

- le tematiche dell'edilizia bio-eco-sostenibile anche come interlocutori delle istituzioni pubbliche;
- le tematiche inerenti alla responsabilità sociale d'impresa;
- l'andamento del costo del lavoro ed il rapporto tra questo e la legislazione del lavoro in materia contributiva, assistenziale ed assicurativa, anche in relazione alla internalizzazione dei mercati, nonché le problematiche poste dalla legislazione sociale;
- l'evoluzione tecnologica, l'organizzazione del lavoro, le nuove professionalità anche in relazione all'Inquadramento professionale.

Quanto sopra premesso l'Osservatorio presenterà alle Parti, entro tre mesi dalla sua costituzione, il regolamento per lo svolgimento delle attività di segreteria (convocazione mediante e-mail delle riunioni dei suoi componenti, con specificazione dell'odg.; raccolta della documentazione prodotta dai componenti in merito alle materie oggetto d'esame e conservazione della stessa, preferibilmente in archivi di formato elettronico; stesura e conservazione dei verbali di riunione; comunicazione dei nominativi dei componenti sostituiti; ecc.) nonché di ogni ulteriore attività inerente al funzionamento dell'Osservatorio.

Per l'attività dell'Osservatorio saranno utilizzati i dati forniti dalle Parti o provenienti da istituzioni pubbliche o da enti che siano ritenuti congiuntamente funzionali allo scopo, con modalità da definire.

L'Osservatorio potrà avvalersi per specifiche materie anche di esperti indicati singolarmente dalle Parti purché se ne ravvisi congiuntamente l'opportunità.

I risultati dei lavori dell'Osservatorio e le eventuali proposte saranno oggetto di esame delle Parti stipulanti in un incontro, a cadenza annuale (o eventualmente prima, su motivata richiesta di una delle Parti) ed a livello nazionale, nel corso del quale saranno altresì fornite, e costituiranno oggetto di autonome valutazioni delle Parti, le informazioni aggregate, riferite ai settori rappresentati, riguardanti:

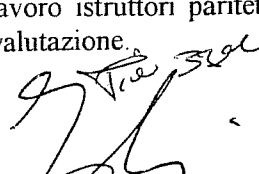
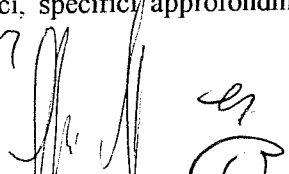
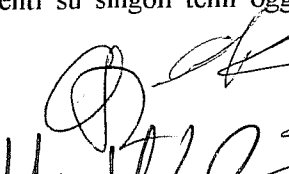
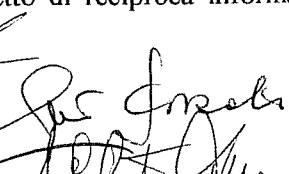
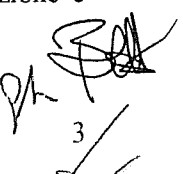
- aspetti della congiuntura;
- prospettive produttive;
- programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi e loro localizzazione per grandi aree geografiche;
- programmi di investimento relativi a significativi ampliamenti e/o trasformazioni degli impianti esistenti;
- prevedibili implicazioni sull'occupazione per i punti b) c) e d), nonché sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- l'andamento dell'occupazione complessiva con specifico riferimento a quella giovanile e femminile nonché a quella degli immigrati extracomunitari;
- l'andamento delle condizioni di lavoro nel settore;
- l'evoluzione degli indirizzi di politica ambientale con particolare riferimento all'approvvigionamento delle materie prime ed ai relativi riflessi sulle attività di cava e produttive;
- l'andamento degli investimenti per risparmio energetico e per la tutela ambientale;
 - i consumi energetici;
 - m) gli andamenti aggregati a livello nazionale delle prestazioni di lavoro rese oltre l'orario ordinario, nonché delle assenze per malattie, infortuni sul lavoro, cassa integrazione guadagni ed altre causali.

Con riferimento alle risultanze dei lavori dell'Osservatorio potranno essere presentate agli organi pubblici competenti eventuali proposte di interesse del settore sulle quali vi sia il consenso di tutte le Parti firmatarie del presente contratto.

Su richiesta di una delle Parti e di comune accordo, allo scopo di ricercare le posizioni comuni di cui sopra, potrà essere deciso, in occasione degli incontri nazionali, di svolgere, anche avvalendosi di appositi gruppi di lavoro istruttori paritetici, specifici approfondimenti su singoli temi oggetto di reciproca informazione e valutazione.



 Carlo Andreotti
 Giuseppe Spagnuolo






 3

Per specifici temi le Parti potranno convenire di richiedere la presenza di rappresentanze pubbliche aventi competenza istituzionale e potestà decisoria.

Qualora sulla base dell'esame congiunto, emergano problematiche particolari che interessino aree interregionali, caratterizzate da una significativa concentrazione di aziende dei due settori, dette problematiche formeranno oggetto di esame specifico tra le Parti in sede nazionale.

2) Livello regionale

Omissis

3) Livello territoriale

Omissis

4) Livello di gruppo

Tenuti presenti i risultati e le valutazioni degli incontri svolti tra le Parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1) i gruppi industriali - intendendo per "gruppo" un'azienda di particolare importanza nell'ambito del settore articolata su più stabilimenti distribuiti in diverse aree del territorio nazionale - forniranno annualmente alla FeNEAL UIL - FILCA CISL - FILLEA CGIL, su richiesta delle stesse, nel corso di un apposito incontro convocato dall'Associazione Nazionale del settore cui il gruppo appartiene, informazioni previsionali e globali riguardanti:

- a) programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi e loro localizzazione, significativi ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti;
- b) introduzione di nuove tecnologie che oggettivamente comportino significative modificazioni alla organizzazione del lavoro ed alla occupazione;
- c) decentramento, in via permanente, di fasi significative del proprio processo produttivo al di fuori dell'azienda;
- d) distribuzione del personale per categoria e per sesso andamento complessivo degli orari di lavoro, delle assenze dal lavoro e della CIG ordinaria e straordinaria;
- e) progetti e iniziative tesi al risparmio energetico;
- f) implicazioni derivanti dall'attività produttiva da specifiche normative regionali riguardanti dall'attività estrattiva.

Nel corso dell'incontro saranno illustrate le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione, sui processi di mobilità interna, sulle prospettive produttive, sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

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

Le disposizioni di cui all'art. 4 del D. Lgs. n. 25/2007 si applicano alle informazioni ivi previste. Le informazioni che siano fornite espressamente in via riservata sono soggette alla disciplina contenuta nell'art. 5 della legge medesima.

I processi di delocalizzazione, di acquisizione e partecipazione a società diverse dello stesso settore saranno oggetto di informazione tempestiva.

5) Livello aziendale

Tenuti presenti i risultati e le valutazioni degli incontri svolti tra le Parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1) le direzioni degli stabilimenti che occupano **almeno 50 dipendenti, determinati a norma dell'art. 3, comma 2, del D. Lgs. n. 25/2007**, forniranno annualmente alla RSU, su richiesta della stessa, con l'eventuale assistenza delle rispettive Associazioni sindacali, informazioni previsionali riguardanti:

- a) programmi di investimento che comportino significativi ampliamenti e trasformazioni degli insediamenti esistenti, nuovi insediamenti e loro localizzazione;

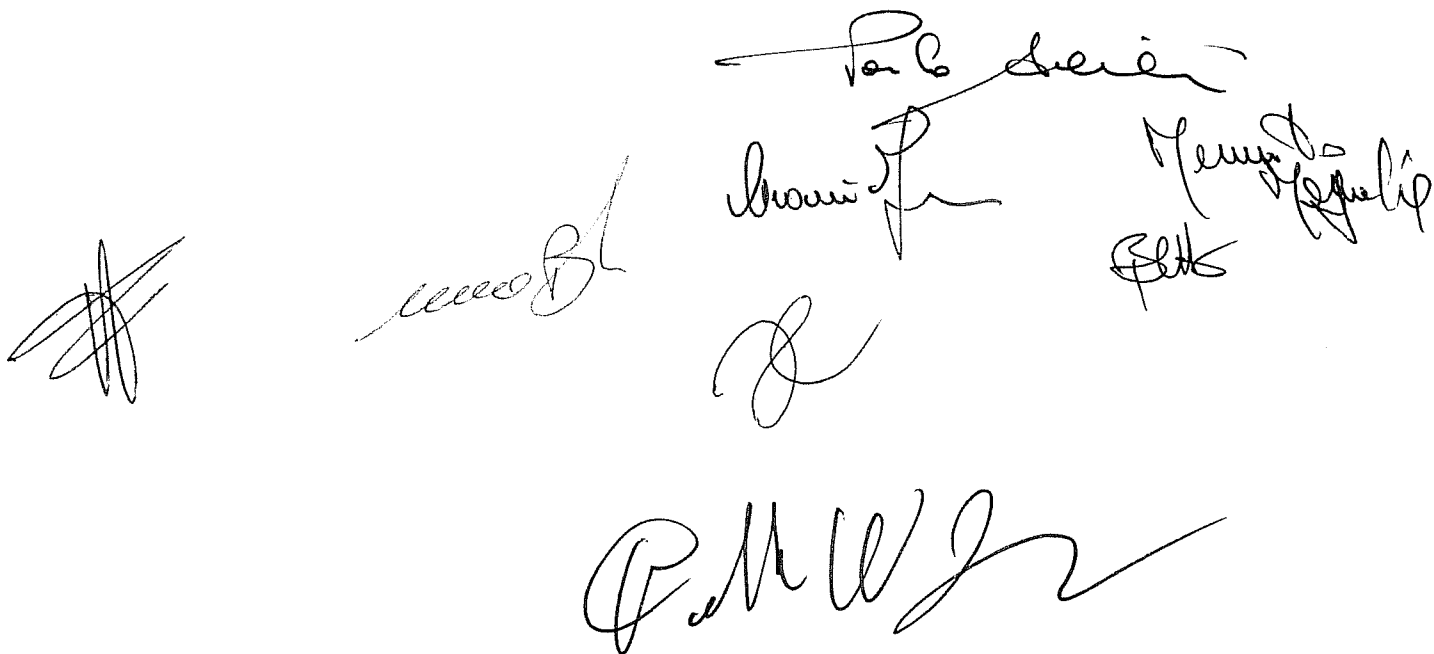
Alvina

*Per la RSU
F. M. M.*

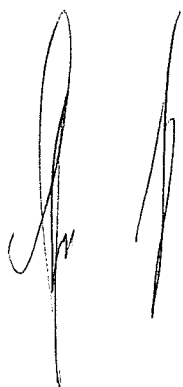
[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]

5) Le Parti quindi si danno atto che il percorso verso la Responsabilità sociale di impresa costituisce un'effettiva osservanza degli obblighi di legge e di contratto.

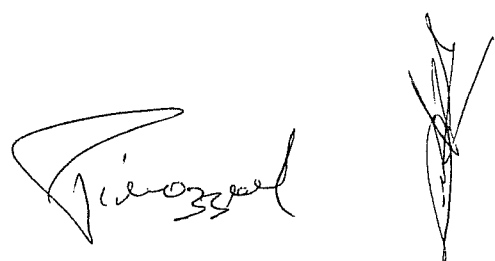
6) Per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più possibile consapevole e condiviso al tema della responsabilità sociale, le Parti convengono che entro 6 mesi dalla firma del presente CCNL l'Osservatorio Nazionale Paritetico predisponga un documento condiviso contenente linee guida dei requisiti minimi per l'attuazione dei principali elementi della responsabilità sociale d'impresa, tenendo conto anche delle raccomandazioni OIL.



A collection of handwritten signatures in black ink. At the top center is a signature that appears to be 'Paolo Scari'. To its right is another signature that looks like 'Maurizio Scari'. Below these are several other signatures, including one that looks like 'Roberto' and another that looks like 'Antonio'. There is also a large, stylized signature in the center that looks like 'P.M.W.J.'.



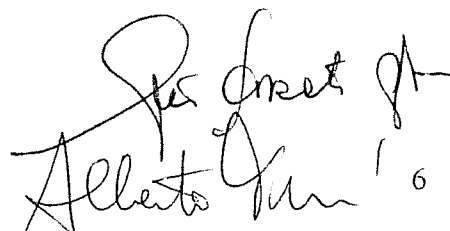
A handwritten signature consisting of two vertical, slightly curved strokes.



A handwritten signature that appears to be 'Giovanni' with a large flourish at the end.



A handwritten signature that appears to be 'AR' followed by a large flourish.



A handwritten signature that appears to be 'Alberto' followed by a large flourish.

Art. 6 – nuovo (commissione paritetica per la classificazione dei lavoratori).

Le parti entro il 30 giugno 2008 s'incontreranno per inserire nel vigente sistema classificatorio le figure specifiche già individuate durante i lavori della commissione paritetica di cui all'art. 6 del CCNL 26/10/2004 (Marketing, Ambiente e Sicurezza, Qualità).

A saldo di quanto già anticipato in base all'art. 6 del CCNL 26/10/2004, le parti concordano di incrementare i parametri delle categorie Cs, C, D ed E come di seguito riportato:

dal 1 settembre '08:

Cs 2 punti;
C 1 punto;
D 1 punto;
E 1 punto.

dal 1 gennaio '09:

Cs 1 punto;
C 1 punto.

Fermo restando che gli aumenti retributivi di cui all'art. 21 sono stati determinati sulla vigente scala parametrica, nelle tabelle dei nuovi minimi mensili (all. A) sono recepite nel periodo della vigenza del presente contratto.

Paolo...

Antonio...

Maurizio...

Renzo...

Roberto...

Luigi...

Giovanni...

Antonio...

Luigi...

Giovanni...

Antonio...

Luigi...

Giovanni...

Art. 10. — Orario di lavoro

(omissis)

12) Banca ore

~~E' Si conviene la istituzione di istituita una banca ore individuale operante dal 1° gennaio 2000 in cui confluiscano al 1° gennaio di ogni anno i permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione relativi a:~~

- ~~— le ore a fronte delle le ex festività di cui all'art. 15;~~
- ~~— le riduzioni dell'orario di lavoro di cui al comma 11 del presente articolo nella misura sopra prevista~~

I permessi confluiti nella Banca Ore Individuale saranno fruiti da parte del lavoratore entro l'anno successivo a quello di maturazione, previo preavviso di 5 giorni, **riducibile a 2 in caso di necessità**, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali, comunicate alla R.S.U..

Al 31 dicembre dell'anno come sopra indicato le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno pagate con la retribuzione in atto a quel momento.

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

(omissis)

Paolo Sere

Luigi Sere *Luigi Sere* *Luigi Sere*
Luigi Sere *Luigi Sere* *Luigi Sere*

Luigi Sere *Luigi Sere* *Luigi Sere*
Luigi Sere *Luigi Sere* *Luigi Sere*

Luigi Sere *Luigi Sere* *Luigi Sere*
Luigi Sere *Luigi Sere* *Luigi Sere*

Art. 20. – *Trattamento in caso di maternità*

Per le tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le relative norme in vigore ed in particolare quelle di cui al Decreto Legislativo N. 151/2001.

La lavoratrice riceverà inoltre un trattamento di assistenza ad integrazione di quello di legge, fino al raggiungimento del 100% della retribuzione mensile di fatto netta per l'assenza obbligatoria di cui all'Art. 22, comma 1 del Decreto di cui sopra.

Tale trattamento spetta anche al padre lavoratore nei casi previsti dall'art.28 del medesimo decreto. L'assenza per maternità, nei limiti del periodo di astensione obbligatoria, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti legali e contrattuali.

Norma Transitoria

Il trattamento economico di cui al secondo comma, si applica per le assenze delle lavoratrici madri successive alla data della stipula del presente CCNL.

The page contains numerous handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, red). Some are clearly legible, such as 'Luca Scierri' in black ink at the top right, and 'Maurizio' in blue ink below it. Other signatures are more stylized and difficult to read, including a large red signature on the right side and several black signatures at the bottom. There are also several initials and small marks scattered throughout the page.

Art.21 Aumenti retributivi

Allegato A:

I minimi tabellari mensili vigenti vengono incrementati nelle seguenti misure e decorrenze:

LIV	PAR	01/06/2008	01/01/2009	01/09/2009	totale
AS	220	73,88	54,18	41,04	169,10
A	185	62,13	45,56	34,51	142,20
B	151	50,71	37,19	28,17	116,07
CS	140	47,01	34,48	26,12	107,61
C	134	45,00	33,00	25,00	103,00
D	125	41,98	30,78	23,32	96,08
E	116	38,96	28,57	21,64	89,16
F	100	33,58	24,63	18,66	76,87

Salvo errori e/o omissioni

UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo di rinnovo contrattuale sarà corrisposto con la retribuzione del mese di giugno 2008 un importo forfetario "una tantum" di € 225 lordi (a tale somma dovrà detrarsi l'importo erogato a titolo di indennità di vacanza contrattuale relativa al periodo aprile e maggio '08) suddivisibili in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1° gennaio '08 - 31 maggio '08. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero. Detto importo sarà riproporzionato per i dipendenti impiegati con contratto a tempo parziale.

L'importo della *una tantum* è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art.2120 cc, l'*una tantum* è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1° gennaio '08 - 31 maggio '08, con pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e di integrazione a carico delle aziende saranno considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra.

Ai lavoratori che nel periodo 1° gennaio '08 - 31 maggio '08, abbiano fruito di trattamenti di CIG, di riduzione dell'orario di lavoro per contratti di solidarietà e/o di altre prestazioni economiche previdenziali, l'importo dell'*una tantum* sarà corrisposto secondo le disposizioni vigenti in materia.

Articolo 31 - ambiente di lavoro - rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

A) Le parti ribadiscono che la tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti, ed in particolare con riferimento al D. Lgs. n. 81/2008, costituisce un obiettivo condiviso che occorre perseguire anche con iniziative, a favore delle aziende dei settori rappresentati e dei loro dipendenti, come definite nell'ambito dei lavori dell'Osservatorio, per lo sviluppo della cultura della sicurezza e della prevenzione. Le stesse parti esamineranno, nell'ambito degli incontri previsti dal punto 1 della Parte Generale (Relazioni Industriali) del presente contratto, le proposte di legge e le iniziative di carattere normativo di interesse per i settori dei laterizi e manufatti cementizi che venissero avanzate in Italia o nell'ambito della UE. Ciò con particolare riguardo alla possibilità di individuare linee di indirizzo comune che servano da orientamento per gli Organismi legislativi o amministrativi, anche con particolare riferimento alle cave. Analoghe linee di indirizzo comune saranno ricercate nei confronti delle Autorità locali.

In linea con quanto sopra affermato, le parti si attiveranno per la verifica dell'applicazione, per le aziende del settore, dell'Accordo Europeo Multisetoriale (NEPSI), sottoscritto il 25 aprile 2006, sulla protezione dei lavoratori che manipolano e utilizzano la silice cristallina e i prodotti che la contengono, il cui testo è recepito nel presente contratto.

Inoltre, per quanto riguarda l'impatto ambientale, in presenza di problematiche di particolare rilevanza che dovessero emergere a livello territoriale, le parti si danno reciprocamente atto della necessità che tali problematiche vengano rappresentate alle parti nazionali, nell'ambito degli incontri citati nel primo comma, per attivare le indicazioni ed i suggerimenti di tale livello e per acquisire sui temi specifici indicazioni che possano essere utilizzate quale base di supporto nel confronto con le Istituzioni.

Le imprese su richiesta delle R.S.U. e/o delle OO.SS. effettueranno annualmente un incontro specifico sui temi dell'ambiente e della sicurezza. In particolare, in tali incontri, saranno forniti dalle imprese ed analizzati tra le parti i dati relativi agli andamenti infortunistici nelle singole unità produttive, catalogati per gravità e frequenza. In tale occasione, formeranno oggetto di esame anche gli eventuali problemi, evidenziati nel corso della riunione periodica indetta ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 81/2008, che abbiano attinenza con le materie previste dalla stessa norma.

Sulla base di tali informazioni, le parti individueranno miglioramenti alle metodiche di prevenzione in atto con particolare riferimento:

- 1) alla logistica di stabilimento;
- 2) alla analisi e miglioramento dei percorsi all'interno delle unità produttive, sulla scorta dei dati del registro infortuni;
- 3) alla verifica delle procedure di sicurezza relative alle attività di manutenzione al fine di un'eventuale implementazione delle stesse;
- 4) ai dispositivi di protezione individuali prescritti dai documenti di analisi del rischio in essere nelle unità produttive, con particolare riguardo alla infortunistica determinatasi per lo scorretto o mancato utilizzo dei dispositivi di protezione individuali disponibili;
- 5) all'attività di imprese esterne all'interno di stabilimenti.

Le Aziende forniranno altresì alle R.S.U. informazioni sulla qualità, le quantità e le modalità di smaltimento degli eventuali rifiuti industriali delle proprie unità produttive.

Le parti convengono sulla necessità di evitare, correggere ed eliminare le condizioni ambientali nocive o insalubri e, a tal fine, per quanto riguarda i valori-limite dei fattori di nocività di origine chimica, fisica e

Art. 36. — Tutela alle categorie dello svantaggio sociale e lavoratori immigrati

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 ed aggiornando i loro comportamenti alle disposizioni che sono introdotte per l'attuazione nell'ordinamento interno di direttive comunitarie concernenti le predette categorie.

Le Parti, in particolare, impegnano le aziende a prendere in considerazione con la maggiore attenzione, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico-organizzative il problema dell'inserimento nelle proprie strutture dei disabili riconosciuti invalidi civili ai sensi di legge in funzione della capacità lavorativa degli stessi, tenendo conto anche delle risultanze degli esami svolti a livello nazionale secondo quanto previsto al punto 1) del sistema di relazioni industriali.

Dichiarazione congiunta

Premesso che la materia relativa alle festività è regolata con legge dello Stato; che il presente C.C.N.L. regola gli istituti delle ferie e dei permessi per riduzione di orario di lavoro o ex festività; che la determinazione del momento di fruizione delle ferie o degli altri istituti resta prerogativa dell'organizzazione della singola impresa; considerato che nei settori dei laterizi e manufatti in calcestruzzo si registra un progressivo aumento della presenza di lavoratori immigrati extracomunitari; le Parti convengono che, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, possano favorevolmente essere prese in considerazione le richieste avanzate dai suddetti lavoratori, anche per il tramite delle RSU, per il godimento di un periodo **legato alla loro specifica condizione ed alle conseguenti esigenze, anche in forma accorpata, di riposo o di ferie e permessi retribuiti di cui agli articoli 10 e 15 del presente CCNL, della durata complessiva non superiore a tre settimane legato alla loro specifica condizione ed alle conseguenti esigenze. Durate superiori dovranno essere concordate tra Azienda ed RSU.**

Le Parti si danno altresì atto che i permessi di cui all'art. 37 (Permessi per lavoratori studenti) potranno essere richiesti anche al fine di migliorare il livello di alfabetizzazione.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in various styles, including cursive and block letters, scattered across the bottom half of the page. Some signatures are more legible than others, such as 'Roberto', 'Giovanni', and 'Alberto'. The signatures appear to be from various representatives of the parties involved in the agreement.

Art. 37. — *Permessi ai lavoratori studenti*

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, usufruibile anche in un solo anno.

Nell'arco di un anno potrà usufruire di permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva, compatibilmente con l'esigenza del regolare svolgimento dell'attività produttiva dello stabilimento.

Potrà comunque usufruire dei permessi retribuiti un lavoratore nelle unità produttive che occupino almeno 25 dipendenti.

Oltre ai destinatari della presente norma, così come individuati al 1° comma, potranno beneficiare dei permessi retribuiti di cui al 3° comma, ferme restando tutte le altre disposizioni, i lavoratori che frequentino i corsi sperimentali di recupero della scuola dell'obbligo.

Per tali lavoratori le ore di permesso retribuito sono elevate fino ad un massimo di 200 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno.

Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta alla Direzione aziendale 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.

Ai lavoratori stranieri che si iscrivano e frequentino, durante il primo anno di presenza in azienda, corsi di apprendimento della lingua italiana organizzati da enti formalmente riconosciuti dai competenti organi della Pubblica Amministrazione, saranno concessi permessi fino ad un massimo di 50 ore. Su richiesta dell'azienda, i lavoratori stranieri dovranno presentare un attestato che dimostri la regolare partecipazione alle lezioni durante il godimento dei permessi retribuiti.

Nel caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopra indicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande, ferma restando la valutazione delle esigenze di cui al comma quarto.

Nel caso in cui la frequenza ai corsi cada 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.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style and legibility, with some appearing to be names like 'Piero', 'Luigi', and 'Alberto'.

Art. 37bis - Formazione professionale - Fondimpresa

Con riferimento a quanto previsto dagli Accordi Interconfederali in materia di formazione professionale e dalla legislazione vigente, le Parti, anche in relazione alle innovazioni derivanti dalla evoluzione tecnologica ed organizzativa, concordano sull'importanza della formazione professionale quale strumento fondamentale per la valorizzazione professionale delle risorse umane.

Pertanto le Parti convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di legge, di Accordi Interconfederali 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 dei settori;
- 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.

~~All'Osservatorio di cui alla Parte Generale, lett. A), è affidato il compito, previ opportuni coordinamenti, di instaurare e intrattenere rapporti con Fondimpresa, Fondo interprofessionale per la formazione continua, con riguardo alla presentazione e approvazione dei piani di formazione delle imprese, compresi quelli in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, concordati tra le Parti sociali. Le imprese comunicheranno all'Osservatorio i piani di formazione realizzati.~~

All'Osservatorio di cui alla Parte Generale, lett. A), è affidato il compito di monitorare le normative vigenti in materia di formazione professionale, sia a livello comunitario che nazionale e regionale al fine di informare i propri rappresentanti sulle opportunità di finanziamento attivabili.

Al momento della adozione del Regolamento dell'Osservatorio le Parti stipulanti definiranno le modalità per l'attività da svolgere da parte dell'Osservatorio stesso in materia di formazione professionale e potranno valutare la possibilità di affidare l'aspetto tecnico-operativo della suddetta attività ad una Commissione per la Formazione che opererà in raccordo con l'Osservatorio.

Per quanto riguarda i piani di formazione aziendale da sottoporre all'approvazione di Fondimpresa secondo le modalità previste dalla legge nazionale e dalle norme regionali, compresi quelli in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, le aziende concorderanno gli stessi con le RSU e, in assenza delle stesse, on le OO.SS. territoriali.

I piani formativi di Settore potranno altresì essere concordati a livello territoriale o nazionale con le rispettive organizzazioni di rappresentanza.

Le imprese comunicheranno all'Osservatorio i piani di formazione realizzati.

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

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including a vertical note on the right: "Le Parti Sociali" and "Comitato Regionale".]


Art. 66. — Decorrenza e durata

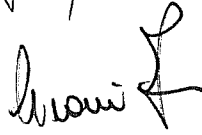
Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto decorre dal ~~1° gennaio 2004~~ **1° gennaio 2008** ed avrà vigore fino a tutto il ~~31 dicembre 2007~~ **31 marzo 2012**; per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il ~~31 dicembre 2005~~ **31 marzo 2010**.

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

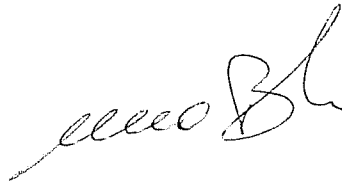
Paolo Scari

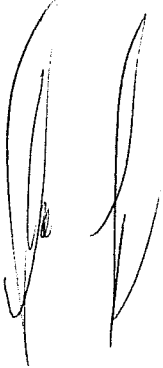




Guglielmo









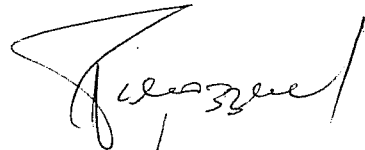


















Alberto Vanni
