

Roma, 31 marzo 2016

TRA

ANDIL ED ASSOBETON,

E

FENEAL, FILCA E FILLEA,

SI È STIPULATO IL PRESENTE ACCORDO PER IL RINNOVO DEL

CCNL 7.11.2013

PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI

LA PRODUZIONE DI LATERIZI E MANUFATTI CEMENTIZI.

Art. 1 — Assunzione

I lavoratori devono essere assunti **alle dipendenze** secondo le norme di legge e degli eventuali accordi interconfederali.

~~Qualsiasi prestazione lavorativa non alle dirette dipendenze dell'impresa e non alle dipendenze da imprese terze (come normato dall'art. 30) è esclusa, ad eccezione degli stage definitivi nell'ambito di un percorso formativo.~~

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge all'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a comunicare al lavoratore per iscritto:

- la data di assunzione;
- il luogo di lavoro;
- l'inquadramento categoriale;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- la prefissione del termine in caso di assunzione a tempo determinato;
- il trattamento economico iniziale;
- le altre condizioni eventualmente concordate;
- tutti gli altri dati previsti dalle norme di legge.

Per l'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti e l'azienda dovrà rilasciare ricevuta per quelli che trattiene:

- 1) carta d'identità o documento equipollente;
- 2) stato di famiglia;
- 3) documenti necessari per fruire degli assegni per il nucleo familiare (per gli aventi diritto);
- 4) codice fiscale.

Il datore di lavoro potrà anche eventualmente richiedere il certificato penale in data non anteriore ai tre mesi e i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti a quelle risultanti dalle registrazioni del libretto di lavoro, sempreché l'interessato ne sia in possesso.

Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e domicilio e notificare le successive variazioni.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro — sia questo dovuto a licenziamento o a dimissioni l'azienda metterà a disposizione del lavoratore i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati, che lo stesso dovrà ritirare rilasciando regolare ricevuta.

Il lavoratore prima dell'assunzione può essere sottoposto a visita medica, secondo quanto previsto dall'art.5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e dall'articolo 41 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81.

Premessa

1) Il presente contratto consente una maggiore aderenza della disciplina nazionale a talune caratteristiche aziendali e, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori, riconosce l'esigenza per le imprese di poter programmare la propria attività produttiva sulla base di elementi predeterminati per la durata del contratto stesso.

2) Alla presente disciplina contrattuale corrisponde l'impegno delle Parti di rispettare e far rispettare dai propri iscritti le disposizioni in essa contenute per il periodo della loro validità.

A tal fine le Associazioni industriali sono impegnate 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.

3) Nel quadro di quanto sopra convenuto, si è stipulato il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per i lavoratori dipendenti dalle aziende che producono elementi e componenti in laterizio e prefabbricati in latero-cemento, manufatti in calcestruzzo armato e non, in cemento, in fibrocemento, in gesso e piastrelle.

PARTE GENERALE

A) Sistema di relazioni industriali

1) Livello nazionale

Le Parti confermano che la contrattazione collettiva nazionale di categoria rappresenta lo strumento primario, solidaristico ed universale di tutela del potere di acquisto delle retribuzioni, ponendolo al centro della regolamentazione delle relazioni industriali.

Le Parti confermano altresì l'opportunità di scambiarsi reciprocamente informazioni e valutazioni sulle tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione complessiva del settore sia in termini di occasioni positive e di sviluppo che di fattori di criticità.

In particolare, le Parti, fermo restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale, le rispettive distinte responsabilità e l'indipendenza di valutazione e di intervento, costituiranno alla firma del presente contratto un Osservatorio dei Settori laterizi e manufatti cementizi, di cui verranno contestualmente nominati i componenti di rispettiva designazione.

Tale Osservatorio, con propria autonomia funzionale e operativa, sarà composto da 12 membri di cui 6 in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali e 6 in rappresentanza delle Organizzazioni Imprenditoriali firmatarie e si riunirà con cadenze che saranno stabilite nell'ambito del regolamento al fine di raccogliere dati e predisporre approfondimenti e valutazioni tecniche su tematiche di interesse del settore.

In particolare, saranno oggetto di esame:

- lo studio dell'assetto industriale di settore, le tendenze di mercato e delle evoluzioni legislative, gli ammodernamenti tecnologici dei processi produttivi e dei nuovi prodotti, con particolare riguardo alle tendenze in atto nel mercato immobiliare nell'edilizia pubblica e le relative stazioni appaltanti, nelle ristrutturazioni e nel recupero del restauro dei centri storici. In questo quadro di insieme valutarne le ricadute occupazionali, studiare in relazione alle nuove tecnologie, i nuovi lavori, i nuovi materiali, le nuove professionalità;
- la valutazione della situazione occupazionale, i processi di esternalizzazione delle lavorazioni e gli appalti;
- le condizioni di legge e operative di approvvigionamento delle materie prime ed in tale contesto l'effettuazione del monitoraggio delle legislazioni regionali in vigore per l'approvvigionamento delle materie prime e la promozione di idonee e condivise iniziative per una legislazione quadro in materia di cave e torbiere, con l'obiettivo primario di semplificare l'iter burocratico per l'approvazione, in sede locale ed in tempi rapidi e certi, delle concessioni di sfruttamento delle cave;

- combustibili alternativi, risparmio energetico;
- il monitoraggio del mercato del lavoro nei settori laterizi e manufatti in calcestruzzo;
- la formazione professionale secondo le modalità previste dal successivo art.37bis;
- l'organizzazione e la predisposizione di supporti informativi e programmi formativi sulla sicurezza. A tal fine sarà monitorato lo stato di attuazione della applicazione nei settori del TU n.81/2008 e successive modificazioni e integrazioni con particolare riguardo all'elaborazione dei piani di sicurezza nelle aziende;
- 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 internazionalizzazione 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:

- a) aspetti della congiuntura;
- b) prospettive produttive;
- c) programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi e loro localizzazione per grandi aree geografiche;
- d) i piani industriali, i processi di delocalizzazione, le acquisizioni, le partecipazioni, le fusioni e/o le cessioni di azienda;
- e) programmi di investimento relativi a significativi ampliamenti e/o trasformazioni degli impianti esistenti;
- f) prevedibili implicazioni sull'occupazione per i punti b) c) e d), nonché sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- g) il monitoraggio delle aziende che hanno adottato comportamenti moralmente non etici;
- h) il monitoraggio delle aziende e delle cave sequestrate e/o confiscate
- i) il monitoraggio dei flussi di manodopera e di eventuali fenomeni di riciclaggio dei capitali illeciti sulle forniture e dei servizi

- l) l'andamento dell'occupazione complessiva con specifico riferimento a quella giovanile e femminile nonché a quella degli immigrati extracomunitari;
- m) l'andamento delle condizioni di lavoro nel settore e della contrattazione di 2° livello;
- n) 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;
- o) l'andamento degli investimenti per risparmio energetico e per la tutela ambientale;
- p) i consumi energetici e lo sviluppo delle buone pratiche di efficienza energetica, dalle Parti riconosciuta pienamente quale strumento decisivo per la crescita industriale ed occupazionale dei due Settori;
- q) 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.

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.

~~Le Parti concordano di rendere operativo quanto previsto dalla "Dichiarazione comune" in calce al Sistema di relazioni industriali - livello nazionale di cui al CCNL 9.9.2010.~~

~~Pertanto, entro il 30 giugno 2013, le Parti, scambiandosi i nominativi dei componenti del gruppo di lavoro, stabiliranno la data di avvio dei lavori prevedendone la conclusione entro 12 mesi~~

Dichiarazione comune

~~Le Parti, nel convenire sull'utilità di procedere ad un ulteriore rafforzamento del sistema di relazioni sindacali in atto nelle aziende che applicano il vigente CCNL, attraverso la costituzione di un compiuto sistema partecipativo in sede di categoria fondato anche sulla bilateralità, concordano di istituire un "Gruppo di lavoro" entro il 31 ottobre 2010 quale idonea sede di analisi, verifica, confronto e proposta che, nel corso della vigenza del presente CCNL, dovrà presentare alle Parti medesime un progetto riguardante la fattibilità di poter attivare un organismo bilaterale nei settori dell'industria dei laterizi e dei manufatti cementizi.~~

~~Tale Gruppo di lavoro sarà formato da sei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali e da sei rappresentanti di parte datoriale.~~

~~Il progetto elaborato congiuntamente dal citato Gruppo di lavoro paritetico dovrà contenere una proposta da sottoporre alle Parti stipulanti su:~~

- i presupposti giuridici e gli adempimenti propedeutici all'operatività dell'eventuale organismo bilaterale;
- gli aspetti costitutivi, organizzativi e funzionali dell'eventuale organismo bilaterale;
- i compiti e l'individuazione delle materie di attribuzione quali il mercato del lavoro, la formazione professionale, la sicurezza sul lavoro, il welfare integrativo e la responsabilità sociale di impresa;

- ~~il coordinamento con i compiti e le funzioni oggi attribuite dal presente CCNL all'Osservatorio dei settori laterizi e manufatti cementizi;~~
- ~~misure e modalità di finanziamento.~~
- ~~i temi della partecipazione nelle sue diverse forme, pure economica, in quanto può contribuire a migliorare e rafforzare la collaborazione dei lavoratori nell'impresa, anche attraverso il monitoraggio e lo studio dell'evoluzione legislativa, comunitaria e nazionale.~~

2) Livello regionale

Tenuti presenti i risultati e le valutazioni degli incontri svolti tra le Parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1) le Associazioni nazionali stipulanti e le Associazioni imprenditoriali territorialmente competenti forniranno annualmente di norma non oltre il bimestre successivo alla scadenza di cui al punto 1), in sede regionale, alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, su richiesta delle stesse, informazioni distinte per i due settori cui si applica il presente contratto riguardanti:

- prospettive produttive;
- programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi, significativi ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti con le prevedibili implicazioni sulla occupazione e sulla qualificazione professionale e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- eventuali processi di ristrutturazione e riconversione produttiva;
- eventuali processi di mobilità;
- implicazioni, interessanti le attività produttive, derivanti dalle normative regionali in materia di cave e di escavazione degli inerti.

In assenza delle strutture regionali competenti, le informative di cui sopra saranno fornite dalle rispettive Associazioni nazionali di categoria.

3) Livello territoriale

Tenuti presenti i risultati e le valutazioni degli incontri svolti tra le Parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1) le Associazioni territoriali degli industriali forniranno annualmente alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, su richiesta delle stesse, non oltre il secondo quadrimestre, informazioni globali distinte per i due settori cui si applica il presente contratto, riferite alle proprie aziende associate riguardanti:

- prospettive produttive;
- programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi, significativi ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti anche per le prevedibili implicazioni sull'occupazione, sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- eventuali processi di ristrutturazione e riconversione produttiva;
- eventuali processi di mobilità;
- implicazioni interessanti le attività produttive, derivanti dalle normative regionali in materia di cave e di escavazione degli inerti;
- i lavori in appalto, le loro caratteristiche, la denominazione delle aziende e il CCNL di riferimento.

Per le aree territoriali nelle quali vi siano meno di 5 stabilimenti di laterizi o di manufatti di cemento, le competenti Associazioni imprenditoriali e le Organizzazioni sindacali dei Lavoratori, in sede regionale, individueranno congiuntamente le aggregazioni interprovinciali e le sedi ove dovrà essere svolta la relativa procedura di informazione di cui al punto 3) del presente articolo.

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 - che

~~occupino complessivamente più di 150 dipendenti~~ - forniranno annualmente a 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, **per gruppi professionali di classificazione, per tipologia di impiego 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;
- g) la situazione dei parametri del gruppo (aziende con sedi produttive in più di una regione) in relazione al premio di risultato.

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 preventiva secondo le normative nazionali e comunitarie in vigore.

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 ~~30~~ 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;
- b) introduzione di nuove tecnologie che oggettivamente comportino significative modificazioni alla organizzazione del lavoro e alla occupazione;
- c) decentramento in via permanente di fasi significative del proprio processo produttivo al di fuori dello stabilimento;
- d) **distribuzione del personale per categoria, per gruppi professionali di classificazione, per tipologia di impiego 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) progetti ed iniziative tesi al risparmio energetico;
- g) implicazioni derivanti dall'attività produttiva da specifiche normative regionali con particolare riferimento alle norme in materia estrattiva ed ai relativi riflessi sulle attività di cava e produzione.
- h) l'andamento dei parametri aziendali in riferimento al premio di risultato.

Nel corso dell'incontro saranno illustrate le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione, sulle prospettive produttive e sull'ambiente di lavoro.

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.

B) Disposizioni generali sul sistema contrattuale

Per la realizzazione ed il mantenimento di un sistema di relazioni industriali funzionale alle esigenze delle imprese e dei lavoratori non si può prescindere dall'attribuzione all'autonomia contrattuale delle parti di una funzione primaria nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali, anche attraverso lo sviluppo ai vari livelli e con diversi strumenti del metodo partecipativo.

Tutto ciò premesso, le Parti confermano e concordano un modello di assetti contrattuali che prevede:

- un contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria con vigenza triennale sia per la parte economica che per la parte normativa;
- un secondo livello di contrattazione anch'esso con vigenza triennale, ~~da effettuare anche a livello territoriale e/o di gruppo.~~

1) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro garantisce la certezza e l'uniformità dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale.

La disdetta del CCNL, da darsi con lettera raccomandata A.R., e le richieste per il rinnovo saranno presentate dalle organizzazioni sindacali in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei 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.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di modifica, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso, nonostante il rispetto della procedura concordata, il contratto non venga rinnovato entro la scadenza del precedente, in sede di negoziato sarà comunque assicurata la copertura economica, dal giorno successivo alla scadenza del precedente contratto.

2) Contrattazione ~~aziendale~~ di secondo livello

Le parti nel ribadire l'importanza della contrattazione di secondo livello con l'obiettivo di aumentare la produttività, l'efficienza e la competitività delle aziende, ridurre i rischi di concorrenza sleale tra le stesse, aumentare la professionalità e le competenze dei lavoratori per migliorare qualitativamente la filiera di processo e di prodotto, ritengono importante la diffusione di buone pratiche contrattuali. Al fine di raggiungere i suddetti obiettivi, convengono che la contrattazione di secondo livello possa avvenire a livello di azienda e/o di gruppo, così come definito nella parte generale - lettera A), per il tramite delle RSU/RSA o delle OO.SS. territoriali

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.

Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente CCNL, ha la funzione di negoziare erogazioni economiche correlate a risultati aziendali conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti come, ad esempio: incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese, maggiore efficienza organizzativa, efficacia, qualità, redditività, tutti i risultati legati all'andamento economico dell'impresa. La relativa disciplina è contenuta nell'articolo 25 (Premio di risultato) del presente CCNL.

Gli accordi aziendali stipulati successivamente alla data del presente rinnovo hanno durata triennale.

La contrattazione aziendale si svolge secondo il principio della non sovrapposibilità nell'anno dei cicli negoziali, ivi comprese le relative erogazioni iniziali, della contrattazione nazionale.

In applicazione dell'Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993, sono titolari della negoziazione in sede aziendale, negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente contratto, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e la RSU costituita ai sensi dell'Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993.

Le aziende sono assistite e rappresentate dalle Associazioni industriali territoriali cui sono iscritte o conferiscono mandato, nei limiti dello stesso.

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

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

Qualora al termine del suddetto periodo le Parti non pervenissero alla stipula di un accordo, potranno, di intesa, attivare un tavolo di confronto in sede di Associazione di Categoria, con l'intervento delle stesse Parti stipulanti il presente contratto.

C) Sviluppo sostenibile e Responsabilità sociale d'Impresa

1) Le Parti convengono che lo sviluppo sostenibile, inteso come integrazione equilibrata e dinamica delle dimensioni relative alla crescita economica, al rispetto dell'ambiente ed alla responsabilità sociale d'impresa, costituisca il modello cui ispirarsi, per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive.

2) Nel rispetto delle leggi vigenti in materia ambientale e di sicurezza sul lavoro, le Parti convengono, in particolare:

- di porre in atto misure finalizzate alla sostenibilità dei processi produttivi delle industrie e dei settori, e al rispetto dell'ambiente;
- di adottare una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale.

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

- il controllo della filiera produttiva ed in ottemperanza alle disposizioni riferite ai contratti di settore, al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ed alle leggi vigenti;
- la salute psico-fisica e la sicurezza del personale;
- la protezione ed il rispetto dell'ambiente;
- un giusto impatto sulle comunità locali.

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

5) Le Parti quindi si danno atto che il percorso verso la Responsabilità sociale 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.

Le Parti si impegnano nell'arco di vigenza del presente CCNL a realizzare un protocollo per l'applicazione e la verifica dei comportamenti socialmente responsabili delle imprese del settore, considerando il rispetto delle normative finanziarie, sociali, ambientali, la trasparenza e la corretta tempistica nei processi di informazione e consultazione, gli investimenti per migliorare gli standard di salute e sicurezza, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con l'adozione di modelli organizzativi incentrati sulla persona.

Le parti sostengono lo sviluppo di un'impresa socialmente responsabile attraverso l'impegno di tutti i soggetti coinvolti, ciascuno in relazione al proprio ruolo, ad integrare i temi sociali, etici ed ambientali nelle proprie attività e nei rapporti interni ed esterni, operando responsabilmente, con la consapevolezza dei propri diritti e doveri.

Ad ogni livello si opererà in modo coerente per sviluppare e dare attuazione alle norme contenute nel presente CCNL riconducibili ad un impegno sociale dell'impresa, complessivamente considerata e dei singoli che operano in essa.

Per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più consapevole e condiviso sul tema della Responsabilità Sociale d'Impresa, l'Osservatorio effettuerà indagini sui fattori strategici dello sviluppo delle imprese industriali nel mercato nazionale ed internazionale, per valutare gli aspetti legati alla competitività, innovazione, internazionalizzazione, congiuntamente a criteri che identificano i comportamenti aziendali nei confronti dei principali portatori di interessi.

Negli ambiti di cui sopra, l'Osservatorio fornirà, in forma anonima e complessiva, alle parti stipulanti il CCNL, dati relativi alle seguenti dinamiche:

- indice costo del lavoro su fatturato
- rapporto operai/impiegati
- rapporto donne/uomini
- percentuali dipendenti stranieri
- indici di sicurezza sul lavoro
- attività formativa in materia di sicurezza
- certificazioni qualità applicate
- applicazioni dei sistemi di valutazione delle soddisfazioni del cliente
- sistemi di valutazione della qualità dei fornitori.

Inoltre, per la parte riguardante la competitività, l'Osservatorio potrà analizzare tematiche relative a:

- prodotti innovativi,
- percentuale esportazione
- percentuale produzione estera.

The bottom of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black and blue ink. Some are clearly legible, such as 'Bek', 'PB', 'M', 'do', and 'PUB'. Others are more stylized or scribbled. There are also some blue checkmarks and arrows.

DICHIARAZIONE COMUNE

Le parti convengono sulla necessità di dare concreta attuazione a quanto già concordato nella parte generale, punti a, b e c del CCNL 7 Novembre 2013, stabilendo di procedere, innanzitutto, all'attivazione dell'Osservatorio dei settori Laterizi e Manufatti Cementizi nominandone, contestualmente alla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, i componenti di rispettiva spettanza (6+6).

Le parti ~~Gli stessi componenti vareranno~~ dovranno predisporre e approvare, entro il 30 giugno 2016, il regolamento che consentirà la piena funzionalità dell'Osservatorio.

Le parti, pur tenendo conto di quanto già stabilito in ordine al succitato Osservatorio, dichiarano la propria reciproca disponibilità a verificare la possibilità di pervenire alla costruzione di un sistema bilaterale dei materiali da costruzione (cemento, calce, gesso, lapidei, laterizi, manufatti cementizi) quale strumento idoneo al monitoraggio ed alla elaborazione di tematiche d'interesse comune.

In particolare, le parti ritengono che tale sistema potrebbe essere utile per pervenire, con idonee e condivise iniziative, alla definizione di una legislazione quadro in materia di cave, che tenga conto diverse modalità di coltivazione, e delle compatibilità ambientali, della sostenibilità degli ecosistemi, della sicurezza sul lavoro con l'obiettivo primario di semplificare l'iter burocratico per l'approvazione, in sede locale ed in tempi rapidi e certi, delle concessioni di sfruttamento delle cave stesse.

Parte prima

REGOLAMENTAZIONE COMUNE AGLI IMPIEGATI E AGLI OPERAI

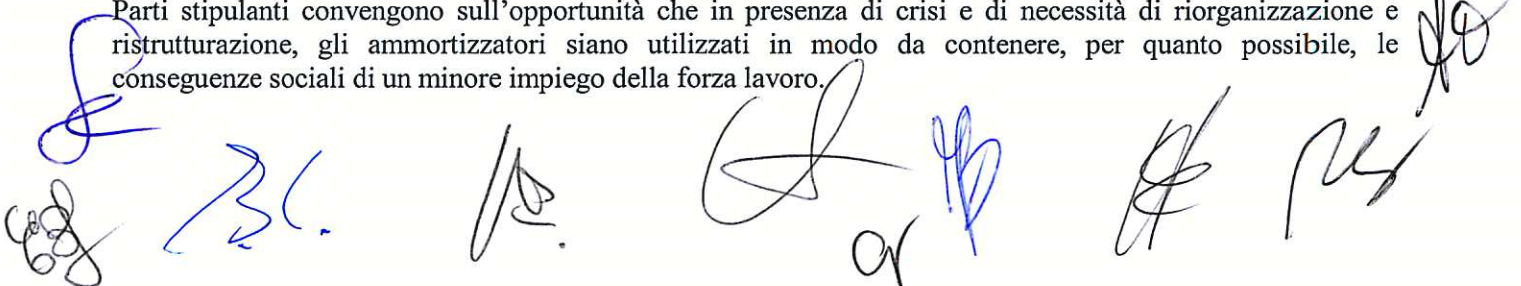
Art. 10 – *Orario di lavoro*

Vive vecchio articolo



Art. 11 — *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 sull'opportunità che in presenza di crisi e di necessità di riorganizzazione e ristrutturazione, gli ammortizzatori siano utilizzati in modo da contenere, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.



A tal fine, verificando la sussistenza dei presupposti tecnico-organizzativi e produttivi e le condizioni di legge, le Parti concordano sulla valutazione della stipula del contratto di solidarietà.

Art. 30 — Appalti ed esternalizzazioni

I contratti di appalto di opere e servizi sono disciplinati dalle norme di legge in materia.

Sono esclusi dagli appalti ~~quei lavori che costituiscono il ciclo produttivo dell'azienda~~ e i lavori di manutenzione ordinaria continuativa degli impianti di produzione che siano tali da consentire la normale utilizzazione, per omogenee specializzazioni, delle prestazioni lavorative giornaliere di uno o più lavoratori, ad eccezione di quelli che necessariamente devono essere svolti da personale esterno e/o al di fuori dei normali turni di lavoro.

Fermo restando quanto stabilito dal 1° e 2° comma, le aziende daranno informazione alla RSU, con preavviso di almeno 10 giorni, ridotto a 24 ore nei casi di urgenza, dei lavori affidati in appalto e la denominazione dell'impresa appaltatrice.

L'azienda appaltante deve richiedere all'azienda appaltatrice il rispetto delle norme ~~contrattuali del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale~~ del settore merceologico cui appartiene l'azienda appaltatrice stessa, nonché delle norme assicurative, previdenziali ed antinfortunistiche. L'adempimento di quanto sopra comporterà la stipulazione di una corrispondente clausola nei relativi contratti di appalto, con previsione di automatica rescissione del contratto stesso in caso di inadempienza che il committente si riserva di verificare anche su segnalazione delle RSU.

~~L'azienda appaltante inserirà nel contratto di appalto sottoscritto con l'azienda appaltatrice il divieto di sub-appalto dei lavori ad essa affidati e la clausola sociale che prevede in caso di cambio di appalto, l'assunzione da parte dell'impresa appaltatrice dei lavoratori alle dipendenze della precedente impresa appaltatrice.~~

Le aziende forniranno informazioni alle RSU in ordine ad eventuali decisioni relative al decentramento in via permanente di fasi significative del proprio processo produttivo al di fuori dell'azienda.

Al fine di prevenire, nel settore, fenomeni di infiltrazioni mafiose e i reati contro il territorio e l'ambiente, riteniamo che questa stagione contrattuale debba affrontare il tema della legalità anche attraverso la contrattazione collettiva e il protagonismo diretto delle parti sociali.

~~A tal fine l'azienda e la RSU assistita dalle Organizzazioni Sindacali Territoriali attueranno confronti per verificare la reinternalizzazione dei lavori affidate in appalto a ditte esterne.~~

Pertanto le Parti convengono di affrontare il tema della legalità, promuovendo l'istituzione di un tavolo nazionale permanente di confronto costituito dalle parti firmatarie, congiuntamente a INPS, INAIL, Ministero degli Interni, Ministero del Lavoro, Ministero della Salute, per realizzare protocolli e linee guida per la legalità, il contrasto al lavoro nero, il controllo dei flussi di manodopera e di eventuali fenomeni di riciclaggio dei capitali illeciti e nelle forniture e nei servizi.

L'attività di monitoraggio svolto dall'Osservatorio sulle aziende e/o sulle cave sequestrate o confiscate e del monitoraggio delle aziende che hanno adottato comportamenti moralmente etici, sarà disponibile quale strumento utile in caso di affidamento in appalto di tutte quelle attività, diverse dalla produzione, necessarie al miglior funzionamento dell'impresa.

Art. 21. - Aumenti retributivi

Allegato A:

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

		1.4.2016	1.4.2017	1.7.2018	
	Parametri	1° tranche	2° tranche	3° tranche	totali
AS	220	24,26	40,44	48,53	113,24
AS	185	20,40	34,01	40,81	95,22
B	151	16,65	27,76	33,31	77,72
CS	143	15,77	26,29	31,54	73,60
C	136	15,00	25,00	30,00	70,00
D	126	13,90	23,16	27,79	64,85
E	117	12,90	21,51	25,81	60,22
F	100	11,03	18,38	22,06	51,47

Salvo errori e/o omissioni

Art. 31 — Ambiente di lavoro -
Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ~~la Salute e l'Ambiente (RLSSA)~~

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 RSU 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 RSU 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 biologica, fanno riferimento a quanto previsto dall'art. 4, ultimo comma e dall'art. 24, par. 14 della legge 23 dicembre 1978 n. 833 «Istituzione del Servizio Sanitario Nazionale».

Per quanto riguarda l'ambiente di lavoro, i controlli sulla sua eventuale nocività, le visite mediche, nonché il registro dei dati ambientali si fa riferimento al D.Lgs. n. 81/2008.

A livello di stabilimento l'informativa sui temi di Ambiente e Sicurezza avverrà a cura della Direzione aziendale con iniziative, anche di tipo formativo, in presenza di significative modifiche dell'assetto produttivo e, comunque, fin dall'inizio del rapporto per i neoassunti.

A tutti i lavoratori saranno dedicate 4 ore medie annue di formazione sulla sicurezza nell'ambiente di lavoro, in aggiunta a quelle attuali svolte in azienda.

Ai lavoratori neo-assunti saranno dedicate almeno 16 ore di formazione sulla sicurezza nell'ambiente di lavoro, da svolgersi nel primo anno di assunzione.

Per la realizzazione e la quantificazione oraria delle attività formative, le aziende si atterranno, specie per i neo assunti, a quanto stabilito dallo specifico accordo stato – regioni., attraverso un confronto con la RSU e la RLS.

B) *Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, la Salute e l'Ambiente (RLSSA)*

In applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e dall'accordo interconfederale 22 giugno 1995, si concorda la seguente disciplina in merito ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

1) - *Numero dei rappresentanti*

a) All'atto della costituzione della RSU, in tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono, all'interno della RSU, il rappresentante per la sicurezza nei seguenti numeri:

- n. 1 rappresentante nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200-100 dipendenti;
- ~~n. 2 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 101 a 200 dipendenti~~
- n. 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 1.000 dipendenti.

Norma transitoria

Nelle aziende o unità produttive in cui si è già costituita la RSU, la stessa designa al proprio interno il rappresentante per la sicurezza, la cui nomina sarà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nelle unità produttive dove operino le RSA delle Organizzazioni sindacali aderenti alle confederazioni firmatarie dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno secondo le procedure da tale accordo richiamate per le aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle Organizzazioni sindacali.

In assenza delle rappresentanze sindacali di cui sopra, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno 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 dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale deve essere comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

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

b) Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti si applicheranno le specifiche norme dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995.

2) *Modalità e procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza, ~~la Salute e l'Ambiente (RLSSA)~~*

Per quanto concerne le modalità e le procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza, si intendono qui richiamate le disposizioni sulla materia di cui all'accordo interconfederale 22 giugno 1995 e del relativo Regolamento d'attuazione.

3) *Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, ~~la Salute e l'Ambiente (RLSSA)~~*

Le attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, sono quelle previste dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, come integrate dal punto n. 2), Parte I, dell'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995 ~~e quelle relative al rispetto e al miglioramento delle norme connesse con l'Ambiente di lavoro.~~

Inoltre, è dato obbligo all'Azienda, nei confronti del rappresentante per la sicurezza di:

- consultarlo sulle iniziative aziendali che riguardano i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute;
- fornirgli informazioni sulle innovazioni tecnologiche che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori;
- fornirgli informazioni sui mezzi e sulle procedure di prevenzione da adottare nel caso di impiego di una nuova sostanza che comporti potenziali rischi per la salute dei lavoratori;
- fornirgli informazioni sui programmi di prevenzione e di sicurezza predisposti dall'azienda;
- fornirgli informazioni sul Documento sulla Sicurezza e sulle rilevazioni ambientali dei fattori di rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori.

4) - *Modalità di consultazione - informazioni e documentazione aziendale*

Per quanto riguarda le modalità di consultazione, le informazioni e la documentazione aziendale, si intendono richiamati i punti 2.2 e 2.3, parte I dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995.

5) - *Permessi*

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le RSU, utilizzano permessi retribuiti pari a 56 ore annue per l'espletamento delle attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008.

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti si fa riferimento a quanto previsto dalla parte I, punto 1.1, dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995.

A seconda delle esigenze derivanti dall'espletamento dei propri compiti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza potranno richiedere all'azienda l'anticipo all'anno in corso del 30% massimo delle ore di permesso previste per l'anno successivo e, negli stessi limiti, l'utilizzo dei permessi per l'anno in corso all'anno successivo

6) - *Permessi per la formazione del rappresentante per la sicurezza, la Salute e l'Ambiente (RLSSA)*

Nelle 32 ore retribuite previste ai fini della formazione di ciascun rappresentante per la sicurezza di cui alla parte I, punto 3), dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995, nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, dovranno trovare equilibrato, consensuale soddisfacimento, le esigenze sia della formazione di base che di quella specifica. L'azienda provvede che la formazione del rappresentante per la sicurezza sia periodicamente aggiornata in conseguenza della evoluzione dei rischi negli ambienti di lavoro.

7) - *Riunioni periodiche*

In applicazione del comma 1 dell'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008, le riunioni periodiche sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

Nota

Le parti si danno atto che il rappresentante per la sicurezza è l'interlocutore istituzionale della Direzione aziendale per le materie della sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro. Il rappresentante per la sicurezza è tenuto a fare uso delle notizie e della documentazione ricevute, in relazione alla sua funzione, nel rispetto del segreto industriale.

La Commissione paritetica, fermo restando il numero dei componenti già precisato - e ferme restando le previsioni dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995 e le competenze degli organismi da questo previsti - avrà le funzioni ed i compiti illustrati dall'art. 51 del D.L. n. 81/2008 e si occuperà delle sue modalità applicative in modo da limitare il più possibile disarmonie o conflittualità.

Le parti si danno atto che i diritti derivanti ai rappresentanti per la sicurezza dalla presente regolamentazione realizzano le finalità previste dall'art. 9 della legge n. 300/1970, in materia di ricerca, elaborazione ed attuazione delle misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori. Le parti nel condiviso obiettivo di assicurare, nel rispetto delle norme di legge e regolamentari, la miglior tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro, convengono sull'opportunità di esaminare a livello nazionale, in occasione di uno dei due incontri dell'Osservatorio, l'andamento del fenomeno infortunistico nei settori coperti dal presente contratto. In tale occasione allo scopo di dare un contributo di conoscenza e suggerimenti di comportamento utili, ai fini della prevenzione saranno congiuntamente valutate le risultanze delle rilevazioni statistiche, su dati che l'Osservatorio raccoglierà ed elaborerà in forma aggregata, atti a rilevare la frequenza, la gravità e la durata media degli eventi infortunistici, ripartiti per grandi aree territoriali.

Con cadenza biennale le parti esamineranno la possibilità di estendere le rilevazioni dell'Osservatorio alle tipologie di infortunio e alle aree di rischio con l'obiettivo di individuare eventuali iniziative di informazione, sensibilizzazione e formazione di cui la parte imprenditoriale, ove necessario, si farà carico nel quadro degli indirizzi generali di settore per il rafforzamento della prevenzione.

Art. 33 — *Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro*

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa. Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi numeri di protocollo identificativi, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda entro il terzo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato medico precedente.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giustificate ragioni di impedimento, 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.

Il lavoratore è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel proprio domicilio disponibile per le visite di controllo dalle ore 10.00 alle 12.00 e dalle ore 17.00 alle 19.00 di ciascun giorno, o in quelle diverse fasce orarie che fossero stabilite da disposizioni legislative o amministrative, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

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.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. Diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata e pertanto perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 51 fatte comunque salve le comprovate cause di forza maggiore.

Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

Avvenendo l'interruzione del servizio per malattia od infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino ad un massimo di 14 mesi.

Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore, anche con più periodi di infermità, raggiunga in complesso 14 mesi di assenza nell'arco di 30 mesi consecutivi.

Le aziende considereranno con la massima attenzione la situazione dei lavoratori sottoposti al trattamento di emodialisi, o dei lavoratori affetti da neoplasie, ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie e **malattie che comportino terapie salvavita.**

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui ai precedenti paragrafi, il lavoratore che rientra nelle patologie indicate, potrà usufruire, se preventivamente richiesto in forma scritta, del prolungamento del periodo di comporta fino ad un massimo di 12 mesi.

Superato il termine della conservazione del posto, ove la azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta di riprendere servizio, il lavoratore può risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti.

Il trattamento economico dovuto al lavoratore in caso di malattia o infortunio non sul lavoro è disciplinato dagli articoli 77 e 93 ai quali si rinvia.

Nota

Le Parti riconoscono la opportunità che le aziende, nell'ambito della propria autonomia decisionale, valutino la possibilità di applicare la disposizione di cui al penultimo comma del presente articolo in presenza di malattie con lunga degenza ospedaliera.

Art. 34 — *Tutela tossicodipendenti da tossicodipendenza e da disturbi comportamentali patologici 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 **ovvero la presenza di disturbi comportamentali patologici quali alcolismo, anoressia, bulimia e ludopatia**, che i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle ~~Unità Sanitarie Locali~~ **Aziende 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.

~~I lavoratori~~ **I lavoratori** che ~~intende~~ **intendono** avvalersi della facoltà di cui sopra ~~devrà~~ **dovranno** avanzare la relativa richiesta alla Direzione aziendale almeno 15 giorni prima dell'inizio del programma cui ~~intende~~ **intendono** partecipare, fornendo adeguata documentazione circa il programma stesso e la sua presumibile durata.

I lavoratori, familiari – **intendendosi per tali il coniuge, il genitore, i figli o il convivente more uxorio** – di una persona tossicodipendente o affetta da un disturbo comportamentale patologico come **esplicitato nel secondo comma del seguente articolo**, possono, a loro volta, essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo ~~del tossicodipendente~~ **della persona correlato al disturbo comportamentale patologico**

certificato dai servizi delle Aziende Sanitarie Locali, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti gli stessi servizi sanitari ne accertino la necessità. Gli interessati dovranno avanzare la relativa richiesta alla Direzione aziendale almeno 15 giorni prima dell'inizio dell'aspettativa, fornendo adeguata documentazione circa lo stato di tossicodipendenza del familiare, il programma cui questi partecipa, nonché l'attestazione di cui sopra.

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

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

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



Art. 37bis – *Formazione professionale – Fondimpresa*

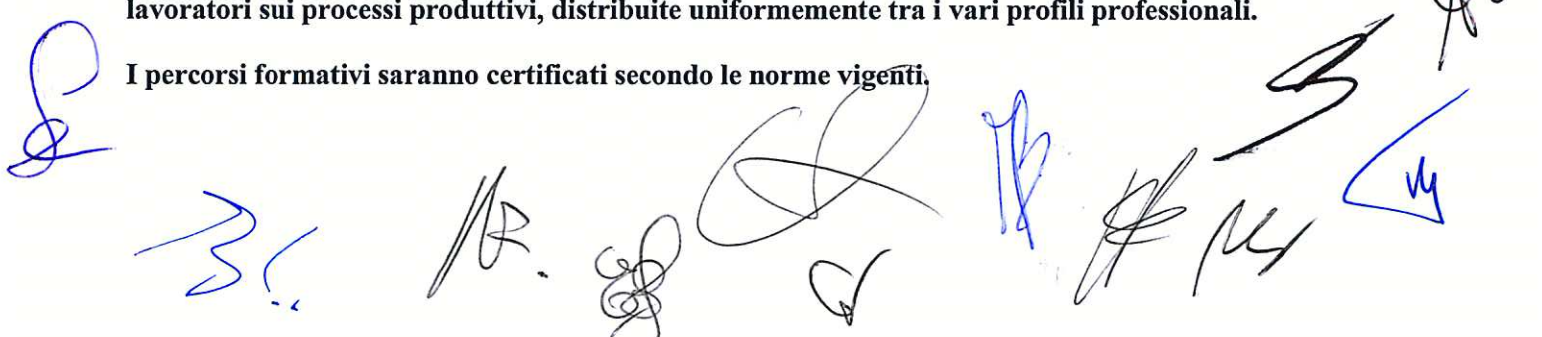
Con riferimento a quanto previsto dagli Accordi Interconfederali in materia di formazione professionale e dalla legislazione vigente, le Parti, anche in relazione alle innovazioni derivanti dalla evoluzione tecnologica ed organizzativa, concordano sull'importanza della formazione professionale quale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

Al fine di elevare la professionalità dei lavoratori e di renderla sempre più compatibile con le innovazioni tecnologiche dei processi produttivi, laddove se ne ravvisi la necessità, l'azienda la stessa unitamente alle RSU e/o alle Organizzazioni Territoriali di Feneal Filca Fillea, ove presenti, definiranno l'adeguato numero di ore e le relative modalità di formazione annuale dei lavoratori sui processi produttivi, distribuite uniformemente tra i vari profili professionali.

I percorsi formativi saranno certificati secondo le norme vigenti.



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, con 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.

Art. 35bis - Congedi

A) Permessi per eventi e cause particolari

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, primo comma, della Legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto ad avvertire, in tempo utile, rispetto all'inizio della propria prestazione, il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea

documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

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

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità, documentata come indicato al 3° comma, o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nel caso di grave infermità dei soggetti indicati, documentata come al 3° comma, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

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

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

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

Al lavoratore in occasione della nascita del figlio, in aggiunta ai giorni di permessi riconosciuti dalle leggi vigenti, sarà riconosciuto un permesso retribuito di un (1) giorno.

B) Congedi per gravi motivi familiari

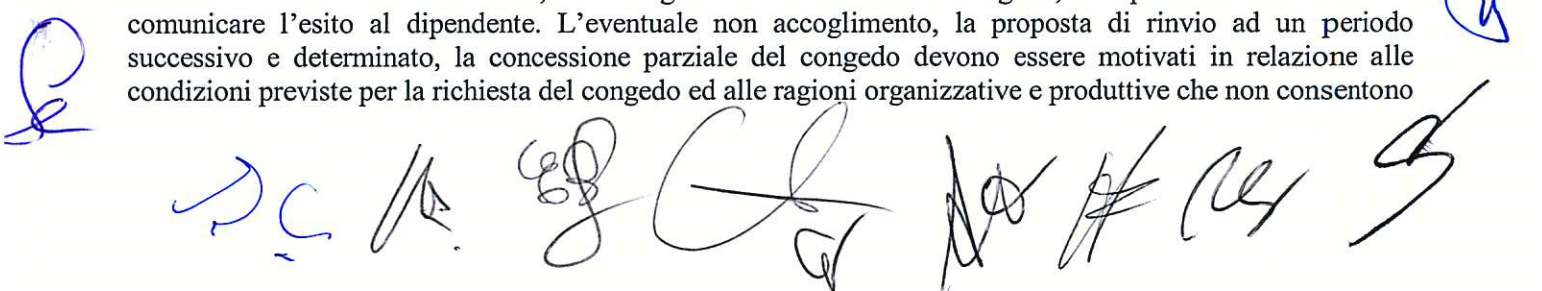
Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, della Legge n. 53/2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati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

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

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

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

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



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

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

Il congedo di cui alla presente lettera B) può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art.1 D.M. 21 luglio 2000, n.278, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni. Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

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

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

C) Congedi per la formazione

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

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

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

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva a questo titolo non dovranno superare l'1% del totale della forza occupata, eccezion fatta per le unità produttive fino a 149 dipendenti dove potrà comunque assentarsi n.1 lavoratore; fermo restando quanto sopra, le Parti si danno atto che i valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale pari o superiori a 0,50 saranno arrotondati all'unità superiore.

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

Ricorso al Part Time per i Lavoratori che hanno diritto ai congedi di cui al punto A) B) e C)

AI lavoratori che rientrano nella concessione dei congedi di cui al punto A), B) e C) del presente articolo, al fine di elevare la capacità di bilanciare in modo equilibrato il lavoro e gli impegni della vita



privata (Work-life balance) sarà concesso, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, la riduzione dell'orario di lavoro (Part Time reversibile) per un periodo ~~massimo~~ di 1 anno con possibilità di proroga.

Dichiarazione comune

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

Art. 35 ter – Tutela della maternità e della paternità

Al padre e alla madre lavoratori sarà concesso, anche in forma oraria, l'utilizzo dei congedi di cui all'articolo 32 del D.Lgs. n.151/2000 e normative successive.

Art. 43 — Rappresentanze Sindacali Unitarie

Premessa

Ad integrazione ed attuazione di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale per la costituzione della Rappresentanza Sindacale Unitaria sottoscritto da CONFINDUSTRIA, Intersind e CGIL, CISL e UIL il 20 dicembre 1993 e dall'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014 tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL, che si intendono qui integralmente trascritti e ai qualei si fa per brevità rinvio, viene concordato quanto segue per i settori laterizi e manufatti in calcestruzzo.

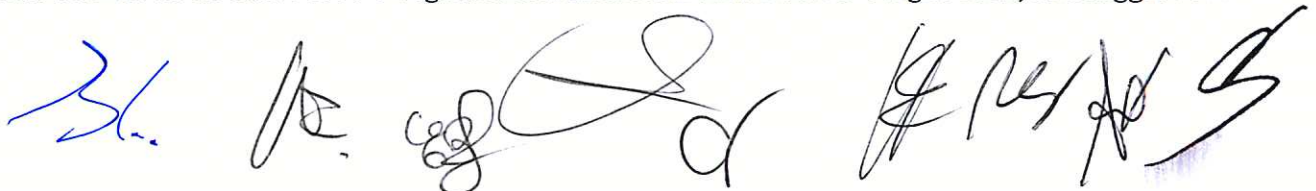
~~Ai sensi ed agli effetti dell'accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014 tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL, ai lavoratori assunti dopo la data del 7 marzo 2015 ai sensi del decreto legge n.23 /2015 che saranno eletti nelle RSU, sarà riconosciuta la titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele, per effetto delle disposizioni della legge n. 300/1970 Statuto dei Lavoratori.~~

1) *Costituzione della RSU*

Ad iniziativa delle Associazioni sindacali FeNEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti, viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria, RSU, di cui all'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 e successivo **Accordo Interconfederale del 10 Gennaio 2014**, secondo la disciplina e le procedure di elezione ivi previste, con particolare riferimento ai termini stabiliti per le singole fasi.

Alla condizione che abbiano espresso formale adesione ai citati **Accordi Interconfederali**, l'iniziativa per la costituzione della RSU può essere assunta anche dalle **Organizzazioni** altre Associazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, sezione terza dell'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014, a condizione che abbiano comunque effettuato adesione formale al contenuto dell'accordo Interconfederale del 28 Giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e dell'accordo Interconfederale del 10 Gennaio 2014. ~~cui al 2° comma, punto 1), parte prima e al punto 4) lettera b); parte seconda, del richiamato Accordo Interconfederale.~~

In ogni caso le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19 Legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente contratto o comunque aderiscano alla disciplina contenuta nell'Accordo del 20 dicembre 1993 e degli **Accordi interconfederali del 28 Giugno 2011, 31 Maggio 2013**



e del 10 gennaio 2014, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi della norma sopra menzionata.

2) Composizione della RSU

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

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

Alla costituzione della RSU si procede mediante elezioni a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'Art 2095 del C.C., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della Rappresentanza.

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

3) Numero dei componenti la RSU

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 da 101 a 150 dipendenti;
- 5 componenti nelle unità da 151 a 200 dipendenti;
- 6 componenti nelle unità con oltre 200 dipendenti.

4) Compiti e funzioni

4) Compiti e funzioni

La R.S.U. sostituisce il Consiglio di Fabbrica di cui al CCNL 5 febbraio 1991 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, e dal Protocollo del 23 luglio 1993 e dall'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014.

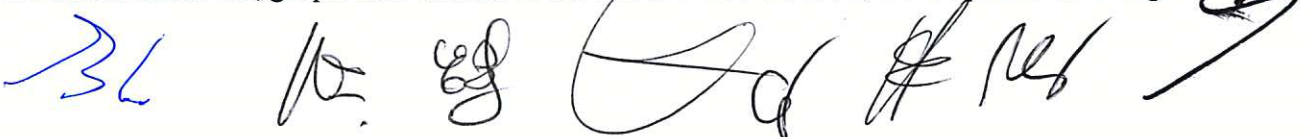
~~A detti componenti tutti i Lavoratori eletti nelle RSU dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, per lo svolgimento dell'esercizio della Rappresentanza Sindacale sono riconosciute le tutele previste dalla Legge n. 300/70 per i dirigenti R.S.A., comprese quelle in caso di licenziamenti illegittimi e le disposizioni di cui agli articoli 51, 52 e 53 del presente CCNL.~~

5) Permessi

~~Ai sensi ed agli effetti dell'accordo Intereconfederale del 10 gennaio 2014 tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL, ai lavoratori assunti dopo la data del 7 marzo 2015 ai sensi del decreto legge n.23 /2015 che saranno eletti nelle RSU, sarà riconosciuta la titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele, per effetto delle disposizioni della legge n. 300/1970 Statuto dei Lavoratori.~~

Il monte-ore-anno di permessi è pari a n. 2 ore per ogni dipendente in forza presso l'unità produttiva alla data del 1° gennaio di ogni anno. Alle due ore si aggiungono ulteriori 15 minuti per dipendente con un massimo di incremento di n. 120 ore per ogni unità produttiva.

Il suddetto monte ore, già previsto dall'art. 42 del CCNL 5 febbraio 1991, viene ripartito come segue:



- per l'espletamento dei propri compiti e funzioni la RSU disporrà di un numero di ore pari a quelle spettanti ai dirigenti delle R.S.A., a norma dell'art. 23 Legge n.300/1970;
- la FeNEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL, titolari delle ore di permessi retribuiti aggiuntive rispetto a quanto previsto dal citato art. 23, trasferiscono alla 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 fruita di norma per il tramite dei rispettivi componenti la RSU e comunicheranno alle Direzioni aziendali la regolamentazione da essa definita ed il nominativo del responsabile per la gestione amministrativa del predetto monte ore.

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

6) Elezioni

I componenti della RSU saranno eletti, con le modalità previste dall'Accordo Interconfederale **del 10 Gennaio 2014** ~~20-12-1993~~, con votazioni a scrutinio segreto, e con preferenza unica e **secondo il criterio proporzionale con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.** ~~Resta ferma la notifica di 1/3 dei componenti di nomina delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.~~

7) Modalità della votazione

Secondo quanto stabilito ~~al punto 12), parte seconda,~~ dall'Accordo Interconfederale ~~20 dicembre 1993~~ **10 gennaio 2014, parte seconda, sezione terza,** il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.

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

8) Commissione elettorale, scrutatori, componenti del seggio elettorale

I membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, disciplinati rispettivamente ai punti 5,6, 8 e 13, parte seconda, **sezione terza** dell'Accordo Interconfederale ~~20 dicembre 1993~~ **10 Gennaio 2014**, dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 Legge 20 maggio 1970, n. 300. ~~nei limiti e secondo le modalità di cui al punto 12), parte seconda, dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993.~~

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previsti dalla legge e dal Contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti delle R.S.A., e ora trasferiti ai componenti la RSU in forza degli Accordi Interconfederali **del 20 dicembre 1993 e del 10 Gennaio 2014.**

9) Ripartizione dei seggi tra operai e impiegati.

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

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.

10) Decadenza e revoca

La RSU decade dal mandato ricevuto: alla scadenza dei tre anni dalla data delle elezioni; qualora si verifichi il superamento della quota di sostituzioni prevista dall'Accordo Interconfederale ~~del 20 dicembre~~

1993 10 Gennaio 2014 - punto 6), ~~parte prima~~ **sezione seconda** ; in caso di richiesta di revoca in presenza di raccolta di firme tra i lavoratori aventi diritto al voto, superiore al 50% (tali firme, perché abbiano valore ai fini della richiesta di revoca, dovranno essere opportunamente certificate).

Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della R.S.U. ne determina la decadenza della carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituto.

11) *Comunicazione della nomina*

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

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

12) *Disposizioni varie*

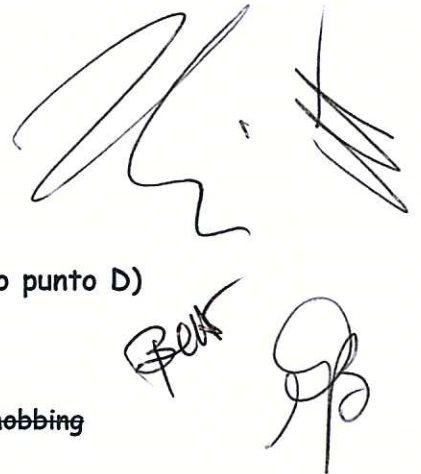
Quanto riconosciuto in tema di Rappresentanze Sindacali Unitarie con la presente regolamentazione non è cumulabile con quanto potrà derivare da eventuali successive disposizioni di legge in materia.

Dichiarazione

FILLEA.CGIL, FILCA-CISL, FeNEAL-UIL, ANDIL e ASSOBECON si impegnano a garantire a livello di Unità produttive comportamenti coerenti con quanto sopra convenuto, assicurando, ove necessario, gli opportuni interventi.



Da aggiungere nella Parte Generale del CCNL come nuovo punto D)



~~Codici di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e il mobbing~~

Principi

~~E' inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale o mobbing nelle definizioni sotto riportate. E' sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale. E' sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti ostili o comportamenti molesti. Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto, inoltre sia i/le lavoratori/trici, sia le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basati su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza. Andil e Assobeton insieme a Feneal Uil Filca Cisl e Fillea Cgil s'impegnano a dare ampia diffusione al presente Codice di Comportamento all'interno delle unità produttive.~~



1) Definizioni



Molestie Sessuali

Nelle disposizioni Comunitarie si intende per molestie sessuali, "ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità ed alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile e/o umiliante nei suoi confronti.

In particolare rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

- apprezzamenti verbali e sgradevoli ammiccamenti a carattere sessuale;
- richieste implicite o esplicite di rapporti sessuali non graditi;
- gesti o ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale;
- le foto pornografiche o altro materiale analogo esibito inopportuno nei luoghi di lavoro;
- i messaggi scritti, lettere, biglietti, telefonate insistenti, comunicazioni informatiche a sfondo sessuale o gli oggetti, pesantemente allusivi;
- i contatti fisici intenzionali indesiderati;
- promesse esplicite o implicite di carriera o di agevolazioni e privilegi in cambio di prestazioni sessuali;
- intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale;

Mobbing

Per mobbing si intendono atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratrici e lavoratori da parte dei datori di lavoro o da soggetti in posizione sopraordinata, da colleghi, o da sottoposti nei confronti del superiore che ci caratterizzano come vera e propria persecuzione psicologica o di violenza morale.

Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e atti idonei a compromettere la salute e/o la professionalità e/o la dignità della lavoratrice o del lavoratore nell'ambito dell'ufficio, reparto, ecc. di appartenenza, o addirittura tali da escluderla/o dal contesto lavorativo di riferimento.

Gli atteggiamenti mobbizzanti sono quelli caratterizzati da mancanza di rispetto della dignità della persona e lesivi dei principi di ordine generale sui quali si fonda un rapporto interpersonale corretto, rispettoso e non discriminante così come previsto dalla Costituzione della Repubblica Italiana. Si tratta di atteggiamenti che incidono negativamente sia sui singoli individui, sia sui gruppi di lavoro, sia sul "clima" aziendale.

Il comportamento mobbizzante sussiste quando possiede le seguenti caratteristiche:

- È reiterato e protratto nel tempo;
- È sistematico;
- È mirato a danneggiare la persona.

Le forme di persecuzione psicologica che possono costituire indice di comportamento mobbizzante sono varie, quali ad esempio quelle del seguente elenco necessariamente non esaustivo:

- attacchi alla reputazione, creazione di falsi pettegolezzi, insinuazioni malevole, segnalazioni diffamatorie;
- attribuzioni di errori altrui;
- Isolare in modo esplicito il lavoratore/lavoratrice oppure boicottarlo;
- carenza di informative o informazioni volutamente errate al fine di creare problemi o mancata trasmissione di informazioni;
- controlli e sorveglianza continui senza che il lavoratore lo sappia e con l'intento di danneggiarlo;
- minacce di trasferimenti, apertura di corrispondenza;
- difficoltà di permessi o ferie;
- ingiustificata rimozione da incarichi già ricoperti, svalutazione dei risultati ottenuti.

2) figure di riferimento

Al fine della risoluzione delle situazioni che dovessero crearsi, le figure di riferimento sono:

- la consigliera Provinciale per le Pari Opportunità;
- il responsabile delle risorse umane o chi, nell'ambito aziendale, viene a ciò delegato.

3) Procedure da adottare in caso di molestie sessuali e mobbing

La lavoratrice/lavoratore che ritenga essere vittima di molestie, ricatti sessuali o *mobbing*, può scegliere fra le seguenti procedure di denuncia e di eventuale composizione della conseguente situazione e/o controversia:

- procedura informale e riservata;
- il ricorso all'arbitrato;
- denuncia formale.

4) Procedura informale

In caso di *mobbing* e molestie sessuali sul posto di lavoro la persona vittima potrà rivolgersi alla Consigliera Provinciale per le Pari Opportunità per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso. La Consigliera comunicherà all'azienda l'avvio della procedura.

La procedura informale e riservata consiste nel tentativo di composizione della controversia mediante rapporto diretto con l'autore/autrice delle molestie sessuali o del *mobbing*. La Consigliera, ove la persona oggetto di molestie sessuali o *mobbing* lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente al presunto autore/autrice che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro. L'intervento della Consigliera deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede. La Consigliera può procedere all'acquisizione di elementi utili per l'accertamento dei fatti con l'eventuale audizione di colleghi e altre eventuali persone informate dei fatti. Successivamente la Consigliera convoca le parti effettuando un tentativo di composizione pacifica della controversia.

L'intervento della Consigliera dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi e in assoluta riservatezza, in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

5) Ricorso consensuale all'arbitrato

Le parti consensualmente, qualora non intendano giungere alla composizione pacifica prevista dall'articolo precedente o nell'ipotesi che il tentativo di composizione pacifica non vada a buon fine, possono chiedere alla Consigliera di risolvere la controversia in sede arbitrale.

6) Denuncia formale

Ove la persona oggetto di molestie sessuali o *mobbing* non ritenga di far ricorso alla procedura informale, ovvero qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, anche avvalendosi dell'assistenza della Consigliera o del responsabile del Personale, o a chi, nell'ambito aziendale, viene a ciò delegato, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi. Qualora la persona autrice di molestia o *mobbing* sia un/una dirigente la denuncia formale deve essere inoltrata direttamente al Consiglio d'Amministrazione e/o al legale rappresentante dell'impresa. Qualora la persona autrice di molestie o *mobbing*, sia il/la legale rappresentante dell'impresa, la persona oggetto di molestie o *mobbing* potrà sporgere formale denuncia alla Consigliera di Parità.

Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 198/06, qualora la Direzione del personale, nel corso del procedimento disciplinare, al fine di stabilire un clima sereno e, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimento di trasferimento in via temporanea, tra reparti e/o uffici, o, in altre unità produttive, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

L'azienda provvede a tutelare la dipendente o il dipendente da qualsiasi forma indiretta, di ritorsione o penalizzazione e vigila sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti. La dipendente o il dipendente che

consapevolmente denunci fatti inesistenti al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro, ne risponde disciplinarmente.

7) Attività di prevenzione e sensibilizzazione

Nei programmi di formazione del personale delle Aziende, le parti contraenti a livello nazionale raccomandano l'inclusione di informazioni circa gli orientamenti aziendali adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali e del *mobbing* e alle procedure da seguire qualora la molestia o il *mobbing* abbia luogo. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione dei/delle dirigenti che dovranno pertanto essere impegnati a promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali e del *mobbing* nei luoghi di lavoro. Le parti auspicano che, a livello territoriale, siano fatte assemblee informative congiunte. Nel caso ciò non fosse possibile, le OO.SS. territoriali decideranno le forme di promozione necessarie alla conoscenza tra le lavoratrici ed i lavoratori del Codice di Comportamento contro le molestie sessuali e il *mobbing* all'interno dell'azienda. Qualora venissero indette assemblee a tal fine, le ore utilizzate rientreranno in quelle già previste contrattualmente.

L'Osservatorio Bilaterale previsto dal presente CCNL, potrà predisporre del materiale informativo destinato ai lavoratori e le lavoratrici sul comportamento da adottare per la prevenzione e per la soluzione di molestie sessuali e *mobbing*.

L'Osservatorio Bilaterale Nazionale, potrà inoltre proporre alle imprese programmi formativi e provvederà a promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di Comportamento nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali e *mobbing*.

ART (PARTE GENERALE CCNL PUNTO D)

DICHIARAZIONE COMUNE SULLA LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI

Le parti, anche alla luce del recente accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25/01/2016 sottoscritto tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, si danno reciprocamente atto e riconoscono l'importanza che nei luoghi di lavoro i rapporti tra azienda e dipendenti e tra i dipendenti medesimi siano ispirati ai principi di comune convivenza civile e di rispetto reciproco, nonché al rispetto della professionalità e dei diritti della persona. Le parti considerano inaccettabili ed in tollerabili discriminazioni per ragioni di razza,, religione, lingua, genere.

A tal fine viene istituito n gruppo di lavoro formato da 3 rappresentanti delle OO.SS e da tre rappresentanti delle associazioni datoriali che dovrà avviare i propri lavori entro il 31 dicembre 2016.

Le infrazioni al presente contratto, al regolamento interno ed alle altre norme, ~~per tutti i lavoratori alle dipendenze~~, potranno essere punite con:

- 1) il richiamo verbale;
- 2) l'ammonizione scritta;
- 3) la multa fino ad un massimo di 3 ore di retribuzione;
- 4) la sospensione fino ad un massimo di 3 giorni;
- 5) il licenziamento.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione.

Qualora l'infrazione contestata sia di gravità tale da comportare l'adozione del licenziamento di cui al successivo articolo 53 l'azienda potrà disporre, con effetto immediato, la sospensione cautelare del lavoratore.

I provvedimenti non potranno essere applicati se non trascorsi cinque giorni dalla contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un rappresentante sindacale aziendale. La comminazione del provvedimento dovrà essere comunicata per iscritto.

Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 31 ter- Ambiente di lavoro- controllo a distanza

Qualora il controllo a distanza fosse anche effetto indiretto di un sistema di videosorveglianza realizzato per esigenze produttive o per la sicurezza sul lavoro, l'azienda ne darà comunicazione alla RSU e/o alle OO.SS Territoriali. ~~esso è consentito solo previo accordo con la RSU e/o le OO.SS. Territoriali.~~ *ai sensi e per gli effetti del D.L. n° 51/2015, art. 23.*

I dati raccolti non potranno essere utilizzati per gli effetti degli articoli 51, 52 e 53 del presente contratto.

Art. 52 — Multe e sospensioni

L'azienda ha facoltà di applicare la multa o la sospensione al lavoratore ~~dipendente~~ **quando che:**

- a) rimanga assente dal lavoro senza giustificato motivo;
- b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza regolare permesso o giustificato motivo;
- c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute o lo esegua con negligenza;
- d) arrechi per negligenza danni ad attrezzature dello stabilimento o al materiale di lavorazione od occulti scarti di lavorazione;
- e) non avverta il superiore diretto dei guasti o dell'irregolarità di funzionamento delle macchine a lui affidate o a cui è adibito;
- f) sia trovato addormentato;
- g) contravvenga al divieto di fumare laddove, per esigenze di sicurezza, questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- h) si trovi in stato di ubriachezza sul lavoro;
- i) in qualunque modo trasgredisca le norme del presente contratto di lavoro e dei regolamenti interni o commetta mancanze che comportino violazioni alla disciplina e pregiudizi alla sicurezza ed all'igiene e che non siano passibili di licenziamento ai sensi dell'art. 53.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo. L'importo delle multe per motivi disciplinari sarà devoluto all'INPS.

Art. 55 — Previdenza complementare

1) Normativa

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

2) Permessi per i componenti gli organismi del Fondo

Ai lavoratori eletti negli Organismi statuari del Fondo di previdenza complementare verranno concessi dalle Aziende permessi non retribuiti di una giornata per garantire la partecipazione alle riunioni, la cui convocazione dovrà essere comunicata dall'Organismo del Fondo alla Direzione aziendale con almeno 3 giorni di preavviso.

Nel caso in cui da parte del Fondo siano previsti compensi per la partecipazione alle riunioni dei predetti Organismi statuari, le Aziende, al fine di favorire la partecipazione dei lavoratori anticiperanno, a titolo non retributivo, i trattamenti a carico del Fondo, purché ciò non comporti oneri aggiuntivi, non contrasti con le vigenti disposizioni normative e ne sia garantito il rimborso entro trenta giorni da parte del Fondo alle Aziende attraverso apposite convenzioni a livello nazionale.

3) Contribuzioni

La contribuzione da versare ad Arco, Fondo nazionale previdenza complementare, è così ripartita:

- 1% a carico dell'azienda e 1% a carico del lavoratore riferito alla retribuzione utile minimo tabellare, contingenza, EDR e indennità funzione quadri;
- 100% dell'accantonamento TFR maturato nell'anno, per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993;
- 18% dell'accantonamento TFR maturato nell'anno per gli altri lavoratori.

A partire dal 1° maggio 2004 la quota di TFR da versare al fondo ARCO per i dipendenti con prima occupazione prima del 28 aprile 1993 (D.Lgs.n.124/93) è elevata al 40%;

A partire dal 1° maggio 2004 la contribuzione da versare al fondo ARCO, in misura paritetica a carico dei lavoratori iscritti al fondo e a carico delle aziende con esclusivo riferimento ai lavoratori iscritti al fondo, viene fissata nella misura del 1,20%, ferma restando la base di calcolo.

A partire dal 1° aprile 2013 la contribuzione da versare al fondo ARCO, in misura paritetica a carico dei lavoratori iscritti al fondo e a carico delle aziende con esclusivo riferimento ai lavoratori iscritti al fondo, viene fissata nella misura dell'1,30%, ferma restando la base di calcolo.

A partire dal 1° aprile 2014 la contribuzione da versare al fondo ARCO, in misura paritetica a carico dei lavoratori iscritti al fondo e a carico delle aziende con esclusivo riferimento ai lavoratori iscritti al fondo, viene fissata nella misura del 1,40%, ferma restando la base di calcolo.

A partire dal 1° aprile 2015 la contribuzione da versare al fondo ARCO, in misura paritetica a carico dei lavoratori iscritti al fondo e a carico delle aziende con esclusivo riferimento ai lavoratori iscritti al fondo, viene fissata nella misura dell'1,50%, ferma restando la base di calcolo.

~~A partire dal 1° aprile 2016 la contribuzione da versare al fondo ARCO, in misura paritetica a carico dei lavoratori iscritti al fondo e a carico delle aziende con esclusivo riferimento ai lavoratori iscritti al fondo, viene fissata nella misura dell'1,60%, ferma restando la base di calcolo.~~

A partire dal 1° marzo 2019 la contribuzione da versare al fondo ARCO, da parte delle aziende con esclusivo riferimento ai lavoratori iscritti al fondo, viene fissata nella misura dell'1,70%, ferma restando la base di calcolo.

Ricapitolando alla data dell'1.3.2019 il contributo delle aziende sarà dell'1,7% mentre quello del lavoratore sarà dell'1,5%.

Dichiarazione

La praticabilità di quanto previsto al punto 2), ultimo comma, dovrà essere previamente verificata sotto il profilo previdenziale e fiscale

Art. 55bis - Assistenza sanitaria integrativa

Le Parti stipulanti il presente CCNL si danno atto che l'assistenza sanitaria integrativa non sostitutiva del Servizio Sanitario Nazionale, definita dal CCNL, costituisce uno dei punti qualificanti dello stesso.

~~Le parti convengono di istituire, entro tre mesi dalla sottoscrizione del CCNL stesso, una Commissione Tecnica Paritetica, composta da 6 componenti, tre per la parte datoriale e tre per le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, ai fini di approfondire le tematiche relative alla costituzione e/o adesione ad un Fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa settoriale o intersettoriale per la erogazione ai lavoratori dipendenti di prestazioni sanitarie integrative di quelle assicurate dal SSN.~~

~~L'approfondimento riguarderà anche le iniziative confederali finalizzate alla costituzione di un Fondo generale dell'Industria avente gli stessi scopi.~~

~~La Commissione consegnerà alle parti stipulanti una dettagliata relazione entro il 31.10.2013.~~

~~La quota di contribuzione a carico dell'impresa viene fissata in euro 6,00 mensili a partire dal mese di ottobre 2013 per ciascun dipendente in forza.~~

~~Conseguentemente i lavoratori dipendenti individuati nel presente articolo hanno diritto da parte del Fondo individuato all'erogazione delle prestazioni sanitarie in dipendenza del rapporto di lavoro.~~

~~Qualora nei termini temporali sopraindicati le parti non individuassero l'apposito Fondo atto ad assicurare i trattamenti integrativi, le aziende provvederanno comunque ad accantonare gli importi convenuti in attesa di indicazioni fornite dalle Parti stipulanti~~

~~Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.~~

Le parti individuano, quale Fondo di assistenza sanitaria integrativa, il Fondo Altea, fondo intersettoriale costituito dalle OO.SS. firmatarie. A partire dalla data dell'1.11.2016 viene individuato come Fondo di assistenza sanitaria il FONDO ALTEA. decorrenza dal 1° ottobre 2016 e

~~La contribuzione da inviare con decorrenza dalla data suddetta al Fondo Altea sarà pari ad € 3 mensili a carico dei lavoratori che decidano di aderire e di € 6 mensili da parte delle aziende in favore degli stessi dipendenti. Che aderiranno al Fondo.~~

Le aziende si impegnano a consegnare, con la busta paga di settembre 2016 il modulo di adesione e la miniquota del Piano Sanitario di Fondo Altea.

NORMA TRANSITORIA

Sulla base del presente accordo le cifre accantonate dalle azienda in attuazione di quanto previsto dai CCNL 9.9.2010 e 7.11.2013 rientrano sulla base del presente articolo nella piena disponibilità delle aziende senza nulla a pretendere.

Art. 56 — *Certificato di lavoro e Certificazione lavoro notturno*

Il datore di lavoro, all'atto della cessazione del rapporto metterà a disposizione del lavoratore stesso, se richiesto, un certificato contenente l'indicazione del periodo di servizio prestato e delle mansioni svolte.

In riferimento alle leggi vigenti in materia di lavorazioni faticose, pesanti e usuranti; l'azienda mensilmente evidenzierà in busta paga le ore e il numero di giorni nelle quali il lavoratore ha svolto il lavoro nelle ore notturne.

A seguito di richiesta scritta del lavoratore, annualmente l'azienda rilascerà la certificazione delle ore e del numero di giorni nei quali il lavoratore ha svolto il lavoro nelle ore notturne.

Art. 72 — *Passaggio di mansioni*

Vive il vecchio articolo
Paulo Toli *Allegato PTA*

Art. 66 — *DECORRUTA e DURATA*

IL PRESENTE CONTRATTO DEGRADASI 1° APRILE 2016
E SARA' VIGORE FINO A TUTTO IL SETTEMBRO 2019.

Ermine Beloni