanto non previsto dal presente articolo valgono le norme degli accordi interconfederali in vigore.

Articolo 82

Lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno

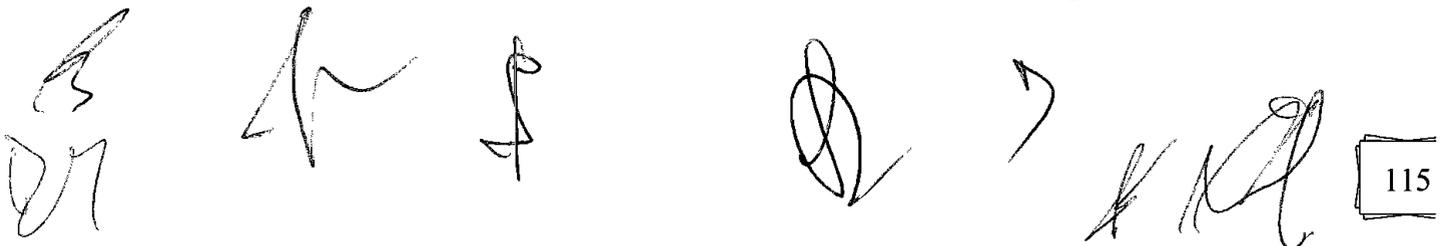
Ferme restando le deroghe ed eccezioni di cui all'art. 7 (orario di lavoro):

- è lavoro supplementare quello effettuato tra le 40 e le 48 ore settimanali;
- è lavoro straordinario quello effettuato oltre le 8 ore giornaliere;
- è lavoro festivo quello effettuato nei giorni di cui all'articolo 81 (giorni festivi), al quale si fa riferimento anche per l'applicazione delle maggiorazioni festive di cui appresso;
- è lavoro notturno quello effettuato dalle 22 alle 6.

Ai soli effetti contrattuali, il lavoro supplementare verrà compensato con la maggiorazione: del 30 per cento se diurno, del 60 per cento se notturno o festivo e del 70 per cento se festivo notturno.

Per i lavoratori discontinui, il predetto lavoro supplementare verrà compensato con la maggiorazione: del 25 per cento se diurno, del 55 per cento se notturno o festivo, del 65 per cento se festivo notturno.

Le sottoindicate percentuali di maggiorazione, nonché quelle relative al lavoro supplementare di cui al secondo comma del presente articolo, saranno applicate sulla retribuzione oraria ottenuta dividendo la retribuzione mensile del lavoratore (minimo tabellare, eventuale superminimo,



Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including a large stylized signature on the left, a checkmark-like mark, a vertical line with a hook, a circular scribble, a curved arrow, and a large signature on the right.

indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità) per il numero fisso 175 e, per i cottimisti, anche sulla percentuale minima contrattuale di cottimo:

- lavoro straordinario feriale diurno: 30 per cento;
- lavoro ordinario festivo: 50 per cento;
- lavoro ordinario notturno non compreso in turni avvicendati: 50 per cento;
- lavoro ordinario festivo notturno: 60 per cento;
- lavoro straordinario festivo: 60 per cento;
- lavoro straordinario notturno: 60 per cento;
- lavoro straordinario festivo notturno: 70 per cento.

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

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

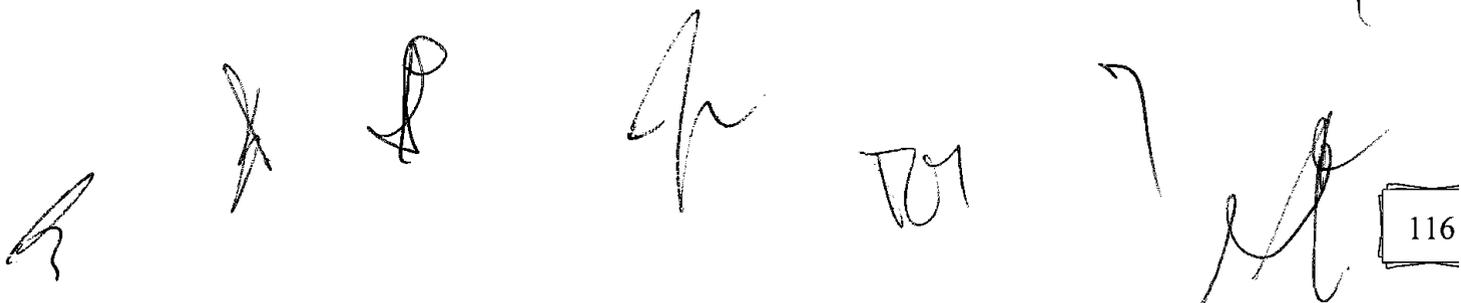
Le eventuali prestazioni effettuate anche nel giorno del riposo assegnato in sostituzione della domenica, daranno luogo alla corresponsione della retribuzione globale di fatto con la maggiorazione di straordinario festivo calcolata come sopra indicato.

Al lavoratore che, per la sua specializzazione, venga occasionalmente ed improvvisamente richiesto di una prestazione supplementare e/o straordinaria dopo che egli abbia abbandonato lo stabilimento avendo ultimato il suo orario normale, sarà corrisposto, oltre la retribuzione per la durata della prestazione stessa, con la relativa maggiorazione prevista dal presente articolo, l'importo di due ore di retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità e, per i cottimisti, percentuale minima contrattuale di cottimo), se la prestazione viene effettuata in ore diurne (dalle 6 alle 22) e di quattro ore, se la prestazione viene effettuata nelle ore notturne (dalle 22 alle 6).

Le suddette indennità saranno corrisposte nella misura indicata, tenendo come punto di riferimento l'ora in cui è richiesto l'inizio della prestazione.

Articolo 83

Lavoro a turni



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and several smaller ones below.

La Direzione potrà stabilire nelle 24 ore più turni di lavoro.

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

Il lavoro eseguito di domenica a norma di legge, e/o nelle ore notturne comprese in regolari turni periodici, non gode delle corrispondenti percentuali di maggiorazione previste dagli artt. 67, 74 e 83 (Lavoro straordinario, festivo e notturno). Ai lavoratori che lavorano in detti turni periodici, sarà applicata sulla retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità e, per i cottimisti, la percentuale minima contrattuale di cottimo) una maggiorazione del:

-35 per cento per le ore lavorate di notte;

-5 per cento per le ore lavorate di giorno (sia nel caso di tre turni, sia nel caso di due turni);

-35 per cento per le ore lavorate di giorno nella domenica.

Le suddette maggiorazioni assorbono fino a concorrenza trattamenti di miglior favore eventualmente riconosciuti a livello aziendale per lo stesso titolo.

Le maggiorazioni di cui al 3° comma del presente articolo saranno computate nella retribuzione agli effetti della gratifica natalizia o 13^a mensilità, delle ferie, delle festività nazionali ed infrasettimanali,

della malattia ed infortunio non sul lavoro e dell'infortunio sul lavoro e malattie professionali nonché

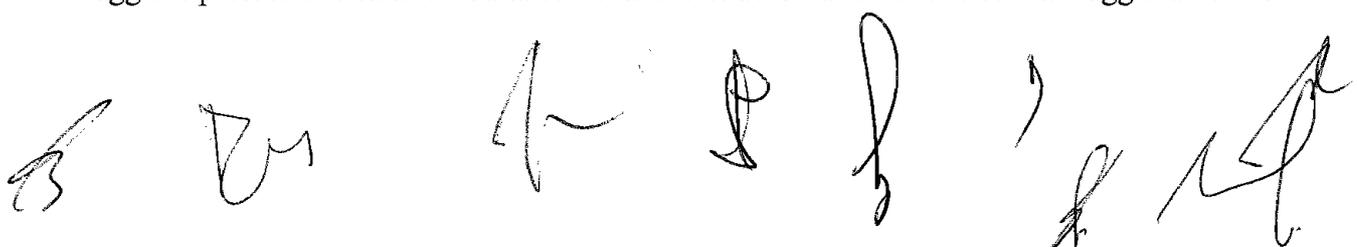
delle riduzioni di orario e delle festività soppresse sulla base della maggiorazione media di turno realizzata negli ultimi 12 mesi.

Per quanto riguarda la durata normale del lavoro si fa riferimento all'art. 32 (Orario di lavoro).

Ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 8 del D.Lgs. n. 66/2003, ai lavoratori addetti a turni di lavoro di 8 ore consecutive è concessa una pausa, 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.

La prestazione di lavoro a turno notturno coincidente con l'applicazione dell'ora legale (sia l'entrata in vigore che la cessazione) sarà compensata per le ore di attività effettivamente prestate.

I lavoratori turnisti, addetti a lavori di ciclo continuo, non possono allontanarsi dal loro posto di lavoro se non sono sostituiti dai lavoratori che debbono dare loro il cambio, fermo restando l'impegno dell'azienda a reperire il sostituto nel più breve tempo possibile. In tal caso la loro maggiore prestazione sarà retribuita come lavoro straordinario nonché con la maggiorazione del



lavoro a turno fermo restando per gli impiegati quanto previsto al 9° comma, lett. a), del presente articolo.

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

Qualora il lavoratore turnista venga chiamato a lavorare nel suo giorno di riposo compensativo avrà diritto:

a) in caso di assegnazione a lavori compresi in normali turni avvicendati:

-retribuzione globale di fatto maggiorata della percentuale per lavoro straordinario festivo calcolata come indicato negli artt. 67, 74 e 83 (Lavoro straordinario, festivo e notturno) conservando inoltre le maggiorazioni stabilite per il lavoro a turni, fatta eccezione per i lavoratori di categoria impiegatizia per i quali sono confermate le disposizioni di cui all'art. 103, C.C.N.L. 30 settembre 1994 secondo le quali le percentuali di lavoro straordinario, festivo e notturno non sono cumulabili con le percentuali di lavoro a turni e la maggiore assorbe la minore;

b) in caso di assegnazione a lavori non compresi in normali turni avvicendati:

-retribuzione globale di fatto maggiorata della percentuale per lavoro straordinario festivo, calcolata come indicato agli artt. 67, 74 e 83 (Lavoro straordinario, festivo e notturno).

In ogni caso, però, l'azienda, prima dell'inizio del lavoro, dovrà comunicare al lavoratore il giorno assegnatoli per il riposo compensativo in sostituzione di quello non goduto per la suddetta chiamata al lavoro. Il giorno compensativo assegnato in sostituzione dovrà cadere nel corso della settimana successiva.

Nel caso di sostituzioni temporanee ed occasionali di lavoratori a turno con altri lavoratori, le prestazioni di questi ultimi saranno compensate con le maggiorazioni del lavoro a turno.

Nel caso di sostituzioni ricorrenti e continuative di lavoratori a turno con altri lavoratori, ai lavoratori

interessati sarà riconosciuta la maggiorazione di turno del 5% anche per i periodi lavorativi prestati con orario a giornata, non cumulabile con quanto eventualmente esistente a livello aziendale allo stesso titolo. L'individuazione dei destinatari della presente disposizione sarà effettuata preventivamente a livello di unità produttiva tra Direzione aziendale ed R.S.U.

Articolo 84

Indennità varie

Indennità di sottosuolo

Ai lavoratori addetti a lavori in sottosuolo sarà corrisposta una indennità mensile nella misura di:

-Euro 0,95 per gli appartenenti alla 2^a declaratoria del Gruppo B;



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

-Euro 0,75 per gli appartenenti alla 2ª declaratoria del Gruppo C.

Indennità di testimonianza

E' mantenuta integra la retribuzione del lavoratore chiamato quale teste in cause civili o penali in dipendenza del servizio.

In tal caso il lavoratore, qualora debba allontanarsi dal posto o dalla località di lavoro, ha diritto al trattamento previsto dall'art. 87 (trasferte), semprechè ne ricorrano i presupposti.

Lavori pesanti e disagiati

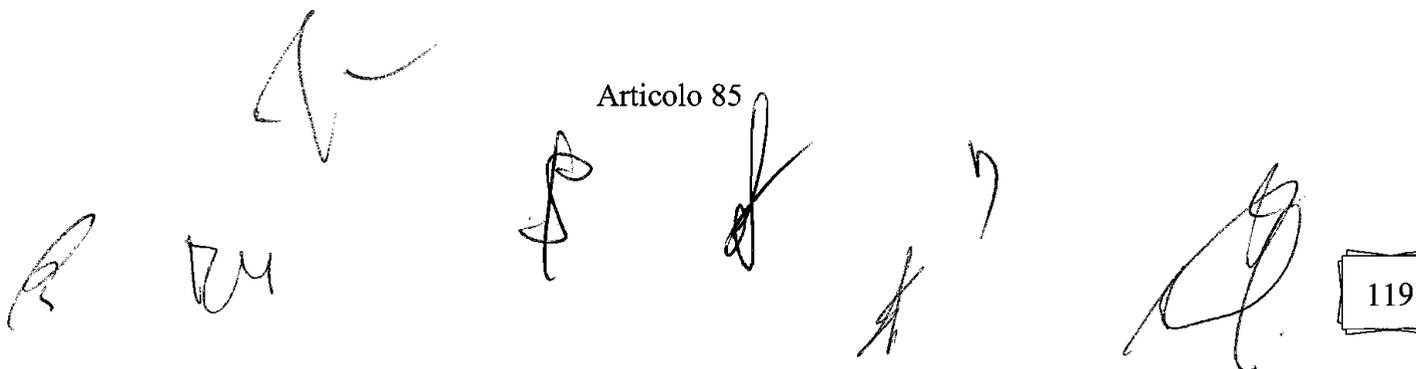
Ferme restando le disposizioni di legge per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, le parti si danno atto della volontà di operare per migliorare gli ambienti di lavoro anche laddove possono richiedersi interventi di lavoro saltuari ad impianti funzionanti, nonché di ridurre il numero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

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

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

Le maggiorazioni di cui al presente punto saranno computate nella retribuzione agli effetti della gratifica natalizia o 13ª mensilità, delle ferie e delle festività nazionali ed infrasettimanali nonché della riduzione di orario e delle festività soppresse, sulla base della maggiorazione media realizzata negli ultimi 12 mesi.

Articolo 85



Pagamento delle competenze

Il pagamento delle competenze sarà effettuato mensilmente, mediante busta od altri stampati individuali su cui saranno specificati i singoli elementi che le compongono e le eventuali ritenute che le gravano, secondo quanto previsto dalla legge 5 gennaio 1953, n. 4.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre 15 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dal giorno in cui avrebbe dovuto essere effettuata la paga; inoltre il lavoratore avrà la facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione dell'indennità di anzianità e di mancato preavviso.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni dovrà essere ripartita in un numero di rate che non comporti una ritenuta mensile superiore al 10 per cento della retribuzione, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

In caso di contestazioni sulle competenze e sui relativi elementi costitutivi, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte non contestata.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sulla busta paga, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro 5 giorni da quello di paga affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere immediatamente al regolamento delle eventuali differenze.

Trascorso tale periodo di 5 giorni, le differenze segnalate in ritardo saranno regolate con la paga del periodo successivo.

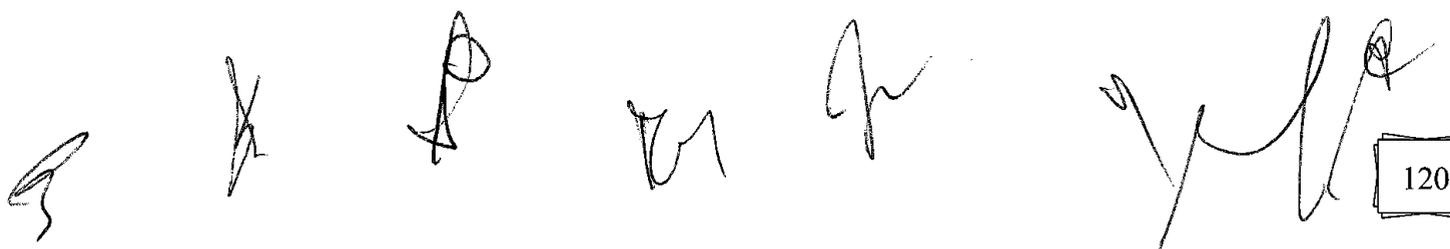
Articolo 86

Premio di anzianità

A decorrere dal 1° aprile 2011 è istituito un premio di anzianità da riconoscere ai lavoratori appartenenti alla categoria di operaio che abbiano maturato complessivamente, anche in livelli e aree professionali diverse, presso la stessa azienda -salvo quanto disposto dal penultimo comma dell'art.27 (Trasferimenti) -i quindici anni di anzianità di servizio.

Tale premio sarà corrisposto il mese successivo al compimento del 15° anno di anzianità e sarà pari alla retribuzione mensile (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza ed eventuali scatti periodici di anzianità).

Nei casi in cui sia intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro, è computabile, agli effetti della maturazione al diritto al premio di anzianità, anche il periodo di tempo trascorso in servizio presso la stessa azienda prima della detta risoluzione, sempre che l'interruzione sia dovuta o al servizio



Handwritten signatures and a box with the number 120.

militare di leva (qualora il lavoratore si sia ripresentato in tempo utile dopo il servizio stesso) o non abbia avuto durata superiore ad un anno se dovuta ad altra causa; è ferma in ogni caso la non computabilità del suddetto periodo di assenza dal lavoro.

Ai lavoratori appartenenti alla categoria operaia in forza al 1° aprile 2011 sarà riconosciuto, ai fini della maturazione del premio, il 100% dell'anzianità di servizio maturata alla data del 30 novembre 2011

Dichiarazione comune

Le parti si danno reciprocamente atto che le disposizioni di cui sopra non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale ferme restando, ove esistenti, eventuali condizioni di miglior favore.

Articolo 87

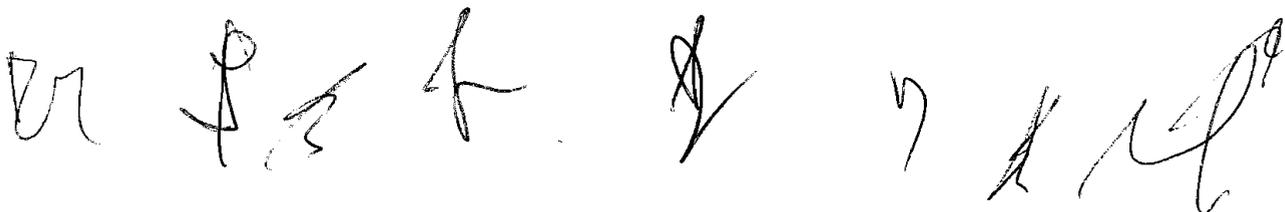
Trasferte

Al lavoratore in servizio, comandato a lavorare fuori dal luogo ove normalmente svolge la sua opera, spetta il rimborso delle spese di trasporto per portarsi sul luogo di lavoro, anche nel caso che usi mezzi propri, oltre la corresponsione della retribuzione anche per le ore impiegate nel percorso fino ad un massimo di otto ore. La retribuzione si intende composta da: minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità, aumentata dell'ex premio di produzione (1) della percentuale minima contrattuale di cottimo per i cottimisti e, per i turnisti, della percentuale che sarebbe spettata per il turno assegnato.

Fermo restando quanto sopra, sarà corrisposto al lavoratore il rimborso, a piè di lista, di eventuali spese di vitto nei limiti normali qualora lo spostamento del lavoratore stesso non sia stato predisposto in modo da consentirgli di consumare il pasto nel luogo di residenza. Saranno altresì rimborsate, a piè di lista, al lavoratore le spese di alloggio nei limiti normali qualora lo spostamento predisposto dall'azienda comporti la necessità di pernottamento fuori residenza. Sarà inoltre corrisposta una indennità di L. 1.200 per gli appartenenti alla 2^a declaratoria dei Gruppo B e di Euro 1,00 per gli appartenenti alla 2^a declaratoria dei Gruppi C Super e C, qualora la trasferta comporti pernottamento, e di Euro 0,60 per i tre gradi, in caso contrario.

E' in facoltà dell'azienda di prefissare forfettariamente in forma di diaria, comprensiva dell'indennità di cui sopra, il rimborso delle spese di vitto e alloggio in misura adeguata al costo della vita nella località di trasferta.

Nel caso in cui la permanenza fuori sede per ragioni di servizio dovesse protrarsi o comunque riguardare lunghi periodi, è in facoltà delle parti di concordare, in sostituzione del trattamento di cui sopra, un trattamento forfettario per tutto il periodo di trasferta.



Il lavoratore ha l'obbligo di trovarsi sul posto di trasferta all'ora stabilita per l'inizio del lavoro. Al lavoratore inviato in trasferta, l'azienda corrisponderà un anticipo adeguato alla prevedibile durata della trasferta stessa.

Il trattamento di trasferta compete anche nei giorni festivi cadenti nel periodo di permanenza fuori sede.

La comunicazione dell'invio in trasferta sarà fatta al lavoratore con un preavviso di 48 ore, salvo casi eccezionali e con esclusione delle trasferte che consentano il rientro in sede nella stessa giornata.

Accertati motivi di salute che impediscano al lavoratore di recarsi in trasferta non possono dar luogo a provvedimenti disciplinari.

Articolo 88

Ferie

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di ferie annuali con decorrenza della retribuzione globale di fatto (1) nella seguente misura:

- per anzianità fino a 25 anni: 4 settimane;
- per anzianità oltre i 25 anni: 4 settimane e 1 giorno.

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

I giorni festivi di cui all'art. 81 (giorni festivi) non sono computabili come giornate di ferie.

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

Per il calcolo dell'anzianità pregressa, agli effetti del presente articolo, si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 15, punto 1) (passaggi di qualifica).

Compatibilmente con le esigenze di servizio, nel fissare l'epoca delle ferie, l'azienda terrà conto degli eventuali desideri del lavoratore.

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

Se il lavoratore, per esigenze di servizio, non possa usufruire interamente o in parte delle ferie per l'anno a cui si riferiscono, avrà diritto di usufruirne nell'anno successivo.

A richiesta del lavoratore il trattamento economico relativo al periodo delle ferie potrà essere corrisposto anticipatamente all'inizio di esse.

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

Se il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie egli usufruirà del trattamento di trasferta di cui all'art. 85 (trasferte) per il tempo necessario sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva delle ferie stesse. L'eventuale periodo di tempo necessario per rientrare in servizio non verrà computato come ferie e, analogamente, il periodo di tempo necessario per l'eventuale ritorno nella località di godimento delle ferie.

Articolo 89

Infortunio sul lavoro e malattia professionale

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

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

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

Al lavoratore sarà conservato il posto:

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

Nel caso in cui il lavoratore infortunato non sia più in grado, a causa dei postumi invalidanti, di espletare le sue normali mansioni, l'azienda esaminerà l'opportunità, tenendo anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative.

Per quanto attiene al trattamento economico in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, l'azienda, per un periodo massimo di 18 mesi, corrisponderà la retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità e, per i cottimisti, guadagno medio di cottimo) aumentata del premio di produzione nonché della maggiorazione media per lavoro a turno per coloro che lavorano a turni avvicendati in via continuativa.

Il trattamento economico sopra indicato comprende e integra quello assicurato al lavoratore dall'INAIL, fermo restando che dalle quote a carico dell'azienda sarà anche dedotto quanto eventualmente percepito dal lavoratore per atti previdenziali aziendali.

Tale integrazione di trattamento concesso nei casi di infortunio sul lavoro o di malattia professionale non comporta alcun altro impegno dell'azienda verso il lavoratore per l'infortunio sul lavoro o la malattia professionale da lui subiti.

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

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

Le norme del presente articolo non pregiudicano i diritti al risarcimento dei danni nei casi di responsabilità contemplati dalle disposizioni di legge in vigore.

Per quanto riguarda la comunicazione della assenza e la facoltà di controllo dell'azienda, valgono le disposizioni di cui all'art. 22 (malattia e infortunio non sul lavoro).

Nell'ambito della conservazione del posto, per il periodo eccedente quello relativo al trattamento economico previsto dal presente articolo, il rapporto di lavoro rimarrà sospeso, salva la computabilità del trattamento di fine rapporto ai sensi del 3° comma dell'art. 2120 codice civile.

Articolo 90

Aspettativa

Salvo quanto previsto dall'art. 37 (permessi per cariche sindacali -aspettativa per cariche pubbliche elettive e sindacali), al lavoratore che abbia superato il periodo di prova potrà essere concesso, compatibilmente con le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa fino al massimo di un anno per gravi motivi familiari che dovranno essere pienamente comprovati e giustificati.

Il periodo di aspettativa non sarà retribuito né computato agli effetti dell'anzianità di servizio, né di alcun altro istituto contrattuale.

Qualora dovessero venir meno i motivi per i quali è stata concessa l'aspettativa, il lavoratore ha l'obbligo di riprendere servizio entro 15 giorni dalla data in cui i motivi stessi sono venuti a cessare.

Il lavoratore che non si presenti in servizio entro il suddetto termine o entro 15 giorni dalla scadenza dell'aspettativa, sarà considerato dimissionario, salvo che non gli sia stata concessa dall'azienda, per documentati motivi, una breve proroga comunque non superiore a giorni 15.



Ai lavoratori che dovessero eventualmente essere assunti in sostituzione, verrà comunicato per iscritto che essi sono assunti a termine in provvisoria sostituzione di quelli in aspettativa. Al rientro del lavoratore in aspettativa, il rapporto di lavoro così stabilito a termine si intenderà risolto.

Articolo 91

Alloggio e vestiario

Nei casi di concessione dell'alloggio da parte dell'azienda, la concessione stessa verrà effettuata contro pagamento di un limitato canone di affitto, il cui importo è in facoltà della azienda di trattenere sul trattamento economico mensile del lavoratore.

Le spese relative ai servizi accessori dell'alloggio (gas, acqua, illuminazione, ecc.) saranno a carico del lavoratore.

La concessione dell'alloggio avrà termine in ogni caso, senza che sia all'uopo necessaria formale disdetta, all'atto della cessazione del rapporto -per qualsiasi causa -o all'atto del trasferimento del lavoratore ad altra sede.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro non ai sensi dell'art. 92 (provvedimenti disciplinari) e non per dimissioni, sarà concesso un termine improrogabile di mesi tre per il rilascio dei locali. Tale termine decorre dalla data di risoluzione del rapporto.

Qualora nella località ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con i centri abitati e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 3 chilometri, l'azienda, che non provveda in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

Qualora l'azienda prescriva ai propri lavoratori l'uso in servizio di determinati indumenti -quali camici, grembiuli, ecc. -essa provvederà gratuitamente alla relativa fornitura.

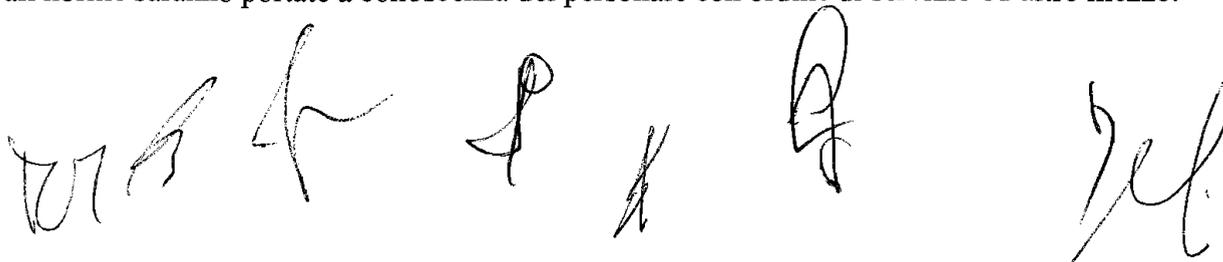
La rinnovazione di tali indumenti sarà preventivamente regolata dall'azienda ed è fatto obbligo ai lavoratori di porre la massima cura nel conservarli.

Articolo 92

Norme aziendali

Oltre che al presente contratto, il lavoratore deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purché non contengano limitazioni dei diritti derivanti dal contratto stesso.

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



Articolo 93

Doveri del lavoratore

Il lavoratore deve avere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

- a) rispettare l'orario di servizio e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo di presenza;
- b) dedicare attività assidua e diligente nello svolgimento delle mansioni affidategli, osservando le disposizioni del presente contratto e del regolamento interno dell'azienda, nonché le istruzioni impartite dai superiori;
- c) conservare assoluta segretezza sui procedimenti di produzione, sugli interessi dell'azienda e non trarre profitto, con danno dell'azienda stessa, da quanto forma oggetto delle sue mansioni, né svolgere attività contraria all'azienda medesima;
- d) astenersi dallo svolgere durante il servizio atti che potrebbero procurargli lucro e comunque possano sviare la sua attività che deve essere interamente dedicata all'azienda;
- e) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzi e strumenti, ecc. a lui affidati.

Salvo autorizzazione dell'azienda gli è vietato inoltre di valersi, anche fuori del servizio, della propria condizione per svolgere a fine di lucro attività che siano in relazione con gli interessi dell'azienda e ricevere a tale effetto compensi o regali sotto qualsiasi forma.

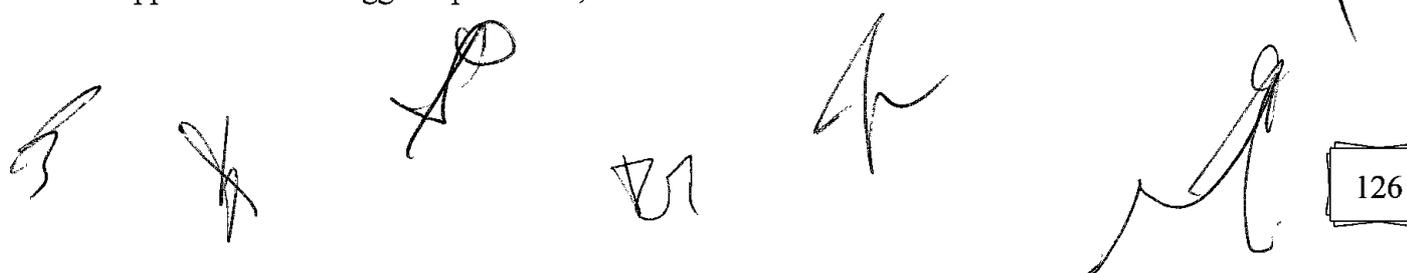
Articolo 94

Provvedimenti disciplinari

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 tre ore di retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità);
- d) sospensione dal lavoro e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e) licenziamento senza preavviso, né indennità sostitutiva.

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



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b) e c).

Il licenziamento di cui alla lettera e) potrà essere adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, salve restando le procedure in atto.

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

L'importo delle multe sarà devoluto a istituzioni assistenziali che svolgono attività in favore del personale dell'azienda.

Indipendentemente dall'applicazione dei provvedimenti di cui sopra, in caso di danneggiamenti volontari, il lavoratore sarà tenuto al risarcimento dei danni arrecati.

Per le procedure relative ai provvedimenti di cui sopra si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.

Articolo 95

Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Durante il compimento del preavviso, il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova Il contratto di lavoro non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini, in caso di licenziamento, vengono stabiliti come segue, a seconda della anzianità e dei gradi di appartenenza nella qualifica:

a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova abbiano raggiunto una anzianità di servizio fino a 5 anni:

- 1) mesi 1 per i lavoratori del Gruppo B;
- 2) 1/2 mese per i lavoratori dei Gruppi C e C super;

b) per i lavoratori che abbiano raggiunto una anzianità di servizio da oltre 5 fino a 10 anni:

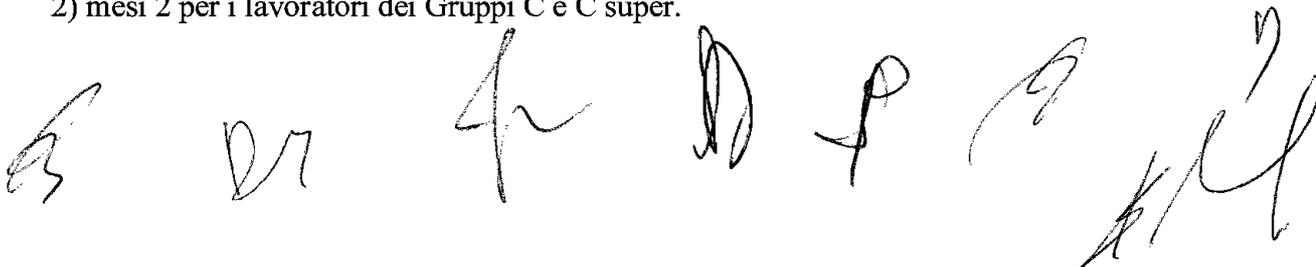
- 1) mesi 1 1/2 per i lavoratori del Gruppo B;
- 2) mesi 1 per i lavoratori dei Gruppi C e C super;

c) per i lavoratori che abbiano raggiunto una anzianità di servizio da oltre 10 fino a 15 anni:

- 1) mesi 2 per i lavoratori del Gruppo B;
- 2) mesi 1 1/2 per i lavoratori dei Gruppi C e C super;

d) per i lavoratori che abbiano raggiunto una anzianità di servizio oltre 15 anni:

- 1) mesi 2 1/2 per i lavoratori del Gruppo B;
- 2) mesi 2 per i lavoratori dei Gruppi C e C super.



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

I termini di notifica del preavviso decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

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

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

A tutti gli effetti della presente regolamentazione il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

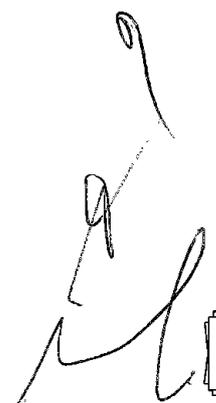
Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicati per iscritto.

Per il calcolo dell'anzianità pregressa, agli effetti del presente articolo, si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 15 (passaggi di qualifica). Fermo restando quanto previsto dall'art. 6 della legge 26 febbraio 1982, n. 54 e dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, il raggiungimento del limite di età e dell'anzianità contributiva necessari per aver diritto al pensionamento di vecchiaia è causa di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 96

Certificato di servizio

In caso di licenziamento o dimissioni, l'azienda consegnerà al lavoratore, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il dipendente ha svolto la sua attività nell'azienda, delle mansioni nella stessa disimpegnate e del grado al quale ha appartenuto.



Parte III:

SOGGETTI DESTINATARI DELLA PARTE TERZA DELLA DISCIPLINA SPECIALE

La presente parte si applica ai lavoratori la cui qualifica è identificata dalla declaratoria dei Gruppi A Super ed A e dalla 1^a declaratoria dei Gruppi B, C Super, C, D ed E.

Articolo 97

Periodo di prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 6 mesi per il lavoratore del Gruppo A Super; a 4 mesi, con facoltà di prolungamento consensuale di altri 2 mesi, per il lavoratore del Gruppo A; a 3 mesi per quelli del Gruppo B ed a 2 mesi per quelli degli altri gruppi.

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 (assunzione) e non potrà essere rinnovato né prolungato oltre il termine di cui al comma precedente.

Durante il periodo di prova il trattamento economico non potrà essere inferiore al minimo tabellare più l'indennità di contingenza, previsto per il gruppo per il quale il lavoratore è assunto in prova.

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

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque momento del periodo di prova o per licenziamento durante il primo mese, sarà corrisposta la retribuzione indicata nella lettera di assunzione per il solo periodo di servizio prestato; qualora invece il licenziamento avvenga oltre il termine predetto, verrà corrisposta al lavoratore la suddetta retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Trascorso il periodo di prova, senza che sia intervenuta disdetta da parte dell'azienda, l'impiegato s'intende confermato in servizio, ai termini e per gli effetti del presente contratto.

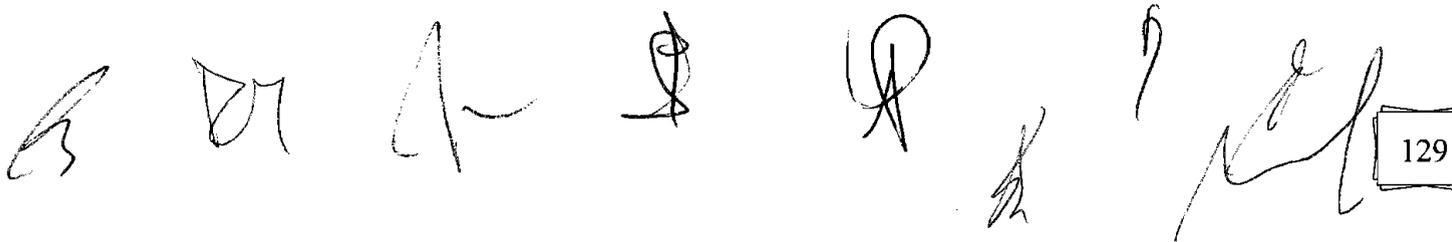
Nel caso di conferma in servizio, il periodo di prova è considerato utile a tutti gli effetti.

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

Articolo 98

Lavoratori laureati e diplomati

Dopo il compimento del periodo di prova, e intervenuta la conferma in servizio, i lavoratori in possesso di laurea universitaria o titolo equipollente, attinente alle mansioni svolte, anche se di primo impiego, saranno assegnati a gruppo non inferiore al Gruppo B.



129

I lavoratori in possesso di laurea universitaria o di titolo equipollente, non attinente alle mansioni svolte, saranno assegnati a gruppo non inferiore al Gruppo C e nel caso di attribuzione a questo gruppo sarà ad essi corrisposta una indennità mensile di importo pari al 4,15% del minimo tabellare per tale gruppo previsto.

I lavoratori in possesso di diploma di scuola media superiore, attinente alle mansioni svolte, saranno assegnati, dopo il compimento del periodo di prova, e intervenuta la conferma in servizio, a gruppo non inferiore al Gruppo C senza corresponsione di alcuna indennità.

Le norme del presente articolo avranno applicazione anche se il titolo venga conseguito durante il periodo di lavoro e saranno estese ai rapporti in atto.

Articolo 99

Lavoratori con funzioni direttive

Ai lavoratori che svolgono funzioni direttive, per l'attuazione delle disposizioni generali, si conviene

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

Nei confronti dei predetti lavoratori le aziende riconoscono l'opportunità di favorire interventi formativi e di aggiornamento professionale finalizzati al perfezionamento dei livelli di preparazione ed esperienza professionali in connessione con le esigenze aziendali.

Articolo 100

Mutamento mansioni

Il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a mansioni rientranti nell'ambito dello stesso gruppo e della stessa qualifica di appartenenza.

In relazione a particolari esigenze aziendali, dandone comunicazione al C.d.F., il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti il suo gruppo purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né rechi pregiudizio alla sua posizione professionale e al suo inquadramento.

Al lavoratore che sia chiamato temporaneamente a compiere mansioni rientranti in un gruppo superiore, nell'ambito della propria qualifica di appartenenza, deve essere corrisposto, in aggiunta alla sua retribuzione di fatto, un compenso pari alla differenza tra la retribuzione stessa e la retribuzione che verrebbe a percepire se venisse promosso al gruppo superiore.

Trascorso un periodo di 3 mesi nel disimpegno di mansioni di Gruppo A Super ed A e di 2 mesi nel

130

disimpegno di mansioni di altri gruppi, avverrà, a tutti gli effetti, il passaggio al gruppo superiore. La sostituzione di lavoratore assente, con diritto alla conservazione del posto (malattia o infortunio, ferie, chiamata o richiamo alle armi, aspettativa, gravidanza o puerperio, permesso o trasferta), non dà diritto a passaggio di gruppo per tutta la durata dell'assenza. Il passaggio avverrà qualora il lavoratore sostituito non sia rientrato in servizio entro il termine dovuto.

Ogni passaggio di gruppo sarà comunicato per iscritto al lavoratore.

Qualora si rendessero vacanti dei posti che non debbano essere soppressi, le aziende procureranno di riservare la precedenza nell'occuparli a quei dipendenti che ne siano idonei per qualità, capacità, anzianità e che abbiano precedentemente sostituito l'impiegato titolare del posto resosi vacante.

Qualora, in caso di passaggio di gruppo, la nuova retribuzione del lavoratore dovesse eventualmente risultare inferiore a quella percepita nel gruppo di provenienza, il trattamento economico sarà integrato ad personam fino a concorrenza del precedente.

Articolo 101

Sospensioni e riduzioni di lavoro

In caso di sospensione del lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposte dall'azienda o dalle competenti autorità, la retribuzione di fatto non subirà riduzioni.

In caso di intervento della Cassa integrazione guadagni valgono le norme di cui agli accordi interconfederali del 30 marzo 1946 e 23 maggio 1946 ed alle norme di legge in vigore.

Articolo 102

Giorni festivi

Sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche ed i giorni prestabiliti per il riposo compensativo settimanale;
- b) le festività nazionali del:
 - 1) 25 aprile;
 - 2) 1° maggio;
- c) le seguenti festività infrasettimanali:
 - 1) Capodanno (1° gennaio);
 - 2) Epifania (6 gennaio);
 - 3) lunedì successivo alla Pasqua;
 - 4) Assunzione della Beata Vergine Maria (15 agosto);
 - 5) Ognissanti (1° novembre);

6) Immacolata Concezione (8 dicembre);

7) S. Natale (25 dicembre);

8) S. Stefano (26 dicembre);

d) il giorno del Santo Patrono della località dove ha sede il luogo di lavoro (per le unità produttive ubicate nel Comune di Roma, 29 giugno -SS. Pietro e Paolo).

Nelle viglie delle festività del Capodanno e del Natale saranno lasciate libere ai lavoratori le ore pomeridiane.

Qualora la festività del Santo Patrono coincida con altra festività (esclusa la domenica) sarà concordato, fra le Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori, un giorno sostitutivo.

Qualora non vi sia prestazione di lavoro nelle festività sopra elencate o nel caso di coincidenza di tali festività con il sabato -o con l'equivalente giornata di riposo -non si farà luogo ad alcuna variazione del normale trattamento dell'impiegato, intendendosi tale trattamento comprensivo anche delle festività stesse. Nel caso di prestazione di lavoro, spetterà all'impiegato il pagamento delle ore effettivamente prestate con la maggiorazione di festivo, calcolata quest'ultima sui seguenti elementi: minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità.

Nel caso in cui una delle festività di cui ai punti b), c) e d) cada di domenica, il trattamento economico è quello previsto dall'accordo interconfederale 3 dicembre 1954 pari a 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.

E' data facoltà alle parti di concordare in luogo del trattamento economico suddetto, una giornata di riposo sostitutivo.

Restano salve le consuetudini aziendali di miglior favore.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello dello stabilimento, vale il calendario festivo previsto per gli operai.

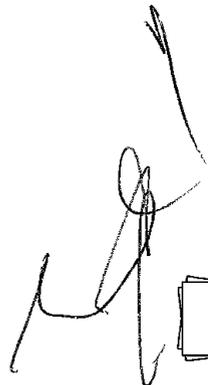
In tal caso saranno concordati giorni sostitutivi per le festività sopra stabilite di cui i predetti impiegati non venissero eventualmente ad usufruire.

Per l'impiegato turnista, per il quale è ammesso a norma di legge il lavoro nel giorno di domenica, il riposo deve essere fissato in un altro giorno della settimana, cosicchè la domenica viene considerata giorno lavorativo, mentre il giorno fissato per il riposo viene considerato giorno festivo.

Articolo 103

Lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno

Ferme restando le deroghe ed eccezioni di cui all'art. 7 (orario di lavoro):



- è lavoro supplementare quello effettuato tra le 40 e le 48 ore settimanali;
- è lavoro straordinario quello effettuato oltre le 8 ore giornaliere;
- è lavoro festivo quello effettuato nei giorni di cui all'art. 100 (giorni festivi), al quale si fa riferimento anche per l'applicazione delle maggiorazioni festive di cui appresso;
- è lavoro notturno quello compiuto dalle ore 21 alle ore 6 per gli impiegati amministrativi e dalle ore 22 alle ore 6 per gli impiegati tecnici di stabilimento.

Ai soli effetti contrattuali, il lavoro supplementare verrà compensato con la maggiorazione: del 30 per cento se diurno, del 75 per cento se notturno o festivo, del 100 per cento se festivo notturno.

Per i lavoratori discontinui, il predetto lavoro supplementare verrà compensato con la maggiorazione: del 25 per cento se diurno, del 70 per cento se notturno o festivo, del 95 per cento se festivo notturno.

Le sotto indicate percentuali di maggiorazione, nonché quelle relative al lavoro supplementare di cui

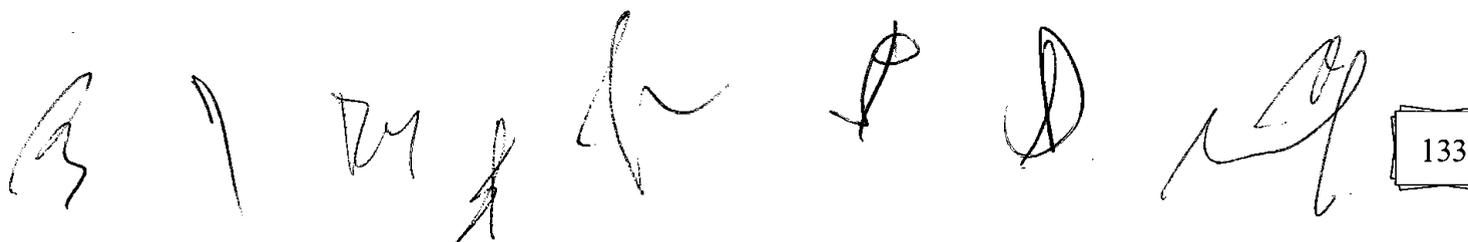
al secondo comma del presente articolo, saranno applicate sulla retribuzione oraria ottenuta dividendo la retribuzione mensile del lavoratore (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità) per il numero fisso 175:

- lavoro straordinario feriale diurno: 30%;
- lavoro ordinario festivo: 55%;
- lavoro ordinario notturno non compreso in turni avvicendati: 55%;
- lavoro ordinario diurno compreso in turni avvicendati: 5%;
- lavoro ordinario domenicale compreso in turni avvicendati: 35%;
- lavoro ordinario notturno compreso in turni avvicendati: 35%;
- lavoro straordinario festivo: 75%;
- lavoro straordinario notturno: 75%;
- lavoro ordinario notturno in giorni festivi: 75%;
- lavoro straordinario notturno in giorni festivi: 100%.

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

Per i lavoratori appartenenti al Gruppo A, il lavoro prestato nei giorni festivi di cui all'art. 102 (giorni festivi) sarà compensato con il pagamento delle ore effettivamente prestate maggiorate delle percentuali previste per lo straordinario festivo o per lo straordinario festivo notturno, calcolate queste ultime come sopra indicate.

Al lavoratore di qualunque gruppo che venga occasionalmente o improvvisamente richiesto di una prestazione supplementare e/o straordinaria dopo che egli abbia abbandonato lo stabilimento o l'ufficio avendo ultimato il suo orario giornaliero, sarà corrisposto, oltre la retribuzione per la durata



A series of handwritten signatures in black ink, followed by a small rectangular box containing the number 133.

della prestazione stessa con la relativa maggiorazione prevista dal presente articolo, l'importo di due ore di retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità), se la prestazione viene effettuata in ore diurne (dalle 6 alle 22 se tecnico, dalle 6 alle 21 se amministrativo) e di quattro ore, se la prestazione viene effettuata nelle ore notturne (dalle 22 alle 6 se tecnico, dalle 21 alle 6 se amministrativo).

Le indennità suddette saranno corrisposte nella misura indicata tenendo come punto di riferimento l'ora in cui è richiesto l'inizio della prestazione.

Norma transitoria

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro ordinario domenicale e notturno compreso in turni avvicendati assorbono fino a concorrenza trattamenti di miglior favore eventualmente riconosciuti a livello aziendale per lo stesso titolo.

Articolo 104

Indennità varie

Indennità di cassa:

Al lavoratore che ha mansioni di cassa che comportino normalmente materiale maneggio di denaro con le responsabilità inerenti, intese come reintegrazione in proprio delle somme mancanti o di denaro non buono, verrà corrisposta una indennità pari al 3,45% del minimo tabellare del gruppo al quale è assegnato.

Indennità di sottosuolo:

Ai lavoratori addetti a lavori in sottosuolo sarà corrisposta una indennità mensile nella misura di:

-Euro 1,50 per i lavoratori di Gruppo A;

-Euro 1,00 per i lavoratori di Gruppo B;

-Euro 0,75 per i lavoratori di Gruppo C.

Indennità macchine elettrocontabili:

In considerazione delle specifiche caratteristiche tecniche e di funzionalità delle macchine elettrocontabili (escluse calcolatrici, elettrocalcolatrici, fatturatrici, macchine da scrivere e simili), sarà concessa ai lavoratori addetti permanentemente alla manovra delle macchine elettrocontabili una indennità pari al 3,45 per cento del minimo tabellare del gruppo di appartenenza.

Indennità di testimonianza:

E' mantenuto integro il trattamento economico del lavoratore chiamato quale teste in cause civili o penali, in dipendenza del servizio. In tal caso il lavoratore, qualora debba allontanarsi dal posto o località di lavoro, ha diritto, semprechè ne ricorrano i presupposti, al trattamento previsto dall'art.

107 (trasferte), dedotto quanto già percepito dall'Autorità giudiziaria per trasferta e spese di trasporto.

Prestazione mezzo di trasporto:

Qualora l'azienda richieda al lavoratore l'uso di mezzi di trasporto di proprietà del medesimo, gli corrisponderà una congrua indennità o il rimborso delle spese.

Articolo 105

Pagamento delle competenze

Le competenze saranno corrisposte ad ogni fine mese con la specificazione degli elementi costitutivi della retribuzione di fatto liquidabile mensilmente secondo quanto previsto dalla legge 5 gennaio 1953, n. 4.

In caso che l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione dell'indennità di anzianità e di mancato preavviso.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni dovrà essere ripartita in un numero di rate che non comporti una ritenuta mensile superiore al 10 per cento della retribuzione di fatto, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Nel caso che al lavoratore venga richiesta una cauzione o analoga garanzia finanziaria, gli interessi da essa derivanti andranno a beneficio del lavoratore stesso.

In caso di contestazione sulle competenze e sui relativi elementi costitutivi, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte non contestata.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sulla busta paga, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro 5 giorni da quello di paga, affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere immediatamente al regolamento delle eventuali differenze.

Trascorso tale periodo di 5 giorni, le differenze segnalate in ritardo saranno regolate con lo stipendio del periodo successivo.

Articolo 106

Premio di anzianità

A decorrere dal 1° aprile 2011 è istituito un premio di anzianità da riconoscere ai lavoratori



A row of six handwritten signatures in black ink, appearing to be official approvals or signatures of the parties involved in the contract.

appartenenti alla categoria di operaio che abbiano maturato complessivamente, anche in livelli e aree professionali diverse, presso la stessa azienda -salvo quanto disposto dal penultimo comma dell'art. 27 (Trasferimenti) -i quindici anni di anzianità di servizio.

Tale premio sarà corrisposto il mese successivo al compimento del 15° anno di anzianità e sarà pari alla retribuzione mensile (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza ed eventuali scatti periodici di anzianità).

Nei casi in cui sia intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro, è computabile, agli effetti della maturazione al diritto al premio di anzianità, anche il periodo di tempo trascorso in servizio presso la stessa azienda prima della detta risoluzione, sempre che l'interruzione sia dovuta o al servizio militare di leva (qualora il lavoratore si sia ripresentato in tempo utile dopo il servizio stesso) o non abbia avuto durata superiore ad un anno se dovuta ad altra causa; è ferma in ogni caso la non computabilità del suddetto periodo di assenza dal lavoro.

Ai lavoratori appartenenti alla categoria operaia in forza al 1° marzo 2004 sarà riconosciuto, ai fini della maturazione del premio, il 100% dell'anzianità di servizio maturata alla data del 29 febbraio 2004.

Dichiarazione comune

Le parti si danno reciprocamente atto che le disposizioni di cui sopra non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale ferme restando, ove esistenti, eventuali condizioni di miglior favore.

Articolo 107

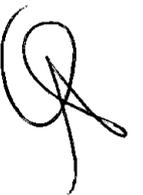
Trasferte

Al lavoratore, occasionalmente e temporaneamente comandato in servizio fuori della propria sede, saranno rimborsate, entro i limiti della normalità, a piè di lista, le spese che lo stesso avrà incontrato per vitto e alloggio.

Le spese di trasporto saranno rimborsate a parte, al loro costo effettivo.

Per l'uso dei mezzi di trasporto valgono le norme dell'articolo 26 (trasferimenti).

Inoltre al lavoratore, per ogni giorno di permanenza fuori sede, verrà corrisposta una indennità in ragione del 22 per cento della retribuzione giornaliera (8/175 dei seguenti elementi: minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità, nonché il premio di produzione (1)) qualora la trasferta richieda il pernottamento, e del 10 per cento se la trasferta, pur non comportando pernottamento, richieda una permanenza fuori sede per una durata superiore all'orario normale di lavoro.



E' in facoltà dell'azienda di prefissare forfettariamente in forma di diaria, comprensiva dell'indennità di cui sopra, il rimborso delle spese di vitto e alloggio in misura adeguata al costo della vita nella località di trasferta.

Nel caso in cui la permanenza fuori sede per ragioni di servizio dovesse protrarsi o comunque riguardare lunghi periodi, è in facoltà delle parti di concordare, in sostituzione del trattamento di cui sopra, un trattamento forfettario per tutto il periodo di trasferta.

Il trattamento di trasferta compete anche nei giorni festivi cadenti nel periodo di permanenza fuori sede.

La comunicazione dell'invio in trasferta sarà fatta al lavoratore con un preavviso di 48 ore, salvo casi eccezionali e con esclusione delle trasferte che consentano il rientro in sede nella stessa giornata.

Accertati motivi di salute che impediscano al lavoratore di recarsi in trasferta non possono dar luogo a provvedimenti disciplinari.

Articolo 108

Ferie

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

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

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

I giorni festivi di cui all'art. 102 (giorni festivi) non sono computabili come giornate di ferie.

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

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

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

Se il lavoratore, per riconosciute esigenze di servizio, non è autorizzato ad usufruire interamente o



137

in parte delle ferie nell'anno feriale a cui esse si riferiscono, ha diritto di usufruirne nell'anno successivo.

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

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

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

La risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

In caso di risoluzione nell'annata, il lavoratore non in prova ha diritto alle ferie in proporzione dei mesi di servizio prestati.

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

L'assenza dal servizio per aspettativa non è utile ai fini del computo del periodo feriale, in conformità a quanto disposto dall'art. 110 (aspettativa) e dall'art. 36 (permessi per cariche sindacali -aspettativa per cariche pubbliche elettive e sindacali).

Articolo 109

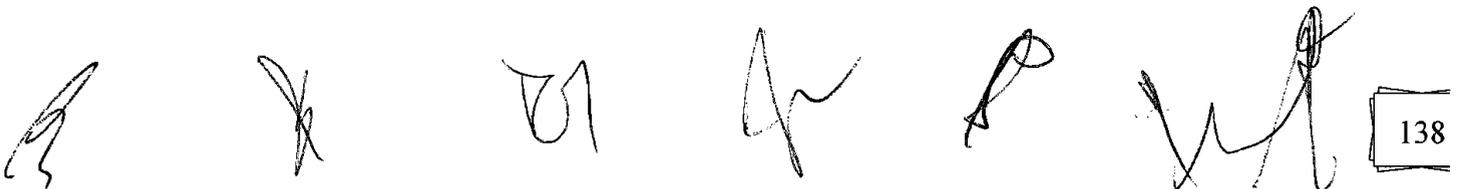
Infortunio sul lavoro e malattia professionale

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

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

Per quanto attiene al trattamento economico in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, l'azienda, per un periodo massimo di 18 mesi, corrisponderà la retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità) aumentata del premio di produzione nonché della maggiorazione media per lavoro a turno per coloro che lavorano a turni avvicendati in via continuativa.

Dal trattamento economico di cui sopra sarà dedotto, fino a concorrenza, quanto il lavoratore dovesse percepire a titolo di assegno o di indennità per atti previdenziali e assicurativi conseguenti



Handwritten signatures and a box with the number 138.

a disposizioni di legge o che derivino da iniziative aziendali.

Superati i periodi di conservazione del posto previsti dal presente articolo, ove i postumi dell'infortunio o la prosecuzione della malattia professionale non dovessero consentire al lavoratore la ripresa del servizio, è lasciata la facoltà allo stesso di richiedere un periodo di aspettativa non superiore a un anno, ai sensi e con gli effetti dell'articolo 110 (aspettativa).

Superato il suddetto periodo massimo di tempo, è in facoltà di ambo le parti di risolvere il rapporto di lavoro.

Ove la risoluzione del rapporto dovesse verificarsi per licenziamento da parte dell'azienda, al lavoratore sarà corrisposto il normale trattamento di anzianità di cui all'art. 19 (trattamento di fine rapporto), integrato dalla indennità sostitutiva del preavviso. Ove invece la risoluzione del rapporto dovesse avvenire per dimissioni del lavoratore, allo stesso verrà corrisposto il solo trattamento previsto dall'art. 19 (trattamento di fine rapporto).

Qualora l'azienda abbia provveduto a un trattamento assicurativo volontario per il caso di infortuni sul lavoro o di malattie professionali dei propri dipendenti, si applicherà al lavoratore il trattamento più favorevole derivante, nel suo complesso, o dalla applicazione delle norme del presente articolo o dall'attuazione delle provvidenze assicurative aziendali.

Le norme del presente articolo non pregiudicano i diritti al risarcimento dei danni nei casi di responsabilità contemplati dalle disposizioni di legge in vigore.

Per quanto riguarda la comunicazione dell'assenza e la facoltà di controllo dell'azienda, valgono le disposizioni di cui all'art. 21 (malattia ed infortunio non sul lavoro).

Nell'ambito della conservazione del posto, per il periodo eccedente quello relativo al trattamento economico previsto dal presente articolo, il rapporto di lavoro rimarrà sospeso, salva la computabilità del trattamento di fine rapporto ai sensi del 3° comma dell'art. 2120 codice civile.

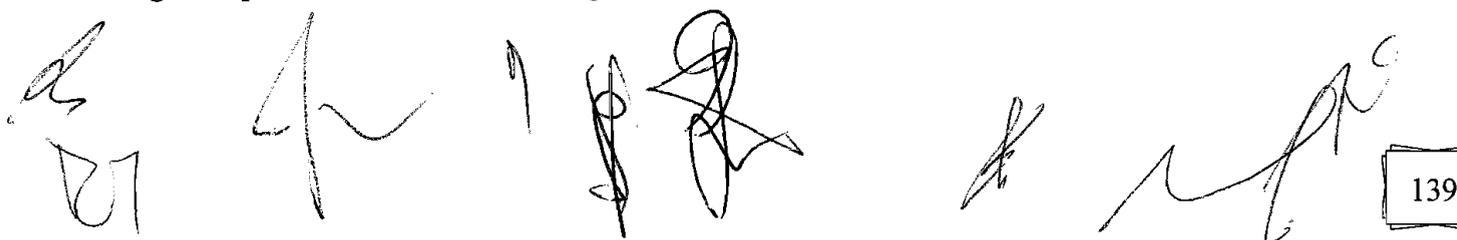
Articolo 110

Aspettativa

Salvo quanto previsto dall'art. 37 (permessi per cariche sindacali -aspettativa per cariche pubbliche elettive e sindacali), al lavoratore che abbia superato il periodo di prova potrà essere concesso, compatibilmente con le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa fino al massimo di un anno per seri motivi familiari che dovranno essere pienamente comprovati e giustificati.

Le disposizioni di cui sopra non si applicano alle aziende con meno di 10 lavoratori. Il periodo di aspettativa non sarà retribuito né computato agli effetti dell'anzianità di servizio, né di alcun altro istituto contrattuale.

Qualora dovessero venir meno i motivi per i quali è stata concessa l'aspettativa, il lavoratore ha l'obbligo di riprendere servizio entro 15 giorni dalla data in cui i motivi stessi sono venuti a cessare.



Handwritten signatures and a box with the number 139.

Il lavoratore che non si presenti in servizio, entro il suddetto termine o entro i 15 giorni dalla scadenza dell'aspettativa, sarà considerato dimissionario, salvo che non gli sia stata concessa dall'azienda, per documentati motivi, una breve proroga comunque non superiore a giorni 15. Ai lavoratori che dovessero eventualmente essere assunti in sostituzione, verrà comunicato per iscritto che essi sono assunti a termine in provvisoria sostituzione di quelli in aspettativa. Al rientro del lavoratore in aspettativa, il rapporto di lavoro così stabilito a termine si intenderà risolto.

Articolo 111

Previdenza

Nei riguardi della previdenza, ci si atterrà alle norme di cui all'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa ed a quelle delle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi collettivi interconfederali o aziendali o disposizioni di legge. Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova.

Articolo 112

Provvidenze varie

Nelle zone in cui non esistano scuole elementari e secondarie inferiori facilmente accessibili, le aziende cureranno di promuovere iniziative di carattere collettivo atte ad agevolare la frequenza a tali scuole dei figli dei lavoratori, concorrendo all'onere che dalla istituzione potesse derivare ai lavoratori stessi.

Le aziende maggiori esamineranno inoltre la possibilità di istituire borse di studio a favore dei figli dei lavoratori che avranno dimostrato maggiore diligenza e profitto negli studi.

Articolo 113

Alloggio e vestiario

Nei casi di concessione dell'alloggio da parte dell'azienda, la concessione stessa verrà effettuata contro pagamento di un limitato canone di affitto, il cui importo è in facoltà della azienda di trattenere sul trattamento economico del lavoratore.

Le spese relative ai servizi accessori dell'alloggio (gas, acqua, illuminazione, ecc.) saranno a carico del lavoratore, salvo condizioni di miglior favore in atto.

La concessione dell'alloggio avrà termine in ogni caso, senza che all'uopo sia necessaria formale



Handwritten signatures and a box with the number 140.

disdetta, all'atto della cessazione del rapporto -per qualsiasi causa -o all'atto del trasferimento del lavoratore ad altra sede.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro non ai sensi dell'art. 116 (provvedimenti disciplinari) e non per dimissioni, sarà concesso un termine improrogabile di mesi tre per il rilascio dei locali. Tale termine decorre dalla data della disdetta o, in mancanza di questa, dalla data di risoluzione del rapporto.

Qualora nella località ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con i centri abitati e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 3 km, l'azienda, che non provveda in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

Qualora l'azienda prescriva ai propri lavoratori l'uso in servizio di determinati indumenti -quali camici, grembiuli, ecc. -essa provvederà alla relativa fornitura gratuita.

La rinnovazione di tali indumenti sarà preventivamente regolata dall'azienda ed è fatto obbligo ai lavoratori di porre la massima cura nel conservarli.

Ai lavoratori tecnici di esercizio che debbono fare uso di speciali indumenti, indispensabilmente inerenti alla natura della loro prestazione, l'azienda concederà un concorso all'acquisto in misura non inferiore al 50 per cento della spesa, in base ai prezzi correnti degli indumenti stessi. E' in facoltà dell'azienda di provvedere essa stessa all'acquisto e alla distribuzione di tali indumenti, alle condizioni di cui sopra.

La spesa sostenuta per l'acquisto dovrà essere in ogni caso documentata.

Articolo 114

Norme aziendali -Regolamento interno

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

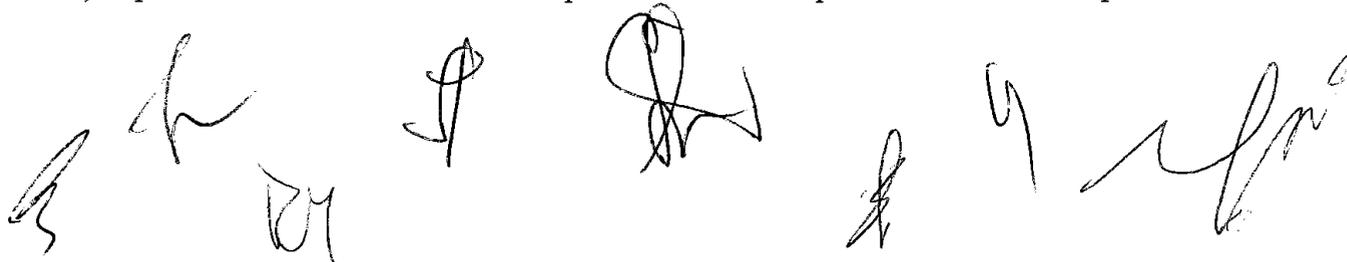
Tali norme saranno portate a conoscenza del personale con ordine di servizio od altro mezzo.

Articolo 115

Doveri del lavoratore

Il lavoratore deve avere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

a) rispettare l'orario di servizio e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo di



presenza;

b) dedicare attività assidua e diligente nello svolgimento delle mansioni affidategli, osservando le disposizioni del presente contratto e del regolamento interno dell'azienda, nonché le istruzioni impartite dai superiori;

c) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda e non trarre profitto, con danno dell'azienda stessa, da quanto forma oggetto delle sue mansioni, né svolgere attività contraria all'azienda medesima;

d) astenersi dallo svolgere durante il servizio atti che potrebbero procurargli lucro e che comunque possano sviare la sua attività che deve essere interamente dedicata all'azienda;

e) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzi e strumenti, ecc. a lui affidati.

E' vietato inoltre al lavoratore di valersi, anche fuori del servizio, della propria condizione per svolgere a fine di lucro attività che comunque siano in relazione con quelle dell'azienda e ricevere a tale effetto compensi e regali sotto qualsiasi forma.

Articolo 116

Provvedimenti disciplinari

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 tre ore di retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità);

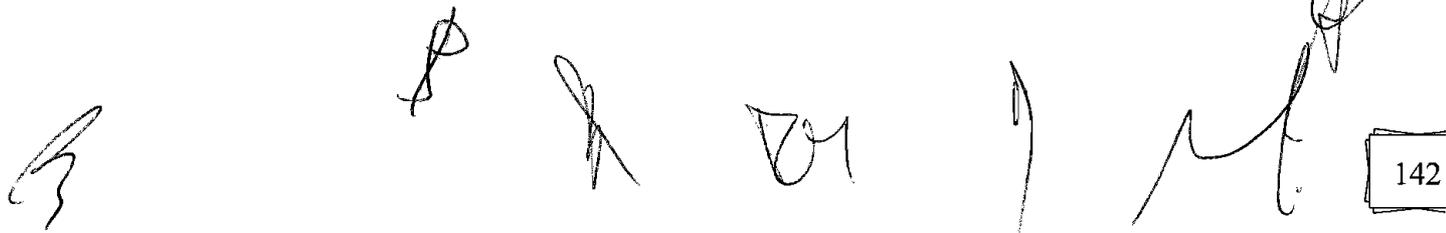
d) sospensione dal lavoro e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 5 giorni;

e) licenziamento senza preavviso, né indennità sostitutiva.

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).

Il licenziamento di cui alla lettera e) potrà essere adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, salve restando le procedure in atto.

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



lavoratore.

L'importo delle multe sarà devoluto ad istituzioni aziendali che svolgono attività in favore del personale dell'azienda.

Per le procedure relative ai provvedimenti di cui sopra si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 117

Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il contratto di lavoro non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso i cui termini, in caso di licenziamento, sono stabiliti come segue, a seconda della anzianità e dei gruppi di appartenenza:

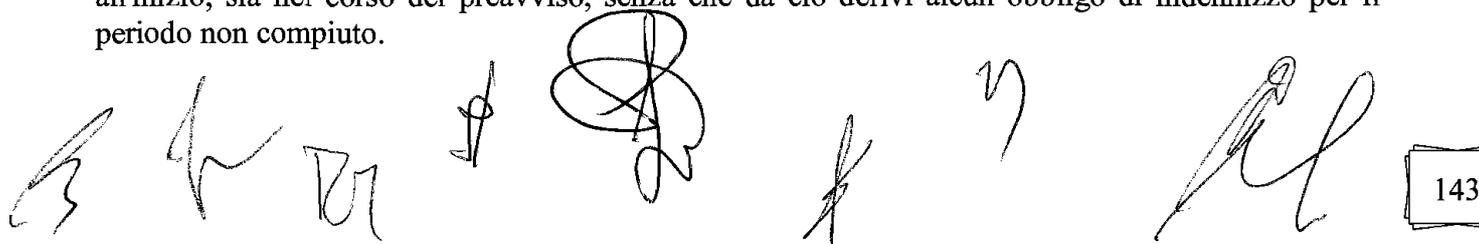
- a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova non hanno raggiunto i 5 anni di servizio:
 - 1) mesi 2 per i lavoratori dei Gruppi A Super ed A;
 - 2) mesi 1 e mezzo per i lavoratori di Gruppo B;
 - 3) mesi 1 per i lavoratori degli altri gruppi;
- b) per i lavoratori che hanno raggiunto i 5 anni di servizio e non superato i 10:
 - 1) mesi 3 per i lavoratori dei Gruppi A Super ed A;
 - 2) mesi 2 per i lavoratori di Gruppo B;
 - 3) mesi 1 e mezzo per i lavoratori degli altri gruppi;
- c) per i lavoratori che hanno superato i 10 anni di servizio e non i 14:
 - 1) mesi 4 per i lavoratori dei Gruppi A Super ed A;
 - 2) mesi 3 per i lavoratori di Gruppo B;
 - 3) mesi 2 per i lavoratori degli altri gruppi;
- d) per i lavoratori che hanno superato i 14 anni di servizio:
 - 1) mesi 5 per i lavoratori dei Gruppi A Super ed A;
 - 2) mesi 4 per i lavoratori di Gruppo B;
 - 3) mesi 3 per i lavoratori degli altri gruppi.

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, un'indennità pari all'importo della retribuzione globale di fatto, che il lavoratore avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso.

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 non compiuto.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials, and a signature on the right.

A tutti gli effetti della presente regolamentazione il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

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

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

Per il calcolo dell'anzianità pregressa, agli effetti del presente articolo, si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 15 (passaggi di qualifica).

Fermo restando quanto previsto dall'art. 6 della legge 26 febbraio 1982, n. 54, art.6 e dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, il raggiungimento del limite di età e dell'anzianità contributiva necessari per aver diritto al pensionamento di vecchiaia è causa di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso.

Articolo 118

Certificato di servizio

In caso di licenziamento o dimissioni, l'azienda consegnerà al lavoratore, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il dipendente ha svolto la sua attività nell'azienda, delle mansioni nella stessa disimpegnate e del gruppo al quale ha appartenuto.

Articolo 119

E.B.I.C.C. – O.P.P.

Fanno parte integrante del presente contratto:

Statuto ed atto costitutivo dell'Ente Paritetico Bilaterale EBICC EDILI e degli Organismi Paritetici Provinciali

(O.P.P.)

Allegato "A"

ENTE PARITETICO BILATERALE NAZIONALE DI FORMAZIONE EDILE INTERREGIONALE

(EBICC EDILI), ENTE NAZIONALE SICUREZZA LAVORO FORMAZIONE e ORGANISMI PARITETICI PROVINCIALI (OPP).

Le parti contraenti concordano sulla importanza fondamentale della formazione professionale dei lavoratori del settore edile al fine di contribuire sia ad un miglioramento qualitativo delle condizioni di lavoro oltre ad un aumento delle capacità produttive e professionali delle imprese, artigiani e cooperative. A tal fine è costituito a livello nazionale l'Ente Paritetico Bilaterale

Nazionale per la formazione e l'addestramento professionale nel settore delle costruzioni denominato "EBICC EDILI ENTE BILATERALE CONFIMPRESE - CSE -Ente Scuola di Formazione Professionale della Edile Cassa".

Obiettivo generale dell'Ente scuola è la promozione, l'attuazione e il coordinamento su scala regionale delle iniziative di formazione, addestramento, qualificazione e riqualificazione professionale nel settore delle costruzioni, impiantistica, recupero di edilizia urbana, innovazioni tecnologiche e tutte le attività affini e connesse ai suddetti comparti. A livello territoriale saranno operativi gli Uffici provinciali dell'EBICC EDILI, abbinati agli uffici della Edile Cassa operanti per provincia, i quali avranno una propria organizzazione funzionale e gestionale. Nell'ambito degli obiettivi e per gli scopi dell'Ente paritetico bilaterale, relativamente alla sicurezza sui luoghi di lavoro e nei cantieri temporanei e mobili, le strutture provinciali costituiranno, su segnalazione paritetica delle Associazioni imprenditoriali e Organizzazioni sindacali territoriali, un OPP con compiti di prevenzione infortuni e igiene nei luoghi di lavoro e in particolare nei cantieri temporanei e mobili.

ORGANISMI PARITETICI BILATERALI:

Gli OPP, formati da un minimo di 6 a un massimo di 12 componenti sono designati pariteticamente dalle Parti. Tali Organismi sono inoltre prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sulla applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione (ex art. 20, D.lgs. n. 626/94 ora art.51 co.2) del D.Lgs 81/08). Gli OPP si adopereranno, con iniziative di promozione e sollecitazione in collaborazione diretta con EBICC EDILI, affinché le imprese e i datori di lavoro assicurino, nel loro interesse e dei lavoratori, una formazione sufficiente e adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento ai propri posti di lavoro e alle specifiche mansioni svolte.

Gli organismi paritetici svolgono attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modifiche ed integrazioni, e dei fondi di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, nonché, su richiesta delle imprese, rilasciano una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese della quale gli organi di vigilanza tengono conto ai fini della programmazione delle proprie attività".

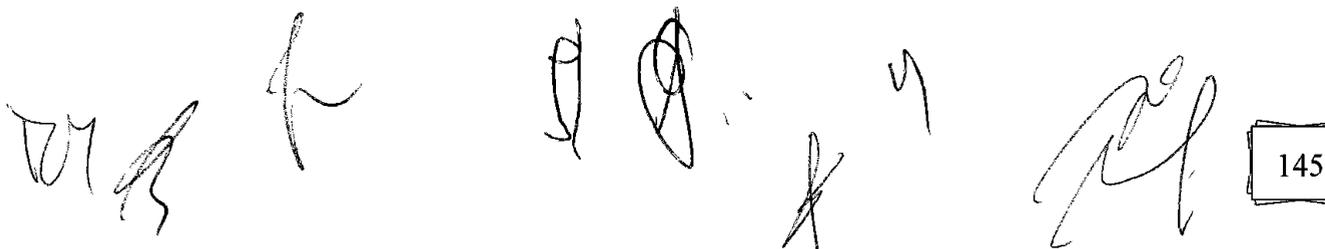
STATUTO

Ente Paritetico bilaterale Nazionale di Formazione Edile Interregionale (EBICC EDILI)

Obiettivo generale di EBICC EDILI è la promozione, l'attuazione e il coordinamento su scala regionale delle iniziative di formazione, addestramento, qualificazione e riqualificazione professionale nel settore delle costruzioni, impiantistica, recupero di edilizia urbana, innovazioni tecnologiche e tutte le attività affini e connesse ai suddetti comparti.

Per il raggiungimento dei suoi scopi l'EBICC EDILI:

- a) attua le iniziative decise congiuntamente tra le parti sociali costituenti, in materia di formazione professionale in un quadro di politica attiva del lavoro nel settore delle costruzioni;
- b) promuove e coordina, nell'ambito delle iniziative di formazione professionale, la preparazione antinfortunistica dei lavoratori, dei quadri tecnici, dei datori di lavoro e degli imprenditori associati;
- c) è strumento ampio di promozione del lavoro nel settore delle costruzioni in ciò rivolgendosi non solo ai lavoratori occupati, ma anche a coloro, in particolare ai giovani, in cerca di occupazione



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

qualificata sia in campo operaio che tecnico e impiegatizio. In tale contesto l'EBICC EDILI può operare centralmente e perifericamente in accordo diretto con le Autorità pubbliche, gli Enti, gli Organismi territorialmente competenti;

d) promuove e cura i rapporti generali con le diverse Istituzioni nazionali, internazionali compresa la CEE per quel che attiene i programmi formativi;

e) raccoglie ed elabora i dati, le notizie, gli elementi che possano comunque interessare la formazione professionale, redige i programmi, pubblicazioni periodiche a carattere divulgativo e tecnico, promuove convegni e incontri per lo studio dei problemi interessanti l'istruzione e la formazione professionale;

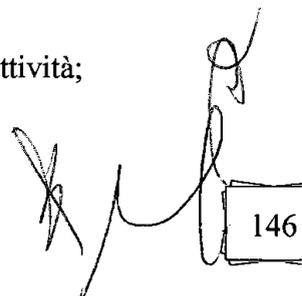
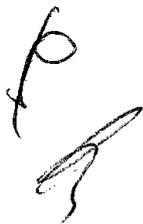
f) promuove in proprio e/o in committenza studi di ricerca volti a migliorare lo stato di conoscenza delle necessità formative nel comparto, in riferimento alle evoluzioni produttive, alle esigenze di qualificazione e crescita professionale degli addetti.

Il Consiglio d'amministrazione è nominato in misura paritetica dalle Organizzazioni imprenditoriali e da quelle sindacali costituenti l'EBICC EDILI. Il Consiglio d'amministrazione è costituito da un minimo di 9 a un massimo di 21 membri. Il Consiglio d'amministrazione delibera con il voto favorevole della maggioranza dei componenti. Ciascun componente ha diritto a un voto. Le riunioni del Consiglio d'amministrazione sono regolarmente costituite con la presenza della maggioranza dei componenti. I membri del Consiglio d'amministrazione durano in carica un biennio e possono essere confermati. I membri del Consiglio nominati restano in carica fino alla scadenza del biennio salvo eventuali dimissioni o indegnità comportamentale nei confronti dell'EBICC EDILI. In tal caso l'Associazione di appartenenza provvederà alla indicazione del sostituto che manterrà la carica fino alla scadenza del biennio originario. Il Consiglio di amministrazione su designazione delle parti costituenti elegge tra i propri membri un presidente e 2 vice presidenti. Il Consiglio di amministrazione si riunisce tutte le volte che il presidente, o chi ne fa le veci, lo ritenga opportuno, oppure quando ne sia fatta richiesta al presidente da almeno 1/3 dei membri. Il Consiglio d'amministrazione è investito dai più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria dell'Ente senza eccezioni di sorta. Il Consiglio d'amministrazione ha facoltà di procedere ad acquisti, permuta e alienazione mobiliari e immobiliari, di fare qualsiasi operazione presso le Banche, l'Istituto di emissione e ogni altro ufficio pubblico o privato. Il Consiglio di amministrazione può, entro i limiti di legge, delegare tutti o parte delle proprie attribuzioni e poteri al presidente e/o ai vice presidenti, determinando il contenuto della delega. Il Comitato di Presidenza è costituito dal presidente e dai vice presidenti. Il presidente dalle Organizzazioni dei lavoratori, i 2 vice presidenti dalle Organizzazioni degli imprenditori. Spetta al Comitato di Presidenza nella persona del presidente, predisporre la convocazione e i lavori di qualsiasi istanza organizzativa dell'Ente.

Qualsiasi atto concernente l'attività economica, finanziaria e amministrativa (prelievo, erogazione e movimento dei fondi) deve essere effettuato con firma del presidente. Per l'espletamento delle attività tecniche e operative funzionali al perseguimento di ruolo dell'EBICC EDILI e del raggiungimento dello scopo sociale l'EBICC EDILI potrà dotarsi di una struttura adeguata al perseguimento dei suoi scopi e rappresentativa di tutte le parti costituenti. Il direttore è nominato dal Consiglio di amministrazione all'infuori dei suoi componenti. Il direttore provvede, sotto la vigilanza del presidente e dei vice presidenti all'organizzazione e alla direzione dell'Ente di Formazione Professionale. Le attribuzioni e l'eventuale compenso del direttore sono stabiliti dal Consiglio di amministrazione. Il direttore partecipa alle riunioni del Consiglio di amministrazione.

Le entrate dell'Ente sono costituite:

a) dai contributi e dalle sovvenzioni pubbliche ad esso spettanti in rapporto alla sua attività;



b) da ogni altra somma che venga devoluta all'Ente e dalle somme incassate per atti di liberalità a qualsiasi titolo;

c) dagli eventuali finanziamenti, contributi, erogazioni a diverso titolo e sopravvenienze attive provenienti da Organismi, pubblici e privati, inerenti l'attività oggetto dello scopo sociale dell'EBICC EDILI.

Le entrate dell'Ente sono gestite dal Consiglio di amministrazione, il quale entro 4 mesi dalla scadenza dell'esercizio finanziario predispose e approva il bilancio dell'Ente, stato patrimoniale, conto economico e relazione del Consiglio d'amministrazione. I revisori dei conti, che costituiscono il Collegio, esercitano le attribuzioni e hanno i poteri di cui agli artt. 2403, 2404, 2407 CC in quanto applicabili e sono obbligati a riferire al Consiglio d'amministrazione le eventuali irregolarità riscontrate durante l'espletamento delle loro funzioni. Il Collegio dei revisori esamina il bilancio consuntivo dell'EBICC EDILI per controllarne la corrispondenza alle risultanze dei libri e delle scritture contabili. Esso si riunisce ordinariamente una volta ogni 3 mesi e ogniqualvolta il presidente dei revisori dei conti lo ritenga opportuno. Esso è costituito da 3 componenti effettivi e da 2 supplenti. Un componente effettivo verrà designato di comune accordo e assumerà la carica di presidente.

Due componenti (1 effettivo e 1 supplente) saranno nominati dai rappresentanti del cartello imprenditoriale; Due componenti (1 effettivo e 1 supplente) saranno nominati dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali. Le attività di formazione saranno indirizzate a:

- giovani disoccupati o inoccupati da avviare al lavoro nel settore edilizio;
- lavoratori e personale dipendente da imprese;
- lavoratrici per un inserimento nel settore edilizio;
- lavoratori del settore edilizio, posti in mobilità e utilizzati in LSU;
- lavoratori disoccupati e inoccupati del settore edilizio.

L'EBICC EDILI stipula convenzioni con le PARTI SOCIALI firmatarie del CCNL e con Ente/Aziende/Studi Tecnici.

I partecipanti ai corsi di formazione, dopo aver superato con esito favorevole esame finale, avranno diritto al rilascio di attestato con indicazione del corso frequentato. Il finanziamento degli Enti di formazione EBICC EDILI e degli OPP avverrà con un contributo a carico delle imprese definito territorialmente e in misura compresa tra lo 0,2% e l'1% calcolato sugli elementi della retribuzione e versato con modalità definite dalle Organizzazioni territoriali. La percentuale versata dalle figure professionali di ASPP e RSPP sarà utilizzata per organizzare la formazione obbligatoria quinquennale.

Le PARTI SOCIALI e gli Enti/Aziende/Studi Tecnici definiranno nelle convenzioni le quote di contributo attestati da versare ad EBICC EDILI

E.N.S.L.F.:

L'EBICC EDILI e i Dipartimenti di Facoltà universitarie e le Associazioni operanti a livello nazionale interessati alla materia "sicurezza e salute in ambiente di lavoro" in relazione alla particolare attenzione che merita la questione sicurezza sul Lavoro, costituiscono un "ENTE NAZIONALE SICUREZZA LAVORO FORMAZIONE denominato ENTE NAZIONALE SICUREZZA LAVORO FORMAZIONE E.N.S.L.F." con compiti di ricerca, studio, progettazione e formazione che operi a livello nazionale con funzione di orientamento e di promozione di



Handwritten signatures and a box containing the number 147.

iniziative formative nei confronti dei lavoratori e dei datori di lavoro, dei RSPP e ASPP, dei tecnici, esperti, periti, etc. relativamente alla prevenzione e salute nei luoghi di lavoro (D.lgs. n. 81/08), e in particolare nei cantieri temporanei e mobili (D.lgs. n. 81/08, titolo IV).

L'E.N.S.L.F. costituito a livello nazionale si attiverà territorialmente per elaborare convenzioni e progettare programmi didattici (in aula, FaD, FaD integrati e piattaforma on line) per corsi di formazione nel settore edile e negli altri settori con Comuni, Province regionali, Regioni, ASL, DPL, FSE, INPS, INAIL, ISPESL, Ordini e Collegi professionali, Enti Istituzionali vari, Enti di formazione accreditati e non, ed aziende varie.

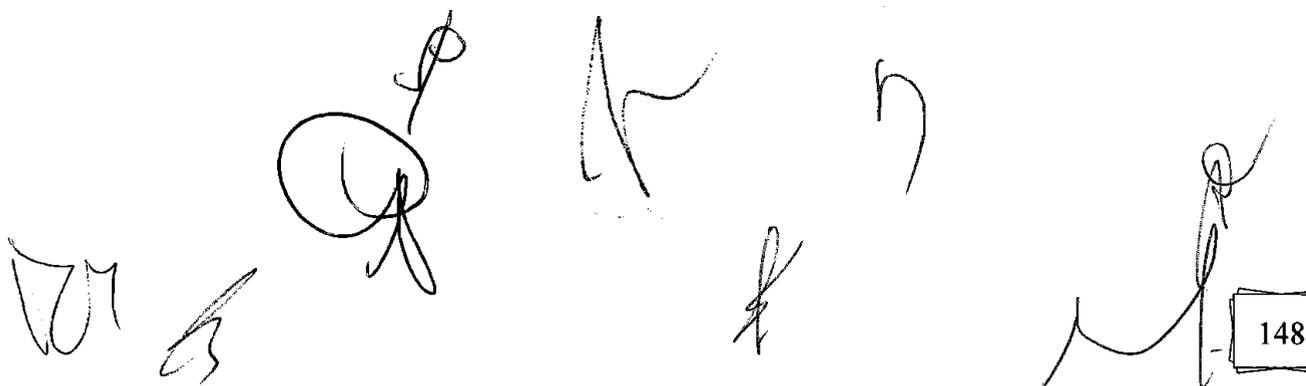
ENTE NAZIONALE SICUREZZA LAVORO FORMAZIONE

Obiettivo generale dell'E.N.S.L.F. è la promozione, l'attuazione e il coordinamento su scala nazionale delle iniziative di ricerca, studio, promozione e formazione, in materia di sicurezza del lavoro non solo nel settore delle costruzioni, impiantistica, recupero di edilizia urbana, innovazioni tecnologiche e tutte le attività affini e connesse ai suddetti comparti, ma in tutti i campi del mondo del lavoro.

Per il raggiungimento dei suoi scopi l'E.N.S.L.F.:

- a) attua le iniziative decise congiuntamente tra le parti sociali, l'Università e le Associazioni costituenti, in materia di formazione e ricerca sulla sicurezza del lavoro in un quadro di politica attiva del lavoro sicuro;
- b) promuove e coordina, nell'ambito delle iniziative di formazione professionale, la preparazione antinfortunistica dei lavoratori, dei quadri tecnici, dei datori di lavoro e degli imprenditori associati e non, dei RSPP e ASPP;
- c) promuove e cura i rapporti generali con le diverse Istituzioni nazionali, internazionali compresa la CEE per quel che attiene i programmi formativi;
- d) raccoglie ed elabora i dati, le notizie, gli elementi che possano comunque interessare la formazione professionale, redige i programmi, pubblicazioni periodiche a carattere divulgativo e tecnico, promuove convegni e incontri per lo studio dei problemi interessanti la sicurezza sul lavoro;
- e) promuove in proprio e/o in committenza studi di ricerca volti a migliorare lo stato di conoscenza delle necessità formative, in riferimento alle evoluzioni produttive, alle esigenze di qualificazione e crescita professionale degli addetti.

Il Consiglio d'amministrazione è nominato per il 50% in misura paritetica dalle parti sociali e il restante 50% da Dipartimenti universitari e Associazioni nazionali che si occupano di sicurezza e salute.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and a smaller one on the right next to a box containing the number 148.

Allegato "B"

ATTO COSTITUTIVO

ORGANISMO PARITETICO PROVINCIALE DI _____

Il giorno ____ del mese di _____ dell'anno ____, alle ore __:__, in
_____(), via _____ n. ____, sono presenti i signori:

1) _____ nato a _____ () il __/__/19__ CF: _____
_____ dom.fisc. via _____ n. __ in _____ ()
in rappresentanza di _____;

2) _____ nato a _____ () il __/__/19__ CF: _____
_____ dom.fisc. via _____ n. __ in _____ ()
in rappresentanza di _____;

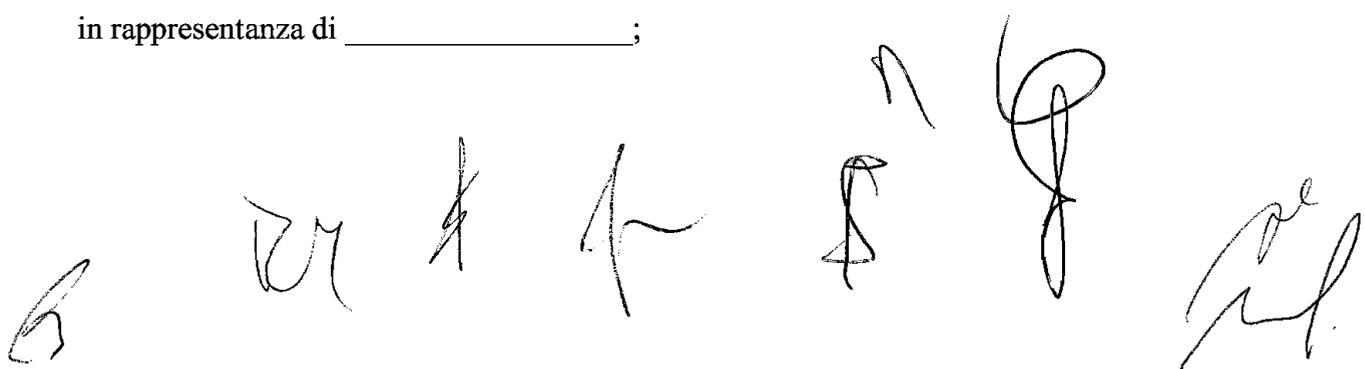
3) _____ nato a _____ () il __/__/19__ CF: _____
_____ dom.fisc. via _____ n. __ in _____ ()
in rappresentanza di _____;

4) _____ nato a _____ () il __/__/19__ CF: _____
_____ dom.fisc. via _____ n. __ in _____ ()
in rappresentanza di _____;

5) _____ nato a _____ () il __/__/19__ CF: _____
_____ dom.fisc. via _____ n. __ in _____ ()
in rappresentanza di _____;

6) _____ nato a _____ () il __/__/19__ CF: _____
_____ dom.fisc. via _____ n. __ in _____ ()
in rappresentanza di _____;

7) _____ nato a _____ () il __/__/19__ CF: _____
_____ dom.fisc. via _____ n. __ in _____ ()
in rappresentanza di _____;



8) _____ nato a _____ () il ___/___/19___ CF: _____
_____ dom.fisc. via _____ n. ___ in _____ ()
in rappresentanza di _____;

9) _____ nato a _____ () il ___/___/19___ CF: _____
_____ dom.fisc. via _____ n. ___ in _____ ()
in rappresentanza di _____;

10) _____ nato a _____ () il ___/___/19___ CF: _____
_____ dom.fisc. via _____ n. ___ in _____ ()
in rappresentanza di _____;

11) _____ nato a _____ () il ___/___/19___ CF: _____
_____ dom.fisc. via _____ n. ___ in _____ ()
in rappresentanza di _____;

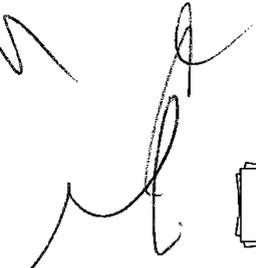
12) _____ nato a _____ () il ___/___/19___ CF: _____
_____ dom.fisc. via _____ n. ___ in _____ ()
in rappresentanza di _____;

13) _____ nato a _____ () il ___/___/19___ CF: _____
_____ dom.fisc. via _____ n. ___ in _____ ()
in rappresentanza di _____;

14) _____ nato a _____ () il ___/___/19___ CF: _____
_____ dom.fisc. via _____ n. ___ in _____ ()
in rappresentanza di _____;

con la presente scrittura privata, gli intervenuti manifestano la volontà di costituire l'organismo
paritetico provinciale di _____ previsto dal CCNL COD. 162 Ministero del lavoro e
delle politiche sociali Prot. n. 9038 dell'8.4.08, Div. Generale della Tutela e della Condizione di
lavoro Div. IV.

Data lettura dello Statuto dell'Organismo paritetico provinciale, che fa parte integrante del presente
atto quale allegato A), lo stesso viene posto in votazione, approvato all'unanimità e sottoscritto da
tutti i componenti. Con il presente atto, sulla base dei criteri di cui all'art.



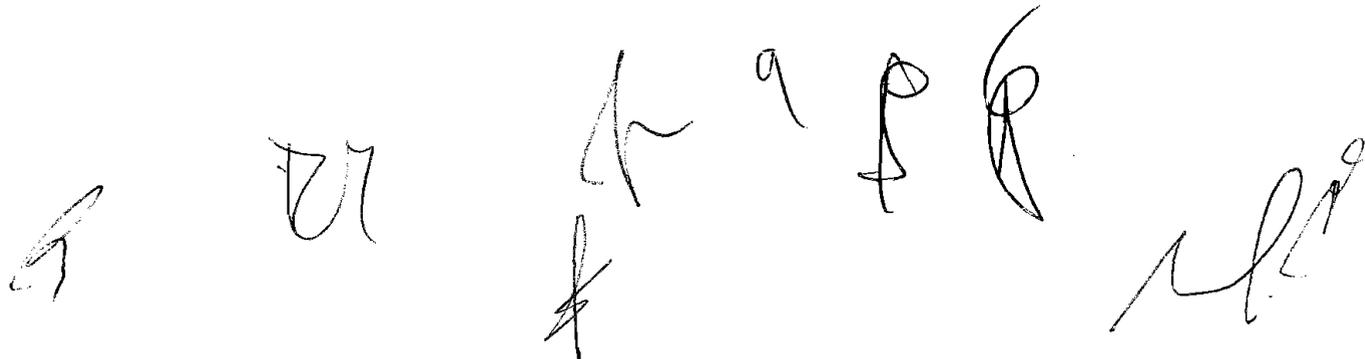
10, comma 1) dello Statuto sono nominati i seguenti Organi: coordinatore il sig. _____ di parte _____ segretario il sig. _____ di parte _____

Ai sensi dell'art. 2 la sede provinciale è stabilita in via _____ n. ___ in _____ (___). Viene dato mandato al coordinatore sig. _____ di provvedere alla registrazione della presente scrittura e di provvedere all'apertura di un conto corrente bancario presso Agenzia bancaria di propria fiducia.

Il presente atto, composto di __ (_____) pagine numerate da 01 a __ e suddiviso in Atto costitutivo e Statuto OPP (allegato A), è approvato all'unanimità seduta stante e sottoscritto in ogni sua pagina dal coordinatore e dal segretario e in calce da tutti i componenti. Alle ore __: __ la seduta viene sciolta.

Seguono le firme dei componenti l'OPP.

- sig. _____ firma _____



Allegato "C"

STATUTO DELL'ORGANISMO PARITETICO PROVINCIALE

DI _____

Titolo I: COSTITUZIONE -DURATA -SEDE -SCOPI

Art. 1 -Costituzione e denominazione.

Il presente Statuto riguarda l'Organismo Paritetico Provinciale di _____, in appresso in breve OPP _____, in attuazione di quanto previsto dal CCNL cod.

162 Ministero del lavoro e delle politiche sociali Prot. n. 9038 dell'8.4.08, Div. Generale della Tutela

e della condizione di lavoro, Div. IV.

Art. 2 -Sede e durata.

L'OPP ha sede provinciale in _____ (____), via _____ n. _____. Possono essere costituite altre sedi territoriali previa richiesta e autorizzazione dell'OPP. La durata è indeterminata nel tempo e non ha fini di lucro.

Art. 3 -Finalità e scopi dell'OPP.

L'OPP ha come finalità nel proprio ambito territoriale:

-svolgere, anche mediante convenzioni, attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro nei confronti delle Imprese, Piccole e Medie Imprese, Lavoratori autonomi e delle rispettive parti sociali costituenti l'OPP ai sensi dell'art. 10, D.lgs. n. 81/08;

-promuovere, validare e collaborare ad azioni di formazione/informazione dei lavoratori, artt. 36 e 37, D.lgs. n. 81/08 e ai soggetti della sicurezza ai vari livelli quali datori di lavoro, dirigenti, preposti, ASPP/RSPP, RLS, lavoratori, responsabili dei lavori e coordinatori sicurezza nei cantieri;

-collabora alla formazione dei lavoratori e dei RLS ai sensi dell'art. 37, comma 12), D.lgs. n. 81/08;

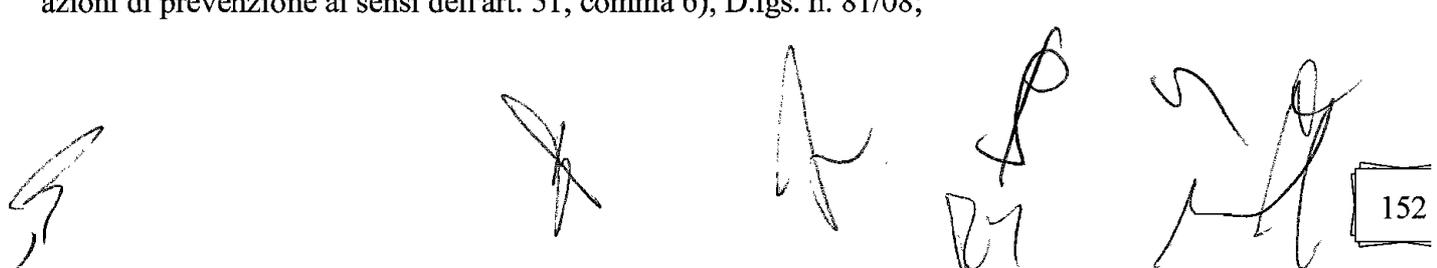
-produrre materiali informativi di supporto sulle tematiche di sicurezza nei luoghi di lavoro e nei cantieri edili sviluppando ricerche in collaborazione con altri enti;

-svolgere attività di consulenza e verifica nei cantieri edili per ottimizzare al meglio i livelli di sicurezza e salute;

-supportare le imprese nella individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e a migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro ai sensi dell'art. 51, comma 3), D.lgs. n. 81/08;

-l'accesso ai luoghi di lavoro congiuntamente al RLS nel caso di infortunio grave;

-l'effettuazione, con personale con specifiche competenze tecniche, nei luoghi di lavoro dei territori di pertinenza e nel comparto edilizio delle costruzioni di sopralluoghi finalizzati al supporto delle azioni di prevenzione ai sensi dell'art. 51, comma 6), D.lgs. n. 81/08;



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right next to a box containing the page number 152.

-la comunicazione alle Aziende-Imprese e agli Organi di vigilanza territorialmente competenti del RLS territoriale ai sensi dell'art. 51, comma 8), D.lgs. n. 81/08;

-la redazione annuale di una relazione sull'attività svolta dagli RLST dell'OPP da inviare al Fondo di sostegno alla Piccola e Media Impresa, ai RLST e alla Pariteticità costituito presso l'INAIL ai sensi dell'art. 52, D.lgs. n. 81/08;

-Organismo di prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sulla applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione ai sensi del CCNL, territoriale e ai sensi dell'art. 51, comma 2), D.lgs. n. 81/08;

-istituire presso gli O.P.P. le commissioni di certificazione, ai sensi dell'articolo 76, comma 1, lettere a) e c) del decreto legislativo 10 ottobre 2003, n. 276, come soggetti abilitati a certificare i modelli di organizzazione e di gestione per la sicurezza. Tale certificazione conferisce una "presunzione di conformità alle prescrizioni" del D.Lgs. 81/08. La certificazione agli "idoneisistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui la comma 1? dell'art. 30, D.Lgs. 81/08 documenta l'adempimento degli obblighi giuridici (previsti dal comma 1 dell'art. 30) nello svolgimento delle ordinarie attività aziendali;

-Gli organismi paritetici possono effettuare sopralluoghi finalizzati a valutare l'applicazione delle norme in materia di sicurezza e tutela della salute sui luoghi di Lavoro:

1) Degli esiti dei sopralluoghi viene informata la autorità di vigilanza.

2) Gli organismi paritetici possono chiedere alla competente autorità di coordinamento delle attività di' vigilanza di disporre l'effettuazione di controlli in materia di sicurezza sul lavoro mirati a specifiche situazioni;

-Gli organismi paritetici svolgono o promuovono attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali, nonché, su richiesta delle imprese, rilasciano una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del D.Lgs 106/09, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività; Ai fini di cui al comma precedente, gli organismi paritetici istituiscono specifiche commissioni paritetiche, tecnicamente competenti. Gli organismi paritetici comunicano all'INAIL i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e il nominativo o i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali."

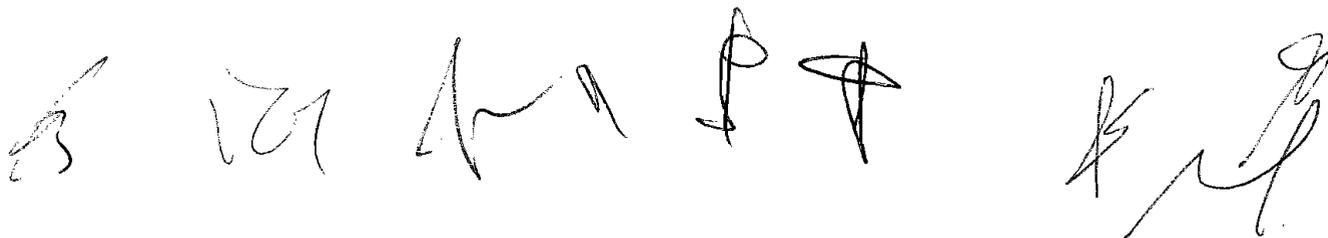
A tal fine l'Organismo Paritetico Provinciale:

(a) effettua studi, ricerche, raccolta ed elaborazione dati in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e sviluppa iniziative promozionali;

(b) collabora con enti e organismi pubblici e privati che si occupano di formazione professionale, sicurezza e igiene del lavoro;

(c) promuove la diffusione, anche nei luoghi di lavoro, di materiale di informazione in materia di formazione professionale, sicurezza e igiene del lavoro;

(d) organizza corsi di formazione normati e non normati rivolti a tutte le figure della sicurezza esclusivamente con l'EBIECC EDILI (Ente Bilaterale Confimpresa Italia - CSE) rilasciando



attestazione di formazione registrato nell'anagrafe nazionale e firmato congiuntamente EBICC EDILI-OPP;

(e) promuove la formazione di professionisti specificamente qualificati, idonei a dare applicazione alla normativa della sicurezza e igiene del lavoro e ad istruire le maestranze del settore edile e delle costruzioni;

(f) l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici;

(g) l'assistenza alle imprese finalizzata alla attuazione degli adempimenti in materia di sicurezza e salute;

(h) svolge un servizio di vigilanza e consulenza a favore delle imprese edili per il rispetto delle norme in materia di sicurezza e igiene del lavoro;

(i) trasmette una relazione annuale sulla propria attività al Comitato regionale di coordinamento ai sensi dell'art. 51, comma 7), D.lgs. n. 81/08.

Titolo II: ORGANI DELL'OPP -COMPOSIZIONE -POTERI

Art. 4 -Organi dell'OPP.

Gli Organi dell'OPP sono:

(a) il coordinatore

(b) la Segreteria

Art. 5 -Gestione dell'OPP.

L'OPP è composto da un minimo di 6 membri ad un massimo di 14 membri così designati:

-50% membri dalle Organizzazioni imprenditoriali

-50% membri dalle Organizzazioni dei lavoratori

Art. 6 -Durata dell'incarico.

I membri dell'OPP durano in carica 4 anni e possono essere riconfermati, con comunicazione scritta da tutte le parti sociali. E' però data facoltà alle Organizzazioni imprenditoriali e sindacali di provvedere alla loro sostituzione anche prima dello scadere del mandato.

Art. 7 -Decadenza.

Decadono dalla carica i membri dell'OPP che, senza giustificato motivo, per 3 volte consecutive non partecipano alle sedute.

Art. 8 -Poteri dell'OPP.

L'OPP è convocato dal coordinatore ed è validamente costituito con la presenza di almeno la metà più 1 dei componenti. Ciascun membro ha diritto a 1 voto.

Le deliberazioni sono assunte con il voto favorevole della maggioranza dei componenti. In caso di parità prevale il voto del coordinatore.

Spetta all'OPP:

(a) provvedere all'approvazione del bilancio preventivo e consuntivo;

(b) curare ogni altro adempimento posto a suo carico dal CCNL e contratti e accordi collettivi territoriali;

(c) approvare, su proposta del coordinatore, il piano generale della attività nel quale sono inseriti i programmi delle attività formative e di prevenzione da svolgere; tale piano sarà predisposto tenendo conto degli orientamenti del mercato e dei bisogni di formazione rilevati a livello territoriale;

(d) compiere tutti gli altri atti ed assumere le iniziative che valgono a raggiungere i fini statutari.

Art. 9 -Commissioni tecniche.

L'OPP può istituire una "Commissione tecnica per la formazione" e una "Commissione tecnica per la prevenzione infortuni". Entrambe le Commissioni saranno composte rispettando il principio di pariteticità. Nelle Commissioni potranno essere inseriti consulenti esterni, scelti dall'OPP, di provata esperienza e specializzati nel campo della formazione e della sicurezza. Le Commissioni, ognuna per le rispettive materie di competenza, ha compiti esclusivamente consultivi di studiare e predisporre le iniziative da sottoporre alla decisione dell'OPP, nonché di provvedere ad eventuali studi su incarico dell'OPP stesso. Le Commissioni si riuniscono su convocazione del coordinatore. Alle riunioni delle Commissioni partecipa il segretario dell'OPP con il compito di verbalizzare le proposte da sottoporre all'OPP, tramite il coordinatore.

Art. 10 -Coordinatore e Segretario.

L'Organismo Paritetico Provinciale (OPP)(previsto dal CCNL) elegge un coordinatore e un segretario rappresentanti pariteticamente le parti imprenditoriali e sindacali.

Il segretario (di parte datoriale o sindacale in relazione al coordinatore) provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte dai componenti dell'OPP stesso e a produrre copia degli atti per ciascun componente del medesimo.

Spetta al coordinatore di sovrintendere alla applicazione dello Statuto e dare esecuzione alle deliberazioni dell'OPP. Qualsiasi atto concernente il prelievo, l'acquisizione, l'erogazione e il movimento di fondi dell'OPP deve essere effettuato con firma del coordinatore.

Il coordinatore presiede l'OPP, ha la firma sociale e lo rappresenta legalmente di fronte ai terzi e in giudizio.

Art. 11 -Libro verbali dell'OPP.

E' istituito il libro dei verbali delle riunioni dell'OPP la cui tenuta viene affidata al segretario. Nel libro sono trascritti gli argomenti trattati e le delibere assunte in ciascuna riunione. Ciascun verbale deve essere sottoscritto dal coordinatore e dal segretario.

Titolo III -GESTIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

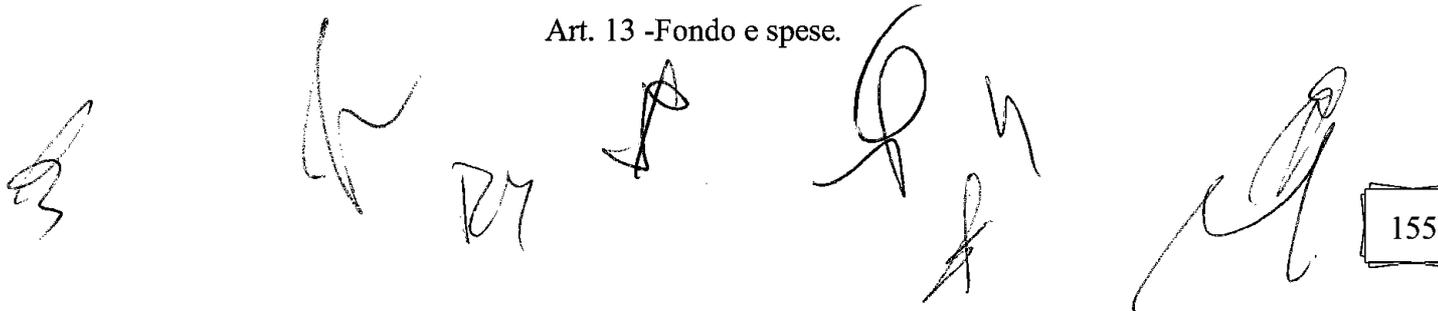
Art. 12 -Finanziamenti.

L'attività dell'OPP viene finanziata dalle quote spettanti scaturite dal CCNL e integrativi, da contributi della UE, dello Stato, di Enti o istituzioni pubbliche o private, convenzioni, erogazioni, finanziamenti di ogni natura, donazioni e lasciti testamentari, proventi di servizi vari resi a terzi.

Attinge per il sostegno delle attività e della formazione dei RLST al Fondo di sostegno alla Piccola e Media Impresa, ai RLST e alla pariteticità costituito presso l'INAIL ai sensi dell'art. 52, D.lgs. n. 81/08.

Inoltre, per lo svolgimento dei suoi compiti istituzionali, l'OPP utilizzerà tutti gli strumenti a sua disposizione per accedere ai finanziamenti disposti da Enti Pubblici e/o dal Fondo Sociale Europeo.

Art. 13 -Fondo e spese.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several initials in the center, and a signature on the right next to a box containing the page number 155.

Le somme di cui all'art. 13 sono fatte confluire in un conto corrente intestato a "Organismo Paritetico Provinciale di _____ in breve OPP _____".

Art. 14 -Esercizio finanziario e bilanci.

L'esercizio finanziario decorre dal 1° gennaio di ciascun anno e termina il 31 dicembre dell'anno stesso. I bilanci di esercizio preventivo e consuntivo sono predisposti dal coordinatore sulla base delle risultanze contabili fornite dalla segreteria e approvati dall'OPP. Una copia del bilancio sarà consegnata all'EBICC EDILI (Ente Bilaterale Confimpresa Italia - CSE).

Titolo IV – SEGRETERIA

Art. 15 -Segretario.

E' istituita la funzione di segretario. Il segretario collabora con il coordinatore per il conseguimento degli scopi statutari. Partecipa alle riunioni dell'OPP e delle Commissioni tecniche e redige i relativi verbali. Organizza, inoltre, il lavoro amministrativo dell'OPP favorendo l'attuazione delle delibere e delle Commissioni tecniche. Predisporre l'invio delle convocazioni e quant'altro gli venga richiesto dall'OPP.

Titolo V -DISPOSIZIONI FINALI

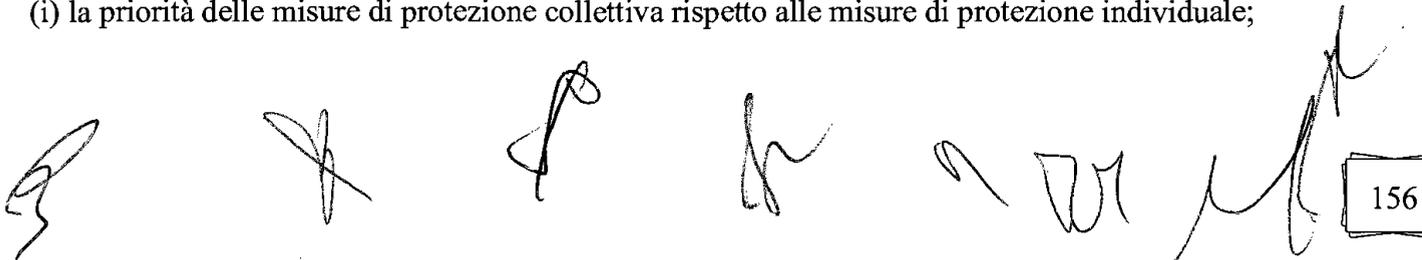
Art. 16 -Interpretazioni e controversie.

Qualsiasi situazione inerente alla interpretazione e alla applicazione del presente Statuto è rimandata all'esame delle Organizzazioni sindacali provinciali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Le controversie saranno definite presso il competente foro di _____, Art. I/0-5: Sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro e nei cantieri temporanei e mobili Formazione di base per lavoratori edili di primo ingresso -Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e territoriale -Piani di sicurezza -Formazione effettuata da EBIECC EDILI -OPP -Parti sociali.

Le Parti concordano la piena attuazione dell'art. 15, D.lgs. n. 81/08 sulle misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori che sono:

- (a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- (b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive della azienda, nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e della organizzazione del lavoro;
- (c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- (d) il rispetto dei principi ergonomici nella organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- (e) la riduzione dei rischi alla fonte;
- (f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- (g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- (h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- (i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

- (l) il controllo sanitario dei lavoratori;
- (m) l'allontanamento del lavoratore dalla esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- (n) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- (o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;
- (p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS);
- (q) l'istruzioni adeguate ai lavoratori;
- (r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- (s) la partecipazione e consultazione dei RLS;
- (t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi; (u) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- (v) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- (z) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

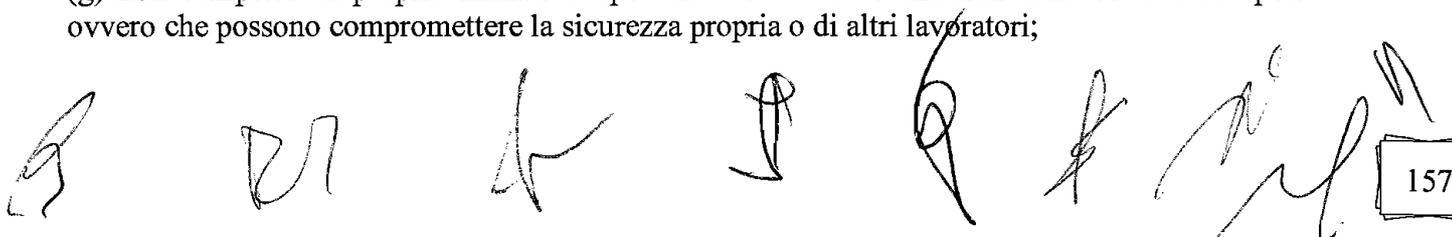
Le misure relative alla sicurezza, all'igiene e alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

OBBLIGHI DEI LAVORATORI:

1) Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni od omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2) I lavoratori devono in particolare:

- (a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- (b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;
- (c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- (d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- (e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lett. c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lett. f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al RLS;
- (f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- (g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;



Handwritten signatures and a box with the number 157.

- (h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- (i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

3) I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS):

1) Il RLS è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo. L'elezione dei RLS avviene secondo le modalità di cui al punto 6).

2) In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il RLS.

3) Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il RLS è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto alla voce

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA:

4) Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il RLS è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle RSA. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.

5) Il numero, le modalità di designazione o di elezione del RLS, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.

6) L'elezione dei RLS aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto del ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il ministro della salute, sentite le Confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di attuazione del presente comma.

7) In ogni caso il numero minimo dei RLS di cui al punto 2) è il seguente:

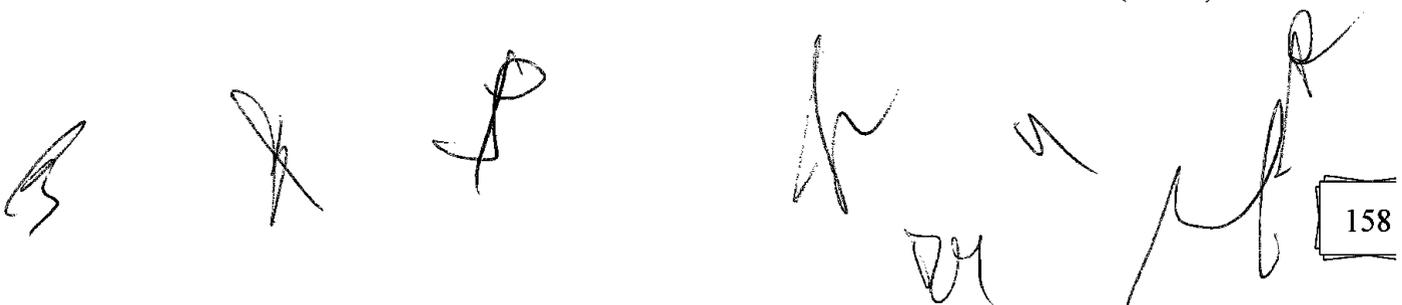
(a) RLS nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;

(b) RLS nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;

(c) RLS in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei RLS è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.

8) Qualora non si proceda alle elezioni previste dai punti 3) e 4), le funzioni di RLS sono esercitate dai rappresentanti dei lavoratori territoriali e di sito produttivo, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE (RLST):



Handwritten signatures and a box with the number 158.

1) Il RLST esercita le competenze del RLS di cui al punto "Attribuzioni del RLST" e i termini e con le modalità ivi previste con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il RLS.

2) Le modalità di elezione o designazione del RLST di cui al punto 1) sono individuate dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza dei predetti accordi, le modalità di elezione o designazione sono individuate con decreto del ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le associazioni di cui al presente comma.

3) Tutte le aziende o unità produttive nel cui ambito non è stato eletto o designato il RLS partecipano al Fondo di cui all'articolo.

4) Per l'esercizio delle proprie attribuzioni il RLST accede ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e del termine di preavviso individuati dagli accordi di cui al comma 2). Il termine di preavviso non opera in caso di infortunio grave. In tale ultima ipotesi l'accesso avviene previa segnalazione all'Organismo paritetico.

5) Ove l'azienda impedisca l'accesso, nel rispetto delle modalità di cui al presente articolo, al RLST, questi lo comunica all'Organismo paritetico o, in sua mancanza, all'Organo di vigilanza territorialmente competente.

6) L'Organismo paritetico o, in mancanza, il Fondo comunica alle aziende e ai lavoratori interessati il nominativo del RLST.

7) Il RLST ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del RLST sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva secondo un percorso formativo di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale.

8) L'esercizio delle funzioni di RLST è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA DI SITO PRODUTTIVO:

1) RLS di sito produttivo sono individuati nei seguenti specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri:

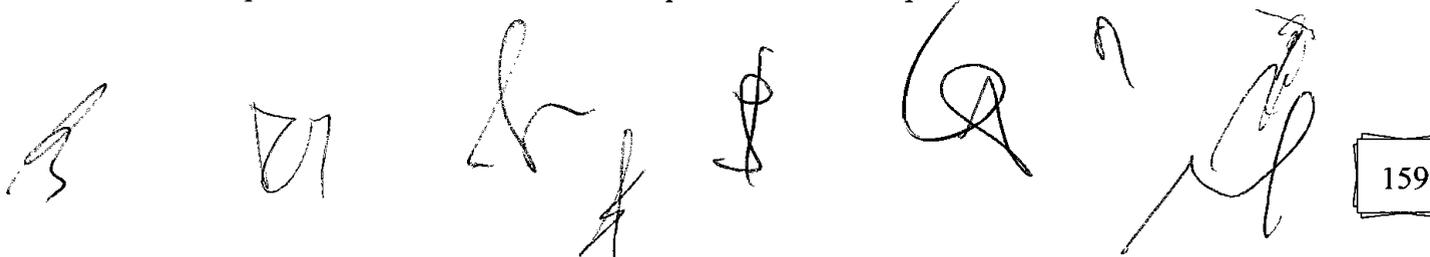
(a) i porti di cui all'art. 4, comma 1), lett. b), c) e d), legge 28.1.94 n. 84, sedi di autorità portuale nonché quelli sedi di autorità marittima da individuare con decreto dei ministri del lavoro e della previdenza sociale e dei trasporti, da adottare entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto;

(b) Centri intermodali di trasporto di cui alla direttiva del ministro dei trasporti 18.10.06 n. 3858;

(c) impianti siderurgici;

(d) cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno, intesa quale entità presunta dei cantieri, rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione di tutte le opere;

(e) contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500.



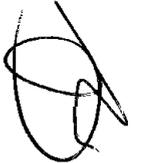
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

2) Nei contesti di cui al comma precedente il RLS di sito produttivo è individuato, su loro iniziativa, tra i RLS delle aziende operanti nel sito produttivo.

ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA:

1) Il RLS:

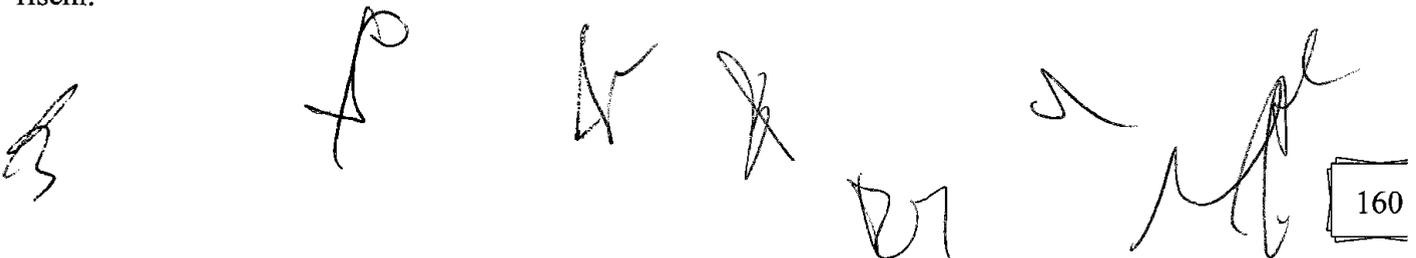
- (a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- (b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- (c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- (d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione;
- (e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze e ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali;
- (f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- (g) riceve una formazione adeguata;
- (h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- (i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti dalle quali è, di norma, sentito;
- (l) partecipa alla riunione periodica;
- (m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- (n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- (o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.



2) Il RLS deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

3) Il RLS, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del "documento di valutazione dei rischi".

4) Il RLS rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi.



5) L'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Nelle aziende, ovvero unità produttive, con più di 15 dipendenti il RLS è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle RSA. In assenza di tali rappresentanze, è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto anche per candidature concorrenti.

Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima della 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 delle elezioni. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro. Questi si identifica nel dirigente al quale spettano i poteri gestionali.

Hanno diritto al voto tutti i dipendenti e possono essere eletti tutti i lavoratori (o RSA a seconda dei casi) -non in prova con contratto a tempo determinato o con contratto a tempo indeterminato purché la durata del medesimo consenta lo svolgimento del mandato -che prestano la propria attività nelle unità lavorative. La durata dell'incarico è di 3 anni.

Al rappresentante spettano, per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 50, D.lgs. n. 81/08, appositi permessi retribuiti pari a 6 ore annue nelle unità lavorative che occupano fino a 6 dipendenti, nonché pari a 8 ore annue nelle unità lavorative che occupano da 7 a 15 dipendenti.

Nelle unità lavorative che occupano da 15 a 50 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50, D.lgs. n. 81/08, i RLS, oltre ai permessi già previsti per le RSA, utilizzano permessi retribuiti orari pari a 20 ore annue per ogni rappresentante. Per le aziende, imprese con più di 50 dipendenti le ore di permessi retribuiti sono 32. Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), e), d), g), i) ed l) dell'art. 50 citato non viene utilizzato il predetto monte ore e l'attività è considerata tempo di lavoro.

Il datore di lavoro consulta il RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il RLS, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del RLS, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge. Per informazioni si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene, alla salute e alla sicurezza del lavoro.

FORMAZIONE DEI LAVORATORI E DEI LORO RAPPRESENTANTI:

1) Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

(a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, Organi di vigilanza, controllo, assistenza;

(b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.



Handwritten signatures and a box containing the number 161.

2)La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al punto 1) sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano adottato, previa consultazione delle parti sociali, entro il termine di 12 mesi dalla data di entrata in vigore del TU D.lgs. n. 81/08 (15.5.08).

3)Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in merito ai rischi specifici di cui ai titoli del D.lgs. n. 81/08 successivi al I. Ferme restando le disposizioni già in vigore in materia, la formazione di cui al periodo che precede è definita mediante l'accordo di cui al punto 2).

4)La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

(a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio della utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;

(b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;

(c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

5)L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.

6)La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione alla evoluzione dei rischi o alla insorgenza di nuovi rischi.

7)I preposti ricevono, a cura del datore di lavoro e in azienda, una adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al presente comma comprendono:

(a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;

(b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;

(c) valutazione dei rischi;

(d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

8)I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione della emergenza devono ricevere una adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico; in attesa della emanazione delle disposizioni di cui al comma 3), art. 46 del D.Lgs 81/08, continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al decreto del ministro dell'interno 10.3.98, pubblicato nel S.O. alla G.U. n. 81 del 7.4.98, attuativo dell'art. 13. D.lgs. 19.9.94 n. 626.

9)Il RLS ha diritto a una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

10)Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del RLS sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

(a) principi giuridici comunitari e nazionali;

(b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

(c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;



- (d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- (e) valutazione dei rischi;
- (f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- (g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- (h) nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e ad 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

11) La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli Organismi paritetici provinciali ove presenti, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

12) Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.

13) Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al presente decreto sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1), lett. i), D.lgs. 10.9.03 n. 276 e successive modificazioni. Il contenuto del libretto formativo è considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e di esso gli Organi di vigilanza tengono conto ai fini della verifica degli obblighi di cui al presente decreto.

La formazione dei RLS, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro attività.

CONSULTAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA E TERRITORIALE:

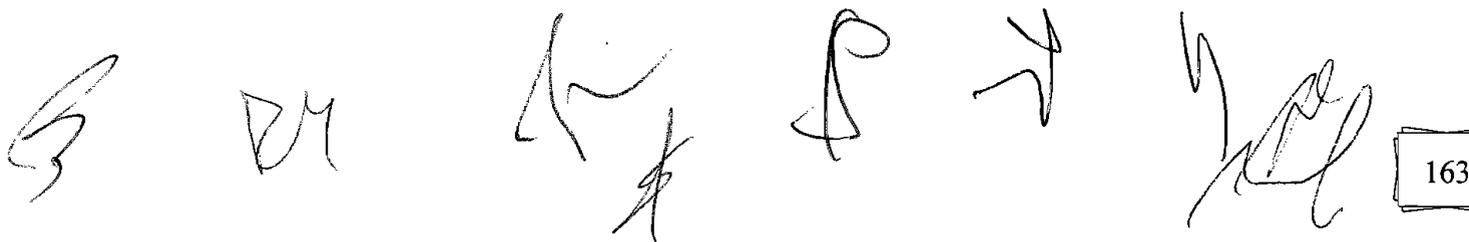
1) Il datore di lavoro consulta preventivamente i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (o territoriale) sui piani di sicurezza (PSC, PSS, POS, PiMUS); tali rappresentanti hanno il diritto di ricevere i necessari chiarimenti sui contenuti dei piani di sicurezza e di formulare proposte al riguardo.

2) I rappresentanti per la sicurezza (o territoriale) sono consultati preventivamente sulle modifiche significative da apportarsi ai piani di sicurezza.

FORMAZIONE EFFETTUATA DA EBICC EDILI -OPP -PARTI SOCIALI:

Dalla constatazione che nei cantieri edili in genere, e in particolare ove si effettuano lavorazioni nel settore dei lavori edili effettuati dai privati, i lavoratori non hanno, nella stragrande maggioranza dei casi, esplicitato il loro diritto-dovere dell'elezione del RLS.

Ove ciò è stato fatto si è evidenziato che risulta pressoché impossibile ai datori di lavoro applicare le norme di legge che regolano la formazione del RLS (32 ore di corso sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, durante l'orario di lavoro e a spese del datore di lavoro) in quanto spesso sia la



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right next to a box containing the page number 163.

durata dei cantieri stessi che la non effettiva contemporaneità per zone locali rendono difficile l'organizzazione funzionale dei corsi stessi per il numero esiguo di eventuali partecipanti.

Per ovviare a ciò le parti contraenti il presente contratto, ritenendo prioritaria la formazione in materia di sicurezza e salute al RLS e RLST e ai lavoratori in genere che è elemento indispensabile per ridurre ed eliminare gli incidenti nei cantieri edili concordano, sin da ora, la priorità di organizzare corsi di formazione sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro per RLS (32 ore), RLST (64 ore), datori di lavoro (24 ore, Dirigenti(12 ore), Preposti(8 ore) e lavoratori (16 ore di base e specifica di cantiere (4, 8, 12), Primo Soccorso(12, 16 ore), Antincendio(4,8 e 16 ore) ai sensi del D.lgs. n. 81/08.

FaD(Formazione a Distanza):

Per alcune tipologie di corsi sarà utilizzata la FORMAZIONE A DISTANZA ove è consentita e nei casi ove è prevista la partecipazione di tecnici scolarizzati(RLST)per il ruolo TECNICO da svolgere e per la formazione del personale amministrativo operante negli uffici delle imprese.

Inoltre saranno progettati, in collaborazione con aziende specializzate, particolari tipologie di formazione progettate per essere utilizzate in piattaforma per aziende o gruppi di aziende con un numero notevole di dipendenti.

La FaD è una particolare formazione con la caratteristica principale del suo svolgersi tra soggetti che fisicamente non si trovano a condividere lo stesso spazio fisico. La tradizionale lezione frontale viene riportata tale e quale e il soggetto segue tutto il percorso formativo a distanza.

Questa tipologia di FaD è vista come ambiente di gestione della conoscenza con canale di comunicazione attiva e PERCORSI FORMATIVI PERSONALIZZATI.

E' un processo di "apprendimento digitale" con la possibilità di effettuare una serie di verifiche efficaci(test, simulazioni di ruoli, risoluzioni di casi concreti) per arrivare alla FORMAZIONE UTILE riferita al ruolo e per i compiti da svolgere. Il vantaggio della formazione in FaD integrata è nell'avere la possibilità di seguire il percorso formativo scegliendo i tempi di studio senza interrompere i propri impegni anche lavorativi.

Viene utilizzata la Formazione a Distanza(FaD) riconosciuta ed applicata a livello regionale, nazionale ed in sede europea.

Obiettivo dei corsi

I moduli, complessivamente, saranno progettati per la loro fruizione a distanza per dare ai partecipanti conoscenze e competenze che li mettano in condizione di svolgere il ruolo per il corso specifico per gestire in modo continuativo un sistema aziendale di sicurezza.

Metodologia

- Collegamento tramite Internet e utilizzo di slides
- Videocorsi
- Documenti e dispense scaricabili;
- Verifica di apprendimento: test a risposte multiple.

Verifiche

Saranno del tipo interattivo con Test.

Documentazione

Tutti le slides ed il materiale complementare utilizzato durante il corso saranno fornite al corsista in formato pdf.

Tutti i test di verifica del corso, lo sviluppo temporale dei corsi e la copia dell'Attestato saranno conservati quale documentazione della formazione avvenuta.

Attestato

La conclusione di tutti i percorsi formativi avverrà presso gli O.P.P. territorialmente competenti con verifica finale tramite test a risposta multipla e colloquio finale. Sarà consegnato l'Attestato numerato dell'avvenuta formazione valido su tutto il territorio nazionale. Gli elenchi dei corsisti formati saranno inviati agli organi di vigilanza territorialmente competenti.

FORMAZIONE DI BASE PER LAVORATORI:

Ogni impresa edile, Cooperativa e impresa artigiana, se deve assumere un lavoratore che per la prima volta si inserisce a livello lavorativo nel settore edile, dovrà provvedere alla sua formazione di base attraverso la frequenza di un corso di base di 16 ore prima di iniziare a lavorare nel cantiere edile.

Saranno organizzati dei percorsi formativi di base di 16 ore da frequentare prima dell'inizio del rapporto di lavoro per garantire sicurezza e salute ai lavoratori che entrano in cantiere per la prima volta. I corsi formativi organizzati a laboratori (formazione pratica di base, lavori di gruppo, 'role playing, problem solving, video clip, verifiche dell'apprendimento, etc.) di 16 ore sono lo strumento concreto che l'EBIECC EDILI Ente Paritetico Bilaterale Nazionale ha individuato per ridurre le malattie professionali, gli infortuni e le morti bianche nei cantieri. La frequenza dei corsi finalizzata a una formazione utile e pratica è una opportunità per avviare al lavoro edile in cantiere manodopera più consapevole e in grado di governare i rischi con la consapevolezza degli accadimenti che possono causare danni gravi alla salute, alla incolumità e incidenti mortali. molta attenzione, quindi, per l'immissione al lavoro edile di lavoratori "inesperti", di cui molti stranieri, che dovranno eseguire procedure spesso non note e ad interloquire in una lingua sconosciuta.

Corso di Formazione

PRIMO INGRESSO NEI CANTIERI EDILI CCNL "della Piccola, Media Industria e delle Cooperative delle costruzioni" IN VIGORE DAL 16 APRILE 2008 e presso il CNEL con il Codice n.162 " ed INTEGRAZIONE E VARIAZIONE CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 28 APRILE 2008.

PROGRAMMA DEL CORSO

Data ed Orari

Corso di 16 Ore.

MODULO 1 -AULA FORMATIVA

ORE 4

- * Legislazione generale di sicurezza in materia di prevenzione degli infortuni.
- * TITOLO IV -D.LGS 81/08:"Lavori in quota" -"Direttiva cantieri";
- * La Valutazione dei Rischi e i Piani di Sicurezza nei cantieri(PSC, POS e PiMUS).

MODULO 2 -AULA FORMATIVA

ORE 4

* L'incendio e la sua prevenzione-Protezione antincendio e procedure da adottare in caso di incendio-Usò degli estintori mediante sussidio di audiovisivi.

MODULO 3 -AULA FORMATIVA

ORE 4

L'EMERGENZA NEI CANTIERI CON SIMULAZIONE CHIAMATA SOCCORSI;

Formazione riferita alle mansioni di Aiutante nello scavo a macchina, scavare a mano, lavorare entro scavi, tagliare legname e laterizi, impastare a mano e a macchina, Miscelare prodotti e sostanze chimiche, aiutante nella esecuzione di cassature, gettare, stendere e vibrare il calcestruzzo, disarmare, uso dei DPI.

Visita in un cantiere.

MODULO 4 -AULA FORMATIVA

ORE 4

IMP. ELETTRICO, PROTEZIONE SCARICHE ATMOSFERICHE E DI TERRA NEI CANTIERI;

Movimentazione Manuale dei Carichi, ordinare e tenere in pulizia il cantiere, impastare a mano e con betoniera, uso del ponteggio a cavalletti, trabattello e scale a mano, uso di utensili elettrici.

Sollevamento di carichi con l'argano, caricare e scaricare automezzi, esecuzione di tracce per impianti, demolizioni di tramezzature ed intonaci. I Dispositivi di Protezione Collettiva.

Visita in un cantiere.

Riferimenti normativi:

Corso di formazione di primo ingresso ai sensi del CCNL EDILI

Obiettivi e Finalità del percorso formativo Acquisire elementi di conoscenza relativi alla sicurezza attiva, alla conoscenza dei DPI, ai pericoli e rischi del cantiere edile per i lavoratori a primo ingresso.

Metodologia didattica

Il percorso formativo è caratterizzato da una metodologia didattica fortemente interattiva, applicativa e pratica che prevede il ricorso a simulazioni, verifica interattiva, problem solving che consentiranno di monitorare e verificare l'apprendimento.

Registro presenze e numero partecipanti

Sarà predisposto un Registro delle presenze per ogni modulo del corso sul quale ogni partecipante apporrà la propria firma.

Il numero massimo di partecipanti per ogni corso è fissato a 30.

Progettazione didattica. Responsabile del progetto formativo Formatori EBICC

Tutti i docenti-formatori e addestratori hanno esperienza pluriennale e sono esperti in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro e nei cantieri edili.

Materiale didattico

Ad ogni partecipante verrà consegnato materiale di utilizzo e di lettura utili a completare la formazione conseguita. Il materiale costituisce, altresì, una concreta possibilità di consultazione costante e di continuo aggiornamento.

EBICC EDILI

Soggetto formatore

Operante su tutto il territorio nazionale individuato ope legis dall'art.98 comma 2, del D.Lgs. 81/08 per la realizzazione del corso che ne rilascia il relativo Attestato.

O.P.P.

Organismo Paritetico Provinciale costituito a livello provinciale dalle Parti sociali firmatarie del CCNL che collabora e vigila sui percorsi formativi organizzati a livello territoriale.

Soggetto Organizzatore locale

Soggetto che opera a livello territoriale cui sono demandati i compiti amministrativi, organizzativi e di supporto alla didattica ed allo sviluppo del corso di PRIMO INGRESSO IN EDILIZIA.

Attestato

Al termine del corso verrà consegnato l'Attestato individuale ad ogni partecipante ai sensi dell'art.37. comma 9 del D.Lgs 81/08. Per il conseguimento dell'Attestato è necessaria una presenza pari al 90% del monte ore del corso.

Archivio generale della formazione

Tutti i documenti del corso, programma, registro con firme dei partecipanti, lezioni, verifiche nonché la copia dell'Attestato saranno conservati nell'archivio della struttura formativa organizzatrice quale documentazione della formazione di primo ingresso avvenuta.

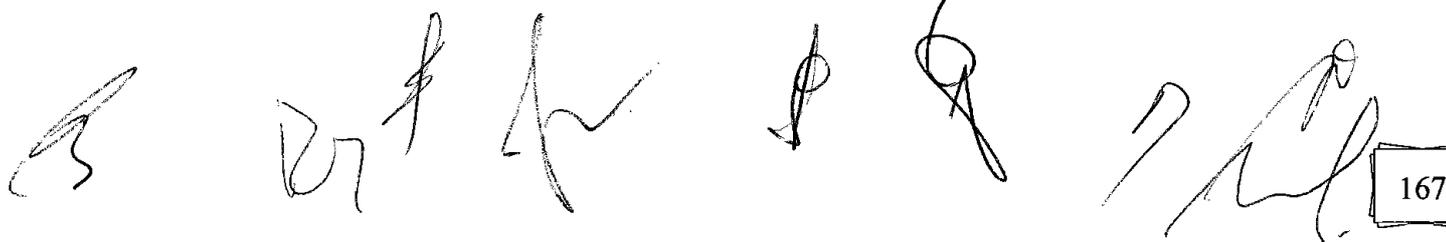
Libretto Formativo

La formazione di aggiornamento sarà inserita nel Libretto Formativo, (Decreto del 10 ottobre 2005, G.U.n. 256 del 3 novembre 2005) con la registrazione dell'aggiornamento quale idonea certificazione e credito formativo.

PARTECIPAZIONE E ORGANIZZAZIONE DEI CORSI:

La partecipazione ai corsi sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro sarà a titolo gratuito per i datori di lavoro e lavoratori iscritti alle Edili Casse Autonome. I corsi di formazione saranno organizzati dagli Ente Bilaterale Confimprese Italia - CSE(EBICC EDILI) e a livello provinciale dagli OPP utilizzando una quota percentuale (definita dalla contrattazione territoriale) dei contributi, a carico del datore di lavoro, previsti per la formazione professionale. I corsi saranno svolti nel periodo e orario in accordo con le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

Tutte le parti sociali che hanno sottoscritto questa variazione e integrazione del CCNL cod. 162 possono organizzare tutte le tipologie di percorsi formativi normati e non normati esclusivamente con EBICC EDILI (Ente Bilaterale Confimprese Italia - CSE) e con l'OPP (Organismo Paritetico Provinciale) (ove presente) rilasciando attestato di formazione registrato nell'anagrafe nazionale e



167

firmato congiuntamente con EBICC EDILI. Il regolamento organizzativo dei corsi viene in appresso evidenziato.

FORMAZIONE PER RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE

(D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, Art. 48 comma 7):

Il D.Lgs. 81/08 prevede la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), in un'ottica di collaborazione con il Datore di Lavoro, per la formulazione e l'attuazione delle misure di Prevenzione Protezione dai rischi professionali aziendali.

Dall'analisi degli articoli dettati in tema di consultazione e partecipazione dei Lavoratori alla sicurezza, emerge chiaramente una figura di Rappresentante dei Lavoratori che si pone, nell'organizzazione del sistema di Prevenzione e Protezione, quale soggetto attivo e necessario tanto da dover essere consultato negli adempimenti più significativi di sicurezza.

Il Decreto stabilisce anche che il Rappresentante, per poter esercitare le proprie funzioni, deve conseguire una formazione adeguata al suo ruolo.

Nel modello di produzione del settore edile il lavoratore occupa un ruolo centrale.

La persona diventa, dunque, il punto di riferimento per quanto attiene il sistema di sicurezza sul luogo di lavoro.

Il lavoratore è al medesimo tempo il destinatario e il soggetto di prevenzione attiva per la sicurezza attraverso l'attività che sui luoghi di lavoro svolgono i lavoratori eletti Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Nelle realtà lavorative più piccole, le imprese con meno di 15 dipendenti, dove i lavoratori non eleggono gli RLS interni a ricoprire il ruolo di vigilanza per la sicurezza dei lavoratori interviene il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) in diretta dipendenza con l'ORGANISMO PARITETICO PROVINCIALE.

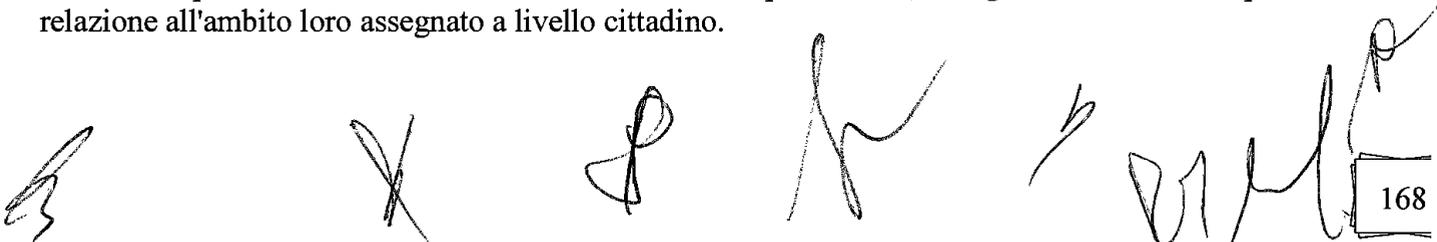
L'ORGANISMO PARITETICO PROVINCIALE ha come finalità nell'ambito territoriale l'effettuazione, tramite l'RLST, nei luoghi di lavoro dei territori di pertinenza e nel comparto edilizio delle costruzioni di sopralluoghi finalizzati al supporto delle azioni di prevenzione ai sensi dell'art.51 c.6 del D.Lgs 81/08.

Inoltre l'OPP comunica alle Aziende-Imprese e agli organi di vigilanza territorialmente competenti gli RLS territoriali ai sensi dell'art.51 c.8 del D.Lgs 81/08 e redige annualmente una relazione sull'attività svolta dagli RLST dell'O.P.P. da inviare al Fondo di sostegno alla Piccola e Media Impresa, ai RLST e alla Pariteticità costituito presso l'I.N.A.I.L. ai sensi dell'art.52 del D.Lgs 81/08;

LA FIGURA DEL RAPPRESENTANTE LAVORATORI SICUREZZA TERRITORIALE:

Gli ORGANISMI PARITETICI PROVINCIALI, attraverso i Rappresentanti Territoriali dei Lavoratori per la Sicurezza (RLST) di USAE-FNLE (Unione Sindacati Autonomi Europei – Federazione Nazionale Lavoratori Edili) coadiuvati dai sindacati rappresentativi nel settore edili firmatari e per adesione del CCNL cod.162 eseguono visite di prevenzione sui cantieri per sollecitare gli adeguati controlli e il rispetto della normativa vigente (Dlgs. 81/08).

L'O.P.P. con gli RLST, che sono designati da C.S.E. e dai sindacati rappresentativi nel settore edili firmatari e per adesione del CCNL cod.162 a livello provinciale, svolgeranno i loro compiti in relazione all'ambito loro assegnato a livello cittadino.



Handwritten signatures and a box with the number 168.

Il RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE esercita le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui all'articolo 50 D.Lgs 81/08 che sono:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
- m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Viene utilizzato in tutte le aziende o unità produttive del territorio del comparto edile nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE accede ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e del termine di preavviso individuati dagli accordi tra le PARTI SOCIALI. Il termine di preavviso non opera in caso di infortunio grave. In tale ultima ipotesi l'accesso avviene previa segnalazione

ALL'ORGANISMO PARITETICO PROVINCIALE.

Ove l'azienda impedisca l'accesso al RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE, questi lo comunica all'organismo paritetico o, in sua mancanza, all'organo di vigilanza territorialmente competente.

L'esercizio delle FUNZIONI DI RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.



169

Ogni RLST ha il compito di svolgere le visite di ispezione preventiva ai cantieri di competenza, per verificare la corretta applicazione di tutte le normative sulla sicurezza e salute.

Per agire con la massima efficacia l'O.P.P. si coordinerà con la Medicina del lavoro territorialmente competente e la Direzione Provinciale del lavoro.

Gli RLST oltre le visite di cantiere sono preventivamente consultati dalle Imprese edili (assenza di RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA) sui Piani di Sicurezza e Coordinamento (PSC), sui Piani Operativi di sicurezza (POS) e sui Piani di Montaggio Uso e Smontaggio (Pi.M.U.S.).

OBIETTIVI.

Fornire ai Partecipanti tutti gli elementi necessari affinché i compiti che la legge attribuisce all'RLST vengano svolti adeguatamente con competenza ed efficacia

DURATA:

La durata del corso è di 64 ore.

CONOSCENZE NECESSARIE IN ENTRATA:

Le conoscenze necessarie afferiscono di norma ad una formazione di carattere sindacale con attitudini a favorire il lavoro di gruppo.

COMPETENZE ACQUISITE:

Si individuano le seguenti aree di attività:

- * analisi/valutazione dei rischi
- * verifica costante delle misure di Prevenzione e di sicurezza
- * animazione di sicurezza
- * informazione dei Lavoratori

Alla fine del percorso formativo saranno acquisite competenze:

- * diagnostiche
- * decisionali
- * relazionali

nonché l'acquisizione di conoscenze specifiche, di sapere applicativo, che devono necessariamente riferirsi almeno a:

- * normativa sulle materie di sicurezza ed igiene del lavoro con riferimento all'edilizia;
- * rischi presenti sul posto di lavoro e riferiti all'ambito edile;
- * danni legati a quei rischi;
- * limiti di esposizione a fattori inquinanti;
- * analisi degli infortuni;
- * analisi delle situazioni critiche (anomalie di processo);
- * modalità di Prevenzione;

- * strumenti informativi presenti sul luogo di lavoro: registro infortuni, schede di sicurezza, documento di valutazione, etc.;
- * valutazione di programmi di informazione;
- * costruzione di strumenti propri di analisi e di verifica (schede ed altro materiale).

I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALI svolgeranno le funzioni di:

- * consultazione preventiva sull'analisi e sulla valutazione dei rischi, e la programmazione, realizzazione e verifica delle misure di prevenzione. e protezione;
- * consultazione sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione e sulla gestione dell'emergenza (antincendio, evacuazione e pronto soccorso);
- * informazione sulla documentazione aziendale inerente la sicurezza sul lavoro e sugli atti degli organi di vigilanza;
- * consultazione riguardo la formazione dei lavoratori;
- * richiesta di una riunione per la sicurezza quando lo ritenga necessario;
- * ricorso alle autorità di vigilanza qualora ritenga insufficienti e inadeguate le misure aziendali di sicurezza e che l'Azienda stessa non ritiene opportuno modificare;
- * proporre al servizio di prevenzione l'adozione di nuove misure che ritenga idonee a tutelare meglio la salute e l'integrità dei lavoratori;
- * consultazione del registro infortuni oltre che naturalmente del Documento di Valutazione dei Rischi.

DESTINATARI DEL PERCORSO FORMATIVO

I SOGGETTI TECNICI individuati e designati dal Sindacato dei lavoratori C.S.E. e dai sindacati rappresentativi nel settore edili firmatari e per adesione del CCNL cod.162 ai sensi dell'art. 48 comma 2 del D.Lgs. 81/08 per lo svolgimento dei compiti e delle funzioni attribuite dall'art. 50 del D.Lgs 81/08 -TESTO UNICO.

METODOLOGIA

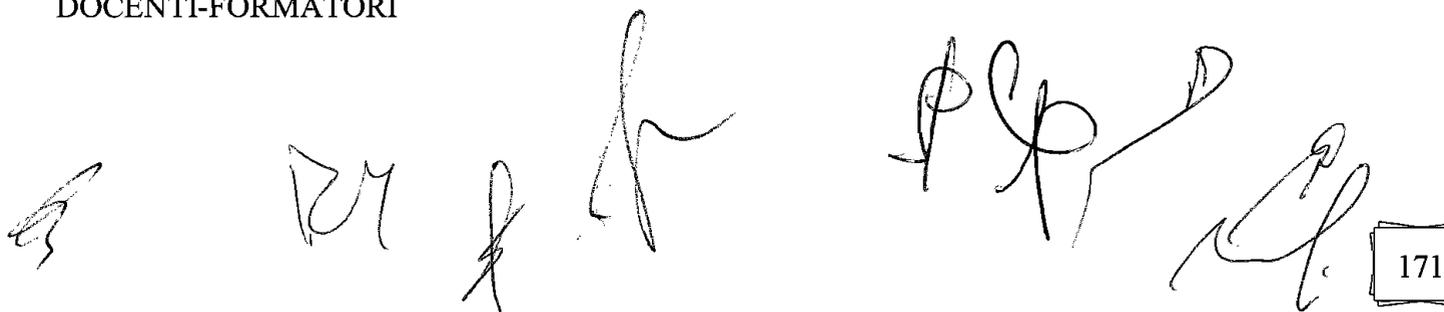
Sono privilegiate le metodologie di insegnamento/apprendimento "attive" che comportano la centralità del partecipante al percorso di apprendimento. Sono garantite l'equilibrio tra lezioni frontali con la valorizzazione ed il confronto delle esperienze in aula, eventuali gruppi di lavoro, nel rispetto del monte ore complessivo di ciascun modulo e, nei casi previsti, con il supporto di materiali multimediali.

Verranno favorite le metodologie di apprendimento basate sul problem solving, applicate a simulazioni e problemi specifici.

REGISTRO PRESENZE

E' predisposto un Registro delle presenze per ogni lezione del corso sul quale ogni partecipante apporrà la propria firma.

DOCENTI-FORMATORI



Handwritten signatures of the teachers/trainers, including a box containing the number 171.

I docenti-formatori, con riferimento ai diversi argomenti da trattare, dovranno avere esperienza pratica documentata, almeno biennale, sia nel settore della formazione e nelle materie ed argomenti di insegnamento del settore edilizio.

DISPENSE

Ad ogni partecipante verrà consegnato un CD Rom contenente tutte le slides utilizzate, documenti di utilizzo e di lettura utili a completare la formazione conseguita. Il materiale costituisce, altresì, una concreta possibilità di consultazione costante e di continuo aggiornamento. Il materiale sarà disponibile, in area riservata, nel sito web di EBICC EDILI ENTE BILATERALE CONFIMPRESE - CSE all'indirizzo www.EBICC EDILI.it.

VERIFICHE E VALUTAZIONE

Il corso si conclude con un test di verifica dell'apprendimento somministrato ad ogni partecipante. I test verranno corretti, discussi ed analizzati in aula.

Al termine del corso un apposito questionario verrà proposto per la valutazione finale da parte dei partecipanti affinché possano esprimere un giudizio sui diversi aspetti del corso appena concluso.

CERTIFICAZIONI IN USCITA:

Alla fine del percorso formativo si maturerà l'attestato di frequenza al corso di formazione per RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE ai sensi del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 48 comma 7.

L'aggiornamento annuale è previsto di 8 ore annue.

CONTENUTI E DURATA DEL PERCORSO FORMATIVO PER RLST(anche FAD)

PROGRAMMA DEL CORSO

Tipologia

Corso di 64 Ore.

Modulo 1 - __/__/0__ ore __: __ ore __/ __ formatore:

ore 4

1.1. Introduzione al corso;

1.2. Principi giuridici nazionali e comunitari;

1.3. Quadro normativo in materia di sicurezza dei lavoratori e la responsabilità civile e penale: D.Lgs 81/08 -TESTO UNICO: Titolo I.

Modulo 2 - __/__/0__ ore __: __ ore __/ __ formatore:

ore 4

2.1. D.Lgs 81/08 -TESTO UNICO: Titolo IV;

2.2. La contrattazione in edilizia e il ruolo degli Organismi Paritetici Bilaterali;

2.3. Norme di buona tecnica.

Verifica interattiva.

Modulo 3 - __/__/0__ ore __: __ ore __/ __ formatore:

ore 4

- 3.1. I principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- 3.2. Informazione e formazione (artt. 36 e 37 del D.Lgs 81/08); Il libretto formativo;
- 3.3. I rapporti con i rappresentanti dei lavoratori;
- 3.4. Le funzioni del Medico Competente e le malattie professionali.

Modulo 4 - __/__/0__ ore __: __ ore __/ __ formatore:

ore 4

- 4.1. La valutazione dei rischi;
- 4.2. Definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- 4.3. I principali tipi di rischio e le relative misure tecniche, organizzative e procedurali di sicurezza;
- 4.4. Appalti, lavoro autonomo e sicurezza;
- 4.5. Verifica interattiva.

Modulo 5 - __/__/0__ ore __: __ ore __/ __ formatore:

ore 4

- 5.1. I dispositivi di protezione individuale e la segnaletica di sicurezza;
- 5.2. La tutela assicurativa, le statistiche e il registro infortuni;
- 5.3. Gli organi di vigilanza e di controllo nei rapporti con le aziende;
- 5.4. Elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi.

Modulo 6 - __/__/0__ ore __: __ ore __/ __ formatore:

ore 4

- 6.1. L'incendio e la prevenzione;
- 6.2. Protezione antincendio e procedure in caso di incendio;
- 6.3. Esercitazione pratiche mediante audiovisivi;
- 6.4. D.M. 10.03.1998.

Verifica interattiva.

Modulo 7 - __/__/0__ ore __: __ ore __/ __ formatore:

ore 4

- 7.1. I luoghi di lavoro;
- 7.2. Aspetti normativi dell'attività del R.L.S.;
- 7.3. Verifica interattiva.

Modulo 8 - __/__/0__ ore __: __ ore __/ __ formatore:

ore 4

- 8.1. La gestione aziendale e il SGSL UNI-INAIL;

8.2. Ergonomia;

8.3. Rischi psicosociali;

8.4. Progettazione formativa e nozione di tecnica di comunicazione;

8.5. La negoziazione e il ruolo propositivo-consultivo dell'RLS.

Verifica interattiva.

Modulo 9 - __/__/0_ ore __:__ ore __/__ formatore:

ore 4

9.1. Macchine ed attrezzature di lavoro;

9.2. Gru e paranchi.

9.3. Impianto elettrico di cantiere.

Modulo 10 - __/__/0_ ore __:__ ore __/__ formatore:

ore 4

10.1. Movimentazione Manuale dei Carichi;

10.2. Rumore e Vibrazioni.

Verifica interattiva.

Modulo 11 - __/__/0_ ore __:__ ore __/__ formatore:

ore 4

11.1. Rischio chimico, cancerogeno e mutageno;

11.2. La legge quadro sull'alcol.

Modulo 12 - __/__/0_ ore __:__ ore __/__ formatore:

ore 4

12.1. Adempimenti e sanzioni D.Lgs 81/08 -TESTO UNICO;

12.2. Il Titolo IV del T.U. e le leggi sui LL.PP.

Verifica interattiva.

Modulo 13 - __/__/0_ ore __:__ ore __/__ formatore:

ore 4

13.1. La documentazione di sicurezza nel cantiere

13.2. L'organizzazione del cantiere e gli apprestamenti di sicurezza;

13.3. Scavi e lavori stradali.

Modulo 14 - __/__/0_ ore __:__ ore __/__ formatore:

ore 4

14.1. I Piani di sicurezza in edilizia;

14.2. Il cad 3D nella sicurezza cantieri;

14.3. All. XV-D.lgs 81/08: cont. min. PSC, POS, costi sicurezza;

14.4. Realtà operativa cantieri.

Verifica interattiva.

Modulo 15 - __/__/0__ ore __:__ ore __/__ formatore:

ore 4

15.1. Lavori in altezza;

15.2. I ponteggi e il Pi.M.U.S. con test di verifica apprendimento.

Modulo 16 - __/__/0__ ore __:__ ore __/__ formatore:

ore 4

16.1. Il ruolo del Coordinatore sicurezza per l'esecuzione;

16.2. Motivazione al comportamento sicuro;

16.3. Esempi pratici di PSC, F.T., POS e PiMUS;

VERIFICA FINALE CON TEST A RISPOSTA MULTIPLA

PREVENZIONE E SICUREZZA DEL LAVORO:

Le Parti concordano l'esigenza prioritaria di promuovere e sviluppare una cultura sistematica della prevenzione per l'igiene e la sicurezza adottando tutti i mezzi idonei e informativi per sensibilizzare tutti gli operatori del settore edilizio.

Le Parti ritengono fondamentale la cooperazione per favorire lo sviluppo di strategie di prevenzione tramite l'individuazione e l'applicazione di programmi e progetti comuni. Nel campo della formazione che sarà attuata tramite le parti sociali, l'EBIECC EDILI e gli OPP, molta attenzione sarà posta alla formazione nel campo dell'igiene e sicurezza, nei luoghi di lavori e in particolare nei cantieri temporanei e mobili, a tutti gli operatori del settore (datori di lavoro, RLS, RLST e lavoratori).

Nell'ambito degli obiettivi e per gli scopi dell'EBIECC EDILI (Ente paritetico bilaterale), relativamente alla sicurezza sui luoghi di lavoro e nei cantieri temporanei e mobili, le strutture provinciali costituiranno, su segnalazione paritetica delle Associazioni imprenditoriali e Organizzazioni sindacali territoriali, un Organismo Paritetico Provinciale con compiti di prevenzione infortuni e igiene nei luoghi di lavoro e in particolare nei cantieri temporanei e mobili.

La corretta attuazione delle norme tecniche e delle buone prassi, di cui all'articolo 2, comma 1, lettere u) e v) del D.Lgs 81/08, conferisce una presunzione di conformità alle prescrizioni di corrispondente contenuto del D.Lgs 81/08. Conferisce altresì una presunzione di conformità alle prescrizioni del presente decreto legislativo la certificazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione di cui all'articolo 30 del D.Lgs 81/08 ad opera delle commissioni di certificazione istituite presso gli enti bilaterali e le università ai sensi dell'articolo 76, comma 1, lettere a) e c), del decreto legislativo 10 ottobre 2003, n. 276".

REGOLAMENTO ORGANIZZAZIONE CORSI

EBICC EDILI / OPP / PARTI SOCIALI

EBICC EDILI (Ente Bilaterale Confimpresa Italia - CSE):



L'EBICC EDILI effettua la progettazione didattica e realizza direttamente e/o in collaborazione con gli Organismi Paritetici Provinciali (OPP) e parti sociali i corsi sotto elencati per i quali i due ENTI (EBICC EDILI e OPP) sono riconosciuti quale soggetti formatori 'ope legis' ai sensi del D.lgs. n. 81/08.

Il "progettista didattico" sviluppa l'architettura di un intervento formativo con:

- obiettivi formativi e didattici dell'intervento
- contenuti, metodologie di conduzione e metodologie di valutazione
- fasi di svolgimento, tempi e loro articolazione
- aspetti organizzativi e logistici

In relazione alla organizzazione dei corsi l'EBIECC EDILI definisce e approva il programma didattico del corso, predispone nella programmazione didattica la valutazione dell'apprendimento (tramite le varie tipologie di verifiche iniziali, intermedie e finali redatte ed effettuate dai docenti interni e/o direttore-tutor) e al rilascio dei relativi attestati di frequenza, nonché alla predisposizione di una unica modulistica amministrativa e didattica. La programmazione corsuale e la modulistica relativa è messa a disposizione degli OPP e delle parti sociali.

CORSI NORMATI E NON NORMATI:

(A) corsi per RSPP -addetti al SPP e aggiornamento: l'EBIECC EDILI e l'OPP hanno titolo per l'organizzazione di corsi di cui all'art. 32, comma 4), D.lgs. n. 81/08 e dell'Accordo Stato-Regioni 14.2.06;

(B) corsi "coordinatore sicurezza" nei cantieri e aggiornamento: l'EBIECC EDILI e l'OPP hanno titolo per l'organizzazione di corsi per "coordinatore per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori" in base a quanto previsto dall'art. 98, comma 2) con i contenuti di cui all'allegato XIV, D.lgs. n. 81/08;

(C) corsi montaggio e smontaggio ponteggi/accesso e posizionamento mediante funi aggiornamento: l'EBICC EDILI e l'OPP hanno titolo per l'organizzazione di corsi di cui all' art. 136, comma 8) (montaggio ponteggi) e art. 116, comma 4) e i contenuti di cui all'allegato XXI, D.lgs. n. 81/08;

(D) corsi "informazione-formazione, datori di lavoro, dirigenti, preposti, RLS, RLST, primo soccorso e antincendio": l'EBICC EDILI e l'OPP hanno titolo per l'organizzazione di corsi di cui agli artt. 36 e 37, art. 34, D.lgs. n. 81/08, DM n. 388/03 e DM 10.3.98.

COMPITI DELL'ORGANISMO PARITETICO PROVINCIALE (OPP):

L'OPP, rappresentato dal coordinatore, effettua l'organizzazione, gestione e amministrazione dei corsi di cui sopra. Sono fatte salve le competenze specifiche dell'EBIECC EDILI in particolar modo nel rilascio dell'attestato di frequenza finale e nella costituzione dell'Anagrafe Nazionale della Formazione. L'OPP dispone delle caratteristiche strutturali e logistiche, nonché delle capacità organizzative, gestionali e amministrative per lo svolgimento di corsi e attività formative. L'OPP può svolgere i corsi di cui in premessa sia presso la propria sede sia in altre sedi ritenute idonee.

CORSI DI FORMAZIONE A LIVELLO TERRITORIALE

L'OPP può organizzare e svolgere i corsi di cui prima (A, B, C, D) sia direttamente e/o in collaborazione con le parti sociali costituenti l'EBIECC EDILI e l'OPP che devono svolgersi

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

secondo le modalità previste dalla normativa vigente. Tutti i corsi prevedono, prima del rilascio dell'attestato di frequenza, l'esame finale di verifica dell'apprendimento.

Per lo svolgimento dei corsi devono essere utilizzate modulistica, programmi e contenuti predisposti dall'EBICC EDILI. I corsi sono organizzati sulla base di un calendario redatto autonomamente dall'OPP che ne informa e ne comunica tutti gli elementi necessari all'EBIECC EDILI, tramite l'apposita modulistica e procedure.

Le parti sociali a livello provinciale concordano con l'OPP affinché i corsi di cui prima possano essere svolti, presso sedi decentrate del territorio provinciale curandone gli aspetti organizzativi e gestionali.

DIRETTORE-TUTOR, SEGRETERIA DIDATTICA E DOCENTI

L'OPP o le parti sociali se organizzatori dei corsi designa:

-un direttore-tutor (responsabile del percorso formativo) che è in grado di agire autonomamente per individuare e contattare quanti hanno un ruolo nel percorso formativo. Sa condurre verifiche interattive individuali e di gruppo, elaborare griglie di pre-analisi, di valutazione finale e 'in itinere'. Coordina, controlla e misura le azioni già progettate gestendo le risorse disponibili. Segue e implementa il percorso di formazione in modo diretto e in stretto rapporto con i docenti-formatori e con i partecipanti. E' uno specialista di contenuti, esperto di processi formativi che sa integrare adeguatamente le proprie competenze professionali con le esigenze del percorso formativo affidatogli per il raggiungimento degli obiettivi definiti. Il direttore-tutor del corso sarà docente-formatore interno, avrà l'incarico di presidente della Commissione docenti interni e presiede le operazioni relative alle verifiche finali. I docenti-formatori devono possedere obbligatoriamente una esperienza almeno biennale nella formazione e in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro. La scelta dei docenti è delegata al direttore-tutor;

-una Segreteria didattica con compiti organizzativi, firme dei partecipanti e supporto all'attività corsuale per i corsi che sono svolti dallo stesso o in collaborazione e nelle sedi ritenute idonee e opportune.

VIGILANZA E CONTROLLO

Il direttore-tutor e la Segreteria didattica esercitano per conto di EBIECC EDILI, OPP e parti sociali le attività di vigilanza, supervisione e controllo di tutte le attività didattiche formative.

ORGANIZZAZIONE CORSI:

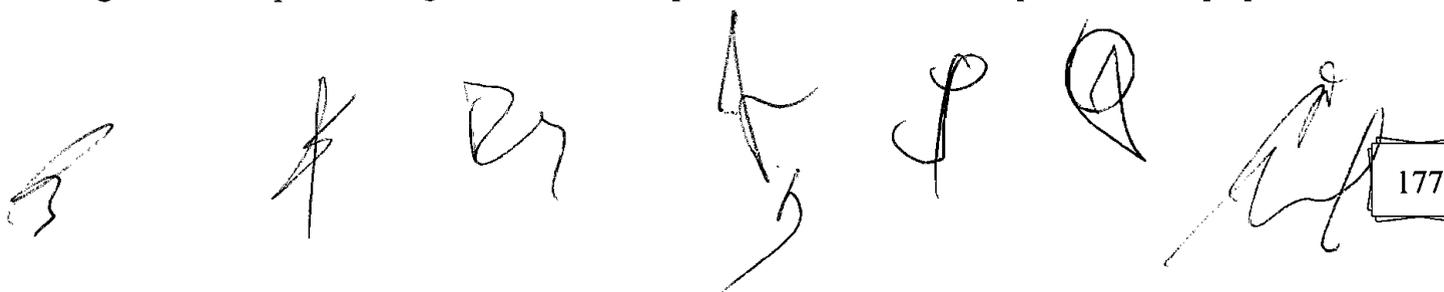
TIPOLOGIE DEI CORSI DI FORMAZIONE

I corsi di formazione sono suddivisi in 3 categorie principali:

- (a) corsi normati da leggi di esclusiva titolarità EBIECC EDILI, OPP e parti sociali che possono essere svolti solo da soggetti accreditati od operanti 'ope legis';
- (b) corsi con prove pratiche;
- (c) altri corsi.

A) CORSI PER RSPP, PONTEGGI, COORDINATORE SICUREZZA CANTIERI E ALTRI EVENTUALI NORMATI DALL'EVOLVERSI DELLE LEGISLAZIONE

L'EBICC EDILI è un Ente Bilaterale Confimprese Italia - CSE riconosciuto 'ope legis' ai sensi del D.lgs. n. 81/08 per lo svolgimento dei corsi per ASPP/RSPP, nonché per addetti e preposti al



Handwritten signatures and a stamp with the number 177.

montaggio di ponteggi e per coordinatori della sicurezza nei cantieri; può organizzare qualunque tipologia di corsi normati e non normati.

Le parti sociali e gli OPP come Enti Paritetici Bilaterali nel settore delle costruzioni possono organizzare qualunque tipologia di corsi normati e non normati.

Le parti sociali che intendono organizzare corsi devono comunicarlo all'OPP territorialmente competente.

B) CORSI CON OBBLIGO DI PROVE PRATICHE

(1) corsi antincendio, rischio medio e alto, che richiedono esercitazioni pratiche svolte da un "istruttore" che ne attesta la regolarità;

(2) corsi di primo soccorso che richiedono esercitazioni pratiche svolte da personale medico o infermieristico e che ne attesta la regolarità.

C) ALTRI CORSI DI INFORMAZIONE E DI FORMAZIONE SULLA SICUREZZA

Si tratta di tutti i corsi di Informazione e di Formazione attuati in base a quanto previsto dagli artt. 36 e 37, D.lgs. n. 81/08 e altre leggi e norme specifiche, nonché corsi su aspetti culturali e specifici sulla salute e la sicurezza sul lavoro.

Tutte le parti sociali e gli OPP nello svolgimento di corsi di formazione che portano sull'attestato il logotipo EBIECC EDILI sono obbligati ad osservare le seguenti disposizioni:

(1) adottare il programma dei corsi e la modulistica predisposta dall'EBIECC EDILI;

(2) i docenti-formatori dei corsi devono possedere una esperienza nel settore della prevenzione e sicurezza nel lavoro almeno biennale;

(3) ogni attestato è emesso da EBIECC EDILI congiuntamente all'OPP territorialmente competente e firmato in originale dal direttore del corso.

ORGANIZZAZIONE CORSI:

CORSI NORMATI (ASPP/RSPP, PONTEGGI, FUNI, COORDINATORE SICUREZZA):

1) adottare il programma didattico e modulistica predisposti da EBIECC EDILI;

2) il corso può essere organizzato direttamente dall'OPP e in collaborazione con le parti sociali;

3) l'OPP o la parte sociale designa una Segreteria didattica (compiti organizzativi, firme dei partecipanti e supporto all'attività corsuale) e il direttore del corso che predispone il programma completo di svolgimento del corso (date presunte e docenti-formatori);

4) il direttore del corso predispone con i docenti interni la redazione e la effettuazione delle verifiche (iniziali ed intermedie) svolge azione di vigilanza e controllo sull'attività didattica. E' previsto per ogni corso un'esame -colloquio finale effettuato da un Presidente-Commissario designato dall'EBIECC EDILI che compilerà apposito verbale finale; il Presidente per i corsi ove è prevista una commissione d'esame sarà designato da EBIECC EDILI.

5) l'attestato è firmato con firma digitale dal presidente EBIECC EDILI e dal coordinatore dell'OPP, in originale dal direttore del corso che assume tutte le responsabilità inerenti allo svolgimento regolare del corso;

6) sull'attestato è inserito il logo dell'EBIECC EDILI e dell'OPP;

7) qualora il corso è svolto in collaborazione con le parti sociali sarà inserito nell'attestato anche il logos della parte sociale organizzatrice.

ORGANIZZAZIONE CORSI ASPP/RSPP

- (a) progettazione del percorso formativo da parte di EBIECC EDILI;
- (b) individuazione di un direttore del corso e Segreteria didattica (OPP o parte sociale);
- (c) docenti con almeno 2 anni di esperienza professionale maturata in materia di prevenzione e sicurezza e/o maturata nella formazione alla prevenzione e sicurezza.

MODULO A ASPP/RSPP

- idoneità alla prosecuzione del percorso formativo mediante test di accertamento delle conoscenze acquisite;
- elaborazione delle prove di competenza del gruppo docente supportato dal direttore/tutor del corso.

MODULO B ASPP/RSPP

VERIFICHE:

- (1) intermedie
- (2) finale: simulazioni/colloqui

L'elaborazione delle prove è di competenza del gruppo docente supportato dal direttore/tutor del corso.

MODULO C RSPP

VERIFICHE:

- (1) intermedie
- (2) finale: test/problem solving

CERTIFICAZIONI:

L'accertamento dell'apprendimento viene effettuato da una Commissione di docenti interni e il presidente (direttore del corso) formula il giudizio in termini di valutazione globale e redige il relativo verbale. Le verifiche intermedie rientrano nell'orario complessivo di ciascun modulo.

N.B.: Le verifiche finali sono al di fuori del monte ore complessivo.

Il presente CCNL è composto da numero:

- 119 Articoli
- 2 Allegati

- a) EBICC EDILI Ente Paritetico Bilaterale Atto Costitutivo e Statuto
- b) O.P.P. EBICC EDILI – Atto Costitutivo, Statuto ed articolazione didattica dei corsi normati ed Atto Costitutivo I.N.A.S.I.L.

-Numero 179 pagine

ACS Associazione artigiani
CSE Roberto Ferraro
CSC Sauriano-Beccasio
FNILAPU - IANA S. ANTONIO
Lupato Paolo
CSE COOP J. Marasco
Paolo D'Amico
CSE FNILCI Camillo
CSE DIN A. B. B. B.
CSE-FNILAPI Alca S. S.
CSE M. C. C.

