

*Ipotesi di Accordo*

*Durata 1 APRILE 2019 – 31 MARZO 2022*

*Anti A. S. D.*

*Roma, 30 settembre 2019*

*Antonio Di Maria*

*Handwritten signatures and initials scattered across the page, including names like Di Maria, Perrotti, and others.*

Premessa

*Art. 12* *per* *fun*

Il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro ha introdotto significative innovazioni nelle relazioni industriali e contrattuali e nei rapporti tra le parti in coerenza con la situazione di sofferenza del settore laterizi e manufatti cementizi e delle Aziende di riferimento del comparto, con il fine di garantire e salvaguardare gli obiettivi di competitività delle imprese, di valorizzazione del lavoro industriale e di miglioramento dell'occupazione e delle condizioni di lavoro.

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.

4) il presente ccnl realizza un sistema di relazioni sindacali e contrattuali in grado di dare certezza riguardo ai soggetti, ai tempi ed ai contenuti della contrattazione collettiva attraverso l'attuazione ed il rispetto delle regole.

La titolarità della negoziazione in sede aziendale, negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente Contratto, è regolata dagli Accordi interconfederali vigenti.

PARTE GENERALE

Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione

Le Parti - nel convenire sull'utilità di procedere a un ulteriore rafforzamento del sistema di relazioni sindacali in atto nelle Aziende che applicano il vigente ccnl attraverso la costruzione di un compiuto sistema partecipativo in sede di categoria fondato anche sulla bilateralità - istituiscono il "Gruppo di lavoro sulla bilateralità" che dovrà presentare alle parti medesime, entro la vigenza del ccnl, un progetto riguardante la costituzione di un Organismo bilaterale nel settore dell'industria del cemento e dei materiali da costruzione, denominato Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) che una volta istituito assorba anche le funzioni a suo tempo affidate all'Osservatorio dei Settori Laterizi e Manufatti Cementizi (c.d. Osservatorio).

Il "Gruppo di lavoro sulla bilateralità" sarà formato da sei rappresentanti delle OO.SS. e da sei rappresentanti equamente suddivisi tra Andil e Assobeton. Il progetto elaborato congiuntamente dovrà contenere:

a. i presupposti contrattuali, gli aspetti costitutivi, organizzativi e funzionali, gli eventuali adempimenti propedeutici all'operatività dell'organismo bilaterale;

b. i compiti e l'individuazione delle materie di attribuzione quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

*[Handwritten signatures and initials]*

nat. An  
gpa far



- il mercato del lavoro (in relazione alle normative introdotte a partire dalla Legge 28 giugno 2012 n. 92 e successive);
- la formazione professionale e l'occupabilità nel settore anche nel contesto di impresa 4.0;
- la sicurezza sul lavoro, il sistema degli ammortizzatori sociali,
- il welfare integrativo/generativo e la responsabilità sociale d'impresa, la partecipazione dei lavoratori (al fine di determinare possibili posizioni condivise);
- gli aspetti legati alle dismissioni degli impianti e alle relative conseguenze sui territori;

Il CBMC, al momento della costituzione, sarà composto da sei rappresentanti le Organizzazioni sindacali e da sei rappresentanti equamente suddivisi tra Andil e Assobeton. Il CBMC si riunirà, in via ordinaria, due volte l'anno e, in via straordinaria, ogniqualvolta se ne ravvisi la necessità, su richiesta di una delle due componenti.

Il Gruppo di lavoro dovrà delimitare nella sua relazione, che dovrà presentare alle Parti entro la fine della vigenza contrattuale, le aree di attività su cui opererà il nuovo CBMC, tra le quali potranno trovare analisi, a titolo esemplificativo, le seguenti tematiche:

1. monitoraggio dell'evoluzione tecnologica (Impresa 4.0), del settore e sue ricadute su riconversione, formazione, riqualificazione e occupazione;
2. avvicendamento generazionale, attività di tutoraggio formativo, alternanza scuola lavoro;

Il nuovo CBMC, una volta istituito, assorbirà anche le funzioni a suo tempo affidate all'Osservatorio.

Ai fini della disamina degli inquadramenti professionali, le Parti Datoriali manifestano la propria disponibilità a ricevere, valutare ed esaminare proposte di modificazione all'attuale inquadramento previsto dall'art.8 ed eventualmente costituire una Commissione che proponga le evidenze emerse alle Parti firmatarie 3 mesi prima della scadenza di vigenza dell'attuale CCNL.

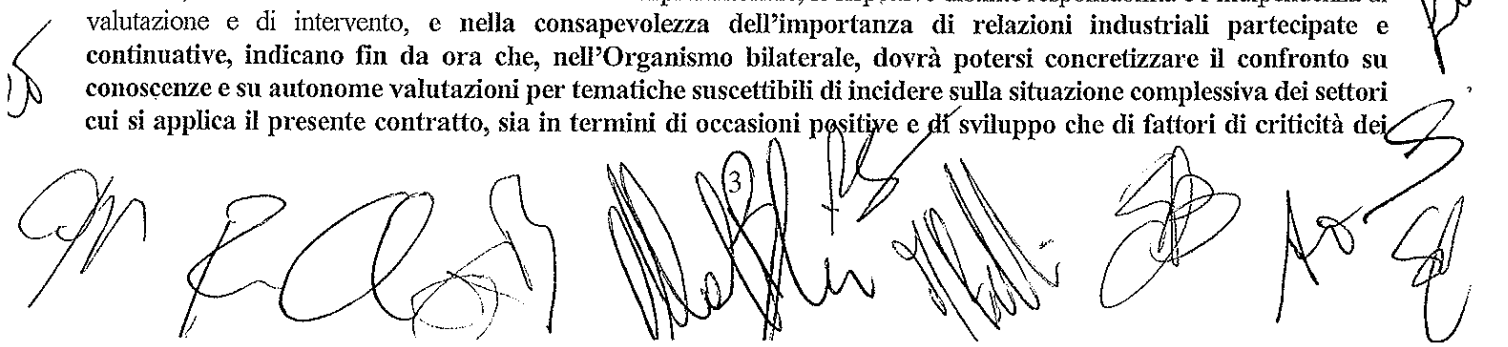
#### A) Sistema di relazioni industriali

##### 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.

Le Parti, fermo restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale, le rispettive distinte responsabilità e l'indipendenza di valutazione e di intervento, e nella consapevolezza dell'importanza di relazioni industriali partecipate e continuative, indicano fin da ora che, nell'Organismo bilaterale, dovrà potersi concretizzare il confronto su conoscenze e su autonome valutazioni per tematiche suscettibili di incidere sulla situazione complessiva dei settori cui si applica il presente contratto, sia in termini di occasioni positive e di sviluppo che di fattori di criticità dei



*M*  
*quattro* *M. B. R.* *S. G. L.*  
settori stessi. 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. **Le parti firmatarie comunicheranno entro 60 giorni, dalla firma del presente accordo, i nominativi dei propri rappresentanti reciprocamente.**

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;
- **analisi dei risultati aziendali e andamento del settore, nonché delle competenze tecniche organizzative che il lavoro delle persone può esprimere;**
- 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 **legata alle nuove tematiche in materia di industria 4.0** , l'organizzazione del lavoro, le nuove professionalità anche in relazione all'Inquadramento professionale.

*ro* *Z. C. L.* *M. B. R.* *S. G. L.* *A. S.* *M. S.*

*garfani*      *mta*      *St. De*

**Monitoraggio sull'andamento e copertura del secondo livello di contrattazione.**

Quanto sopra premesso l'Osservatorio **il CBMC** 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 il suo funzionamento.

Per l'attività dell'Osservatorio **del CBMC** 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 **il CBMC** 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 **del CBMC** e le eventuali proposte saranno oggetto di esame delle Parti stipulanti in un incontro, a cadenza ~~annuale~~ **negli incontri previsti annualmente** (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 **del CBMC** 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.

*[Numerous handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

12. ALU per Fun

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 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 convengono sull'opportunità di concordare preventivamente, una volta istituito il CBMC, di analizzare assieme a settori limitrofi come cemento, calce e gesso, lapidei, tematiche di interesse comune sulla necessità di promuovere a livello istituzionale nei confronti degli enti decisori tematiche di rilevanza nazionale su argomenti come ampliamento degli ammortizzatori sociali, fiscalità più favorevole, riduzione del cuneo fiscale, utilizzo di combustibili alternativi, riattivazione dei grandi cantieri, impatto ambientale. Qualora insorgano problemi per la costituzione o il funzionamento dell'Organismo bilaterale, le parti stipulanti interverranno per individuare le relative soluzioni.

## 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:

- a) prospettive produttive;
- b) 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;
- c) eventuali processi di ristrutturazione e riconversione produttiva;
- d) eventuali processi di mobilità;
- e) 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

omissis

## 4) Livello di gruppo

Tenuti presenti i risultati e le valutazioni degli incontri svolti tra le Parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1) i gruppi industriali - intendendo per "gruppo" un'azienda di particolare importanza nell'ambito del settore articolata su più stabilimenti distribuiti in diverse aree del territorio nazionale - forniranno annualmente 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:

*mta* *St. Di. i. gu. Jan*

- programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi e loro localizzazione, significativi ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti;
- introduzione di nuove tecnologie che oggettivamente comportino significative modificazioni alla organizzazione del lavoro ed alla occupazione;
- decentramento, in via permanente, di fasi significative del proprio processo produttivo al di fuori dell'azienda;
- 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;
- progetti e iniziative tesi al risparmio energetico;
- implicazioni derivanti dall'attività produttiva da specifiche normative regionali riguardanti dall'attività estrattiva;
- 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

omissis

#### 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.

#### 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.

*RA* *BO* *SE* *MA* *SI* *FI* *LA* *TE* *VA* *EM* *RM* *FR* *AB* *BR* *BT* *CL* *CS* *FC* *FG* *GR* *IM* *IS* *LC* *LT* *MC* *MS* *NA* *NO* *OR* *OT* *PA* *PR* *PT* *RA* *RC* *RE* *RM* *RO* *SA* *SS* *TA* *TR* *TV* *UD* *VE* *VI* *VR* *VS* *VT* *VO*

W  
g...  
M.H. I...

M.H. I...

S.R.

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 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 e del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 nonché dell'Accordo Interconfederale 09-03-2018 (C.d. Patto della Fabbrica), 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 dei suddetti accordi.

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.

Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Handwritten signature

Handwritten initials

Handwritten initials

Handwritten initials

Handwritten initials

Handwritten initials

Handwritten initials



*per firmati AC* *SHD*

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.

*AC*

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 e, nel contempo, di rilancio dell'edilizia e della tutela ambientale.

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.
- **Adottare in modalità virtuosa attività di collaborazione e socializzazione di problematiche territoriali, eventualmente anche ricorrendo a forme di welfare di prossimità.**

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 del CBMC 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

*[Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

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, dell'Osservatorio il CBMC 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 il CBMC 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.

*Large handwritten scribbles and signatures on the right side of the page.*

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

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

### 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 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 CBMC, 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 delle 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.

### D) DICHIARAZIONE COMUNE SULLA LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI

*Large handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page.*

*N. G. J. J.*

*M. R. S. P.*

**Azioni positive per le pari opportunità e contrasto alle discriminazioni di genere.**

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 intollerabili discriminazioni per ragioni di razza, religione, lingua, genere.

Le Parti concordano di affidare al Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) l'impegno di valutare e proporre azioni volte a garantire le pari opportunità nei settori a cui si applica il presente ccnl, in un'ottica di miglioramento continuo, anche in termini di benessere organizzativo.

L'ambito delle azioni che saranno eventualmente adottate riguarderà la totalità dei lavoratori.

A tal fine viene istituito un 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.

**Art. 1 — Assunzione**

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

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

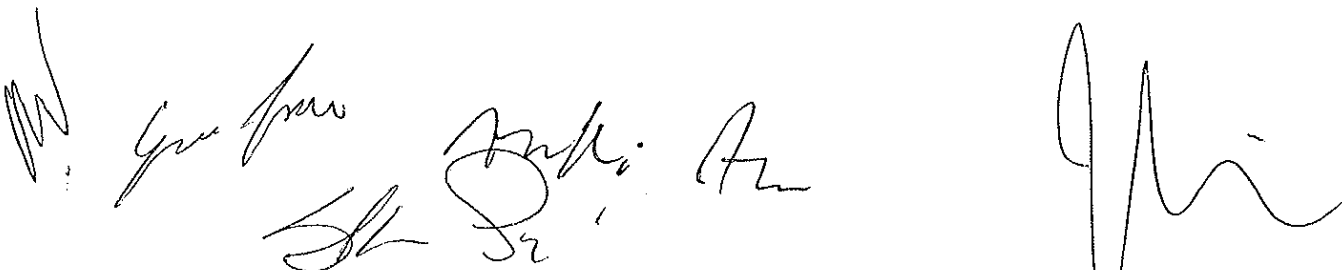
- la data di assunzione;
- il luogo di lavoro;
- l'inquadramento categoriale; **livello, mansione e qualifica di inquadramento;**
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- la prefessione del termine in caso di assunzione a tempo determinato;
- il trattamento economico iniziale;
- le altre condizioni eventualmente concordate;
- **l'indicazione dell'applicazione del presente Contratto collettivo nazionale di lavoro;**
- tutti gli altri dati previsti dalle norme di legge.

All'atto dell'assunzione sarà consegnato al lavoratore:

- la modulistica TFR 2 sull'eventuale iscrizione e destinazione del trattamento di fine rapporto e conseguente informativa inerente il fondo di appartenenza ARCO di cui all'art. 55 nonché l'informativa di cui all'art. 55 bis *assistenza sanitaria integrativa*;
- i moduli per l'autorizzazione al trattamento dei dati personali, ed ogni altra modulistica prevista dagli obblighi di legge;
- copia del presente Contratto collettivo di lavoro anche per tramite di formato digitale.

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.
- 5) **Attestazione titolo di studio;**
- 6) **Coordinate bancarie ai fini della corresponsione degli emolumenti.**
- 7) **Patente di guida, ove necessaria per lo svolgimento della mansione.**

  
Il datore di lavoro potrà anche eventualmente richiedere il certificato penale ed eventuali carichi pendenti, 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. **L'azienda, in caso di partecipazione a gare pubbliche o altri ad lavori che necessitano il N.O.S, potrà richiedere l'aggiornamento della documentazione di cui sopra al personale interessato.**

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.

#### Art. 5 — *Classificazione del personale*

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta dalle categorie indicate all'ottavo comma del presente articolo alle quali corrispondono 8 livelli retributivi.

L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole categorie verrà effettuato sulla base delle relative declaratorie e profili come indicato nell'art. 8.

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

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

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

Eventuali controversie riguardanti l'applicazione delle norme del presente articolo saranno esaminate secondo la procedura di cui all'art. 60.

La distinzione fra impiegati ed operai viene mantenuta agli effetti di tutte le disposizioni di legge contributive e fiscali, nonché agli effetti delle norme contrattuali, mutualistiche, previdenziali, comprese quelle aziendali, regolamentari, sindacali, ecc, che prevedono un trattamento differenziato o che, comunque, fanno riferimento a tali qualifiche.

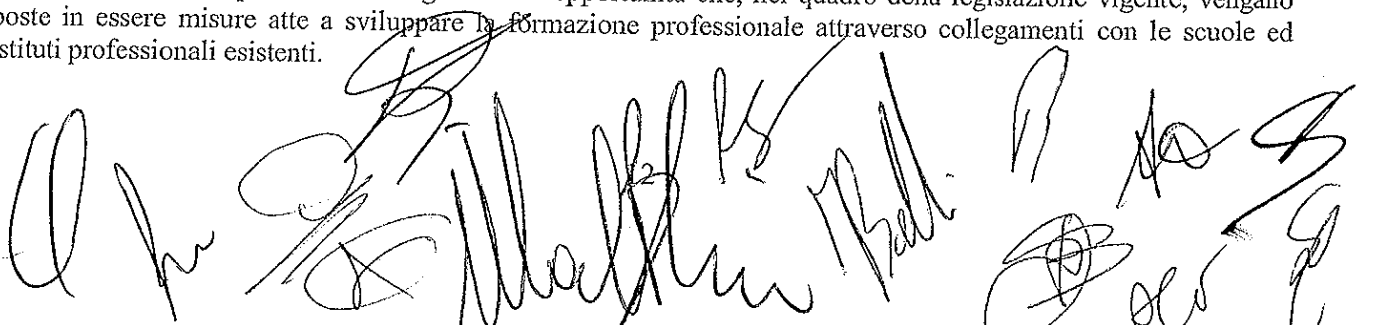
Ai fini suddetti il collegamento tra l'inquadramento ed il trattamento normativo è il seguente:

- 1) qualifica quadri: declaratoria e normativa di cui al successivo art. 7;
- 2) qualifica impiegatizia: categorie: AS; A; B-1<sup>ma</sup> declaratoria; C-1<sup>ma</sup> declaratoria; D-1<sup>ma</sup> declaratoria; E-1<sup>ma</sup> declaratoria;
- 3) qualifica operaia: categorie: B-2; CS; C-2<sup>nda</sup> declaratoria; D-2<sup>nda</sup> declaratoria; E-2<sup>nda</sup> declaratoria; F.

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

#### *Dichiarazione*

Le Parti — anche in relazione al prevedibile progresso tecnologico e allo sviluppo della automazione — riconoscono la necessità di valorizzare la formazione professionale come mezzo essenziale per affinare e perfezionare le capacità tecniche dei lavoratori al fine di un loro migliore rendimento e del conseguente aumento di produttività. Esse pertanto convengono sulla opportunità che, nel quadro della legislazione vigente, vengano poste in essere misure atte a sviluppare la formazione professionale attraverso collegamenti con le scuole ed istituti professionali esistenti.



Art. 8 — *Declaratorie e profili professionali*

CATEGORIA A super

Declaratoria. — Appartengono alla categoria A super i lavoratori amministrativi, tecnici e commerciali che svolgono funzioni direttive con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia d'iniziativa nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare o dai dirigenti dell'azienda.

Profili professionali

- 1) Responsabile di importante centro di produzione con responsabilità sull'andamento tecnico, funzionale e di sicurezza degli impianti, con l'incarico di conseguire gli obiettivi assegnati nel rispetto di costi predefiniti e standard di qualità elevati.
- 2) Responsabile di importante ufficio amministrativo, tecnico e/o commerciale con responsabilità sull'andamento funzionale ed organizzativo nell'attuazione delle direttive generali.
- 3) Responsabile commerciale di un'importante area geografica, garantisce il raggiungimento dei budget di vendita, il coordinamento delle attività degli agenti e la risoluzione delle contestazioni

CATEGORIA A

Declaratoria. — Appartengono alla categoria A i lavoratori amministrativi, tecnici e commerciali, che hanno autonome funzioni di guida e di coordinamento per l'attuazione delle direttive aziendali o che svolgono mansioni specialistiche equivalenti per importanza, autonomia e responsabilità.

Profili professionali

- 1) Lavoratore che, in possesso di pertinente preparazione teorica e professionale e adeguata esperienza pratica, è preposto alla conduzione di unità organizzativa, commerciale, logistica, tecnica, amministrativa e/o ufficio acquisti, con responsabilità funzionale della stessa.
- 2) Progettista di elementi strutturali, progettista di gruppi componenti gli impianti e/o macchinari che, sulla base delle direttive di massima, coordina la progettazione di dettaglio e/o ne segue la costruzione e l'avviamento.
- 3) Analista: addetto all'analisi e/o all'esame delle necessità aziendali, alla loro integrazione ed alla predisposizione degli schemi procedurali per i programmatori.
- 4) Responsabile di laboratorio tecnologico di più unità produttive, coordina l'esecuzione dei controlli di qualità durante le varie fasi di lavorazione, effettuando tutte le analisi ed i controlli previsti dal Sistema di Qualità. Garantisce l'assistenza ai reparti di produzione in presenza di problemi sul prodotto o problemi di processo. Presta assistenza tecnica presso i clienti prima e dopo la vendita dei prodotti e/o dopo la posa.

CATEGORIA B1

Declaratoria. — Appartengono a questa categoria i lavoratori tecnici, amministrativi e commerciali che svolgono mansioni di concetto.

Profili professionali

- 1) Lavoratori con funzioni di controllo e coordinamento nell'andamento delle lavorazioni, e/o della messa in opera dei manufatti e delle eventuali opere complementari, che richiedono iniziativa ed autonomia nell'ambito dei compiti ad essi affidati.
- 2) Lavoratori con particolare specifica competenza e comprovata esperienza nella pianificazione della produzione e delle attività connesse al cantiere, nella contabilità generale, contabilità clienti, fornitori, industriale e nel

*Spesso fare*

*Art. 12*

*Sh. Di.*

*W*

controllo di gestione, nell'amministrazione del personale, o nello svolgimento di pratiche amministrative, tecniche o commerciali.

3) Venditori che, in possesso delle necessarie conoscenze tecniche e commerciali, curano la gestione globale dei clienti nella zona di competenza prestando consulenza alla clientela per la corretta scelta ed utilizzazione dei prodotti.

4) Programmatore: addetto alla stesura, in linguaggio appropriato, di programmi atti alla elaborazione dei dati e finalizzati al raggiungimento di specifici obiettivi.

5) Lavoratori con particolare specifica competenza e comprovata esperienza, gestiscono le certificazioni dei marchi, le procedure, le statistiche sulla qualità e le non conformità di processo e di prodotto, effettuano analisi sulle contestazioni clienti e reclami ai fornitori.

6) Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) in conformità alle normative in materia, assicura politiche e piani per l'ambiente, l'igiene industriale, l'antiquinamento. Garantisce che le attività esecutive del lavoro siano svolte secondo le disposizioni di legge per quanto riguarda prevenzione, protezione, sicurezza ed igiene del lavoro.

*Sp. U.*

*[Signature]*

CATEGORIA B2

3

1) Lavoratori che organizzano e sovrintendono alle operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti, coordinando, con eventuale apporto esecutivo diretto, il lavoro del personale addetto, con facoltà decisionale e responsabilità anche in ordine alla sicurezza.

1

2) Lavoratori preposti all'attività di montaggio di manufatti prefabbricati pesanti che, in condizioni di specifica autonomia esecutiva ed in base alle direttive generali del proprio superiore, con facoltà decisionale e responsabilità anche in ordine alla sicurezza, guidano e coordinano il lavoro di squadre composte di addetti al montaggio con apporto esecutivo diretto.

3) Lavoratori che organizzano e sovrintendono alle operazioni di produzione, coordinando, con eventuale apporto esecutivo diretto, il lavoro del personale di un'intera unità produttiva, con facoltà decisionale e responsabilità anche in ordine alla sicurezza.

*[Signature]*

CATEGORIA C5

Appartengono a questo livello tassativamente i seguenti lavoratori con mansioni operaie:

1) Lavoratori specializzati che eseguono, con particolare autonomia di iniziativa, qualsiasi intervento di natura elettrica ed elettronica di elevato grado di difficoltà ed inoltre modificano ed elaborano i programmi delle apparecchiature elettroniche inserite nel ciclo produttivo.

2) Lavoratori specializzati in meccanica e/o elettronica che intervengano sugli impianti e macchine dello stabilimento, apportando, in piena autonomia, miglioramenti e modifiche al fine di ottimizzare il ciclo produttivo e/o la qualità del prodotto finito.

3) Lavoratori che, nella produzione dei laterizi, pur partecipando normalmente al lavoro, per incarico della Direzione aziendale, guidano l'attività esecutiva di almeno 5 lavoratori tra i quali vi siano lavoratori della categoria C2.

4) Addetto al controllo qualità in stabilimento che interpretando e seguendo tutte le procedure e le istruzioni operative assicuri il conseguimento degli obiettivi previsti dal sistema istruendo anche il personale.

5) Lavoratori che, nella produzione dei manufatti cementizi, pur partecipando normalmente al lavoro, per incarico della Direzione aziendale, guidano in autonomia esecutiva ed organizzativa, anche ai fini della sicurezza nell'ambito del proprio ruolo, l'attività esecutiva di più squadre non elementari tra le quali vi siano lavoratori di categoria C2.

CATEGORIA C1

*[Multiple signatures and scribbles]*

*goufer* *Ando A. S.D.*

Declaratoria. — Appartengono alla categoria C1 i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, svolgono complesse attività d'ordine, la cui esecuzione richiede conoscenze professionali specifiche accompagnate da adeguata esperienza di lavoro nell'ambito della mansione.

Profili professionali

- 1) Disegnatori che, sulla base di una comprovata esperienza professionale, sono in grado di sviluppare in autonomia operativa schemi di progettazione.
- 2) Operatore CED: addetto alla elaborazione ed alla archiviazione dei dati interpretando e utilizzando programmi e macchine Hardware. Interviene nei casi di malfunzionamento dei PC e dell'hardware aziendale, aggiorna i programmi utilizzati ed i dispositivi di protezione. Dà assistenza alle apparecchiature elettroniche presenti in azienda. Presta consulenza sui criteri di utilizzo dei programmi maggiormente utilizzati dai dipendenti.
- 3) Addetti a mansioni di segreteria che su indicazioni di massima redigono corrispondenze, documenti e prospetti.
- 4) Lavoratori addetti ad uffici amministrativi, tecnici e commerciali che, in condizioni di autonomia esecutiva, compiono, attraverso postazioni in rete e con l'uso di Software, operazioni complesse.
- 5) Venditori in possesso delle necessarie conoscenze tecniche e commerciali, addetti alla raccolta degli ordini ed alla riscossione delle fatture di vendita.

CATEGORIA C2

Declaratoria. — Appartengono alla categoria C2 i lavoratori che compiono in autonomia esecutiva ed organizzativa, anche ai fini della sicurezza nell'ambito del proprio ruolo lavori per la realizzazione dei quali sono necessarie una preparazione tecnica approfondita ed una opportuna formazione e/o un'adeguata pratica di mestiere con funzioni di coordinamento e guida del personale addetto e di supporto, **preposti**.

Profili professionali

- 1) Lavoratori in grado di interpretare ed eseguire schemi elettrici, nonché di realizzare impianti elettrici a bassa ed alta tensione, con perfetta conoscenza di tutte le apparecchiature elettriche, compresi gli automatismi.
- 2) Lavoratori addetti alla realizzazione di modelli per pezzi di foggia particolare.
- 3) Lavoratori che partecipano normalmente all'esecuzione del lavoro e guidano, per incarico della Direzione aziendale o del rappresentante di essa, l'attività di almeno 5 lavoratori di categoria inferiore.
- 4) Lavoratori preposti alla produzione e/o montaggio di manufatti in calcestruzzo che, in condizioni di specifica autonomia esecutiva e in base alle direttive del proprio superiore, partecipano alla esecuzione del lavoro coordinando e guidando il lavoro degli addetti al montaggio o a tutte le fasi che compongono un singolo ciclo produttivo non elementare o non ripetitivo.
- 5) Lavoratori addetti alla manutenzione, revisione, riparazione degli impianti, delle macchine ed attrezzature, compreso il rifacimento ed il montaggio di parti meccaniche e la loro eventuale modifica, che compiono tali lavori anche con l'impiego di macchine operatrici idonee se disponibili in azienda.
- 6) Lavoratori preposti alla manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti che controllano nella loro funzionalità complicate attrezzature meccaniche e/o elettriche e/o idrauliche e/o pneumatiche e/o elettroniche per le quali è necessaria l'interpretazione di complessi schemi costruttivi e dei relativi schemi funzionali, effettuando interventi necessari per assicurare la piena efficienza degli impianti stessi.
- 7) Addetti alla conduzione di autogrù semoventi per il montaggio e/o stoccaggio di manufatti pesanti e/o conduttori di escavatori a benna, che siano in grado di provvedere alla manutenzione ordinaria dei mezzi.
- 8) Lavoratori addetti alla conduzione dei forni e degli essiccatoi, con responsabilità della somministrazione del combustibile per i forni, della regolazione delle apparecchiature e del controllo dell'andamento dell'impianto ai fini del suo perfetto funzionamento e della buona qualità del prodotto.
- 9) Addetti alla conduzione di impianti e macchinari complessi di produzione per i quali è necessaria un'appropriata conoscenza della fase di processo, che eseguono normalmente gli opportuni interventi al fine di assicurare la loro piena efficienza, ivi compresa l'ordinaria manutenzione, svolgendo funzioni di coordinamento e guida del personale.

*per* *Ando A. S.D.* *goufer* *Ando A. S.D.*

*2000* *M* *An/2 Ac* *Sh* *Di* *Vi*

- 10) Addetto al laboratorio tecnico che esegue tutte le prove sui materiali e prodotti finiti previste dalle procedure adottate in tema di qualità, utilizzando le apposite apparecchiature
- 11) Lavoratore responsabile della gestione e coordinamento di tutte le squadre addette alle operazioni di stoccaggio e carico secondo le disposizioni ricevute, le istruzioni operative, le schede di sicurezza ed i disegni.
- 12) Conducente addetto responsabile all'esecuzione del trasporto eccezionale in ottemperanza alle normative specifiche ed alle istruzioni operative.
- 13) **Lavoratori responsabili della conduzione di centrali di betonaggio da almeno 24 mesi (nello svolgimento della mansione).**

#### CATEGORIA D1

Declaratoria. — Appartengono a questa categoria i lavoratori tecnici, amministrativi e commerciali che assolvono mansioni d'ordine.

#### Profili professionali

- 1) Lavoratori addetti ad uffici amministrativi e commerciali che, nel rispetto delle procedure prestabilite, compiono operazioni ricorrenti quali, ad esempio: elaborazioni contabili, emissione di note di credito ed addebito, compilazione fatture, inserimento ordini, inserimento listini prezzi, coadiutori alle varie operazioni inerenti alla contabilizzazione di paghe, stipendi, contributi e movimento di cassa, anche con l'utilizzo dei terminali,
- 2) Operatori CAD ed addetti alla compilazione di preventivi.
- 3) Lavoratori addetti all'ufficio marketing e comunicazione che gestiscono la cartellonistica, le attività per le fiere, il materiale espositivo, il packaging. Gestiscono i rapporti con le agenzie pubblicitarie, sponsorizzazioni. Eseguono la gestione grafica di Cataloghi, Folder, Schede Prodotto, Listini, Web.
- 4) Lavoratori addetti all'ufficio acquisti che si occupano dell'individuazione dei fornitori della loro qualificazione degli approvvigionamenti pianificando le consegne, verificando la documentazione e rilevando le non conformità sui materiali difettosi.

#### CATEGORIA D2

Declaratoria. — Appartengono a questa categoria i lavoratori **che eseguono lavori per i quali sono richieste specifiche capacità professionali con eventuali attività di coordinamento**; addetti a mansioni il cui corretto svolgimento richiede cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro, alla interpretazione del disegno e alla sequenza del processo, ~~con eventuali attività di coordinamento~~; forniscono inoltre sistematiche informazioni sull'andamento dell'unità di processo.

#### Profili professionali

- 1) Lavoratori addetti alla conduzione, al funzionamento ed alla sola manutenzione ordinaria di mezzi semoventi quali ad esempio: autogrù, gru a braccio o cavalletto o a ponte, bulldozer, pale meccaniche, automezzi anche muniti di gru, per i quali sia prevista la patente di grado «E».
- 2) Lavoratori che eseguono con macchine, o manualmente, operazioni o lavori di precisione, operando su disegno o schemi predeterminati quali, ad esempio: lavorazioni di carpenteria, confezionamento e posizionamento di armatura, lavori di falegnameria, attrezzaggio di casseforme etc.
- 3) Conduttori di impianti, macchinari, attrezzature di produzione e confezionamento per i quali è necessaria una appropriata conoscenza della relativa fase del processo.
- 4) Lavoratori addetti alla manutenzione, revisione e riparazione delle macchine ed attrezzature per la produzione, movimentazione e trasporto, compreso il montaggio dei pezzi di ricambio; addetti alla costruzione di attrezzature speciali per macchine operatrici e/o alla costruzione delle filiere. I lavoratori devono compiere i lavori loro affidati anche con l'impiego di macchine operatrici idonee se disponibili in azienda.
- 5) Lavoratori addetti al controllo e al buon funzionamento dei forni ed essiccatoi automatici.
- 6) Lavoratori addetti alla officina o alla falegnameria che, interpretando i disegni esecutivi, compiono lavori articolati e la produzione di semilavorati con preparazione delle macchine operatrici e delle attrezzature.



M

giovane

Mario A

SBP

- 7) Lavoratori addetti alla preparazione dell'argilla ed alla successiva confezione a mano o al tornio di mattoni, piastrelle, canali, vasi, ecc., che provvedono anche al carico ed allo scarico dei carrelli degli essiccatoi e dei forni e al successivo confezionamento.
- 8) Lavoratori capaci di eseguire lavori di muratura, quali: pilastri, archi in rottura, arcate, volte dei forni, muratura a faccia vista, ecc.
- 9) Addetti alla conduzione di generatori di calore anche per quelli per cui è richiesta l'abilitazione a norma di legge.
- 10) Lavoratori addetti alla confezione manuale di prefabbricati in laterizio armato che, interpretando il disegno, danno applicazione a modulo esecutivo. Lavoratori addetti alla produzione di prefabbricati che, interpretando il disegno, operano su una specifica fase o ciclo di produzione in maniera autonoma o in coordinamento con altre maestranze o coordinando una squadra elementare.
- 11) **Lavoratori responsabili della conduzione di centrali di betonaggio (entro i 24 mesi continuativi di svolgimento della mansione).**
- 12) Lavoratori addetti alla conduzione della mattoniera, che intervengano in piena autonomia sulle relative apparecchiature elettriche e meccaniche ed in particolare sulla filiera e sulla taglierina al fine di garantire la costanza qualitativa del prodotto.
- 13) Conduttori di carrelli semoventi a pinza o a forca che - conoscendo le caratteristiche strutturali, funzionali, operative del mezzo loro affidato - siano in grado di effettuare il montaggio dei pezzi di ricambio del mezzo stesso e che effettuino il carico/scarico di materiale in base ai relativi documenti.
- 14) Per le aziende produttrici di vasi in cotto, lavoratori addetti al cambio di stampi e lavoratori addetti al controllo e al funzionamento delle presse automatiche.
- 15) Lavoratore responsabile della organizzazione del magazzino che, in autonomia, provvede alla gestione fisica delle merci e attrezzature con riferimento, ai punti di riordino, alla logistica ed alla tenuta di documenti.
- 16) Lavoratore addetto alle operazioni di finitura, ripristino e riparazione dei manufatti secondo istruzioni operative e/o interpretando disegni.
- 17) Lavoratore addetto alle procedure di montaggio dei prefabbricati che, interpretando il disegno, attua le sequenze di posizionamento dei manufatti e realizzano unioni e giunti in coordinamento con altre maestranze o coordinando una squadra elementare.
- 18) Lavoratore che, autonomamente o coordinando una squadra elementare, è responsabile delle operazioni di stoccaggio e carico secondo le disposizioni ricevute, le istruzioni operative, le schede di sicurezza ed i disegni.
- 19) Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP), su indicazione del RSPP cura le attività esecutive concernenti sicurezza sui luoghi di lavoro, l'igiene e l'ambiente.

**CATEGORIA E1**

Declaratoria. — Appartengono a questa categoria i lavoratori con mansioni esecutive che richiedono generiche conoscenze professionali.

**Profili professionali**

- 1) Addetti a mansioni semplici di ufficio anche con uso di supporti informatici.
- 2) Centralinisti telefonici.
- 3) Addetti al controllo e registrazione di documenti amministrativi e gestionali

**CATEGORIA E2**

Declaratoria. — Appartengono alla categoria E2 i lavoratori che eseguono lavori per i quali sono richieste una generica capacità professionale e pratica di mestiere.

**Profili professionali**

- 1) Lavoratori addetti alla conduzione, al funzionamento ed alla sola manutenzione ordinaria di mezzi meccanici, inclusi quelli di sollevamento e movimentazione nonché degli automezzi per i quali sia richiesta la patente non

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

superiore al grado "D", nonché carrellisti addetti allo scarico della linea o delle materie prime e sussidiarie necessarie per le produzioni o che effettuino operazioni semplici o similari.

2) Lavoratori addetti all'officina od alla falegnameria, che eseguono lavori con le necessarie capacità e pratica di mestiere e conoscenza dei materiali e dei mezzi di lavoro. Operano su macchine e attrezzature già predisposti.

3) Lavoratori addetti alla selezione e/o confezione dei pacchi di materiale essiccato o cotto.

4) Addetti a macchinari o attrezzature di produzione per il cui funzionamento sono richieste specifiche capacità pratiche, quali ad esempio gli addetti alla movimentazione del materiale umido verso gli essiccatoi ed allo scarico dagli stessi, addetti all'ingobbio, addetti allo scarico del cotto, addetti alle stagge, ai vibratori ad ago, ecc.

5) Preparatori, dosatori di miscele secche del legante superficiale per materiali da pavimentazione, con o senza colorante.

6) Lavoratori che svolgono operazioni per le quali sono richieste specifiche capacità pratiche, quali gli addetti alla produzione dei prefabbricati, alla esecuzione delle armature in ferro per manufatti, alle operazioni di stoccaggio, carico, scarico nonché montaggio di prefabbricati.

7) Lavoratori che, in possesso di adeguata conoscenza, sono addetti al magazzino per operazioni di ricezione e distribuzione di materiali e merci, di macchine ed attrezzature e loro pezzi.

8) Personale di vigilanza delle proprietà aziendali e di controllo degli accessi relativi.

9) Per le aziende produttrici di vasi in cotto, lavoratori addetti allo scarico di essiccatoi rotanti.

#### CATEGORIA F

3 Declaratoria. — Appartengono a questa categoria i lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono semplici conoscenze conseguibili con breve periodo di pratica.

I lavoratori addetti alla produzione verranno inquadrati in Categoria E dopo un periodo di permanenza in Categoria F non superiore a mesi 12.

Ai lavoratori della Categoria F, oltre al minimo tabellare, sono dovute, a titolo di superminimo collettivo, Euro 4,13 mensili.

#### Art 9 - Apprendistato professionalizzante

Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può costituire un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese e al contempo, grazie ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso, al lavoro idoneo a favorire una occupazione di qualità nelle aziende che applicano il presente ccnl.

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la disciplina che segue dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato professionalizzante dal "Testo unico dell'apprendistato" di cui al D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167 così come modificato dalla Legge 28 giugno 2012 n. 92 (Riforma del Mercato del Lavoro) e successive modificazioni. **D. Lgs. 81/2015**

1 Per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante che, ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 **D. Lgs. 81/2015** è definito quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, si richiama alle vigenti norme di legge.

In attuazione delle disposizioni di cui al ~~D.Lgs. n.167/2011~~ **D. Lgs. 81/2015**, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età non inferiore ai 18 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005 e non superiore ai 29 anni e fino ai 30 non compiuti, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali

*N. Zuccheri*      *Roberto An*      *St. D.*

Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi del vigente CCNL, di durata non superiore a quanto previsto per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento e in ogni caso di durata non eccedente i 2 mesi.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può riguardare operai, intermedi, impiegati e quadri ed è ammesso per il conseguimento di qualifiche inquadrare nei livelli E) — D) — C) — CS) — B) e livelli superiori e tutte le relative mansioni.

La durata minima del contratto di apprendistato è di sei dodici mesi.

E' fatto divieto adibire i lavoratori apprendisti a lavoro a cottimo.

Omissis

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 come forma prioritaria di salvaguardia dei livelli occupazionali.

**In applicazione di quanto previsto nella parte generale – A SISTEMA RELAZIONI INDUSTRIALI le Parti si impegnano a richiedere l'attivazione presso i Ministeri competenti di tavoli permanenti di confronto e/o cabine di regia, eventualmente anche unitamente ad altri settori limitrofi, per discutere di tematiche di interessi aventi ricadute economiche ed occupazionali nei settori di riferimento.**

Art. 12 — Contratto di lavoro a tempo parziale (part-time)

Il contratto di lavoro a tempo parziale (part-time) è disciplinato dal ~~D.Lgs. n. 61/2000 e successive modificazioni~~ **D. Lgs. 81/2015** e comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario stabilito dal presente contratto.

Il part-time può essere attuato:

- 1) in forma "orizzontale" (quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro);
- 2) in forma "verticale" (quello in relazione al quale è previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno);
- 3) in forma "mista", (quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nei punti 1) e 2).

L'instaurazione del rapporto di lavoro a part-time avverrà con atto scritto, nel quale saranno precisati l'orario di lavoro — con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno — e gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno; il periodo di prova eventuale potrà essere prolungato in proporzione alla minore durata dell'orario di lavoro concordata.

*per*  
*R. C.*      *[Signature]*      *[Signature]*      *[Signature]*      *[Signature]*      *[Signature]*      *[Signature]*

*M. Zaffer* *M. L.* *S. P. 11*

La retribuzione diretta e indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato.

*11/20* Secondo quanto previsto dall'articolo ~~12 bis, comma 1), del D.Lgs. n. 61/2000~~ **D. Lgs. 81/2015**, i lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa delle terapie salvavita, certificata secondo le vigenti norme di legge, hanno diritto, a richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (verticale o orizzontale). Nella stessa ipotesi il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

In caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

La trasformazione da tempo pieno a part-time, o viceversa, dei rapporti di lavoro in atto può avvenire avviene con il consenso delle Parti le quali possono stabilire stabiliscono le condizioni per il ripristino del rapporto originari.

Ai lavoratori in forza con rapporto a part-time che ne facciano richiesta sarà data la priorità rispetto ai nuovi rapporti che si costituiscano a tempo pieno per lo svolgimento delle loro stesse mansioni; ciò vale anche per il caso contrario.

A livello aziendale, tra Direzione aziendale ed RSU, potrà essere stabilito il numero percentuale dei lavoratori che possono essere impiegati a tempo parziale rispetto al numero dei lavoratori a tempo pieno.

Con riferimento alla possibilità di richiedere la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa, l'azienda consulterà preventivamente la RSU o, in mancanza, le OO.SS. territoriali.

In attuazione del rinvio disposto dall'articolo 3 del ~~D.Lgs. n. 61/2000 come modificato ed integrato dalla legge n. 92 del 28 giugno 2012~~ **D. Lgs. 81/2015**, il lavoratore ha il diritto di richiedere la revoca ovvero la modifica delle clausole flessibili ed elastiche, mediante comunicazione scritta di modifica del patto.

Tale comunicazione deve essere presentata con un preavviso di almeno 5 giorni, nei casi documentati di:

- 1) Patologie oncologiche per le quali sussista una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita o quelle riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa ex legge n.104/1992;
- 2) Lavoratore con figlio convivente portatore di handicap (ex legge n. 104/1992).
- 3) Lavoratore con figlio convivente di età non superiore ad anni 13;
- 4) Lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, abilitate al rilascio di titoli di studio legali (articolo 10 comma 1 legge n.300/1970).

gan fann

M.B. AL

SK Di'

Per quanto concerne i punti 3) e 4) sopraelencati, la medesima comunicazione deve essere presentata con un preavviso di almeno 20 giorni, fino al limite massimo del 13%, ovvero dell'8% nelle aziende fino a 100 dipendenti, del totale dei dipendenti occupati con contratto a tempo parziale nell'unità produttiva.

**Ai lavoratori che rientrano al lavoro da un periodo di congedo in base all'art. 35 bis lettera B1 del presente ccnl, e lavoratrici madri di cui all'art. 35 ter, su richiesta, è concesso un part - time reversibile della durata massima di un anno. In base alle seguenti percentuali. Se azienda inferiore o uguale 100 dipendenti fino ad un massimo di n° 3 lavoratori, aziende sopra i 100 dipendenti fino ad un massimo del 4% del personale a tempo indeterminato.**

Al venire meno delle condizioni sopraindicate che hanno dato luogo alla revoca o modifica delle clausole flessibili o elastiche, potrà essere ripristinato il patto originario.

Art. 13 — Contratto a termine e somministrazione

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

B

Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine ai sensi di quanto previsto all'art.1 comma 1) del D.Lgs. n.368/2001, in relazione a quanto disposto dal comma 7, prima parte dell'art.10 del citato Decreto, il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato, sia "causali" sia "acausali", è definito nella misura del 22% in media annua dei dipendenti occupati a tempo indeterminato nella singola azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, salvo quanto stabilito da accordi aziendali.

Nel caso in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 7, resta ferma la possibilità di stipulare fino a 7 contratti.

B

Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo collettivo stipulato con la RSU, o in mancanza con le OO.SS. locali, le percentuali di lavoratori assunti con contratto a termine, possono essere elevate in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

L'azienda, quando reputi necessario instaurare rapporti a termine nelle ipotesi a) e b) indicate al secondo comma, procederà all'assunzione con contratto a tempo determinato previa informazione alla RSU, o in mancanza alle OO.SS. locali, relativamente al numero dei rapporti a termine, alle cause ed alle lavorazioni e/o reparti interessati.

Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7 lettera a dell'art.10 del D.Lgs. n. 368/2001, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 24 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva.

Per fase di avvio di nuove attività si intende, altresì, quella di avvio di una nuova linea/modulo di produzione che potrà protrarsi per un periodo di tempo fino a 12 mesi.

L'azienda fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato relativi alle mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.

Per i contratti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi i periodi di prova di cui all'art. 4 sono ridotti del 50%, con una durata, in ogni caso, non inferiore a due settimane.

*g. f. f.*

*M. B. A.*

*S. D.*

Sono esclusi dal periodo di prova i lavoratori assunti con più contratti a tempo determinato nelle stesse mansioni nonché i lavoratori che nelle stesse mansioni svolte con contratto a tempo determinato passano a contratto a tempo indeterminato.

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

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 1 comma 9 lettere g) ed h) della legge n.92/2012, gli intervalli tra un contratto a tempo determinato ed il successivo sono ridotti a 20 o a 30 giorni, a seconda della durata pari o superiore a 6 mesi del contratto in scadenza, nelle seguenti ipotesi:

- Lancio di un prodotto innovativo
- Avvio, rinnovo o proroga di una commessa a termine
- Sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto

*M. B. A.*

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

Superati i 36 mesi di assunzione a tempo determinato o di prestazione di servizio come somministrato a tempo determinato o come somma di entrambi le fattispecie, il rapporto di lavoro potrà continuare, sottoscrivendo la proroga assistita tra azienda e lavoratore e OO.SS. presso la Direzione Territoriale del Lavoro di competenza, per altri 12 mesi per i rapporti di lavoro che raggiungono il periodo massimo entro la data del 30 Giugno 2013, per altri 8 mesi per i rapporti di lavoro che raggiungono il periodo massimo entro la data del 31 Dicembre 2013. Dal 1 Gennaio 2014 i rapporti di lavoro che raggiungono i 36 mesi di assunzione di cui al comma precedente potranno essere prorogati per un massimo di 4 mesi.

Il contratto a tempo determinato è una forma di assunzione che prevede una durata predeterminata del rapporto di lavoro. Questa forma di contratto è disciplinata dal c.d. codice dei contratti contenuta nel Jobs Act, D. Lgs 81/2015 che ha espressamente abrogato la precedente normativa.

Il DL 87/2018 conosciuto come Decreto Dignità, entrato in vigore il 14 luglio 2018 e la successiva Legge 96/2018 dell'11 agosto di conversione del Decreto-Legge Dignità, hanno ulteriormente ritoccato la disciplina andando ad intervenire sulla durata massima, sulle proroghe, sulla causale, sui termini di impugnazione e sulla contribuzione.

#### Durata massima del contratto a termine.

Stante l'attuale normativa si è stabilito che ai contratti di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Lo stesso può durare fino a 24 mesi, ma solo in presenza di determinate condizioni, ovvero attraverso l'apposizione di una causale giustificatrice. Dopo i 24 mesi si potrà ancora prorogare o rinnovare il contratto per ulteriori 12 mesi, ma solo con un accordo stipulato presso le sedi territoriali dell'Ispettorato del Lavoro.

#### Contratto a tempo determinato acausale fino a 12 mesi

Nulla cambia per i contratti di lavoro a termine di durata inferiore ai 12 mesi, sarà quindi possibile assumere liberamente e senza dover dare giustificazione, se il rapporto avrà una durata fino ad un anno; lo stesso vale per le proroghe entro i primi 12 mesi. Invece già dal primo rinnovo, anche se previsto entro i primi 12 mesi andrà necessariamente indicata la causale.

Le proroghe dei contratti di lavoro a tempo determinato dopo il primo anno dovranno invece avere una causa per cui vengono stipulati. Lo stesso vale già dal primo rinnovo del contratto a termine. Quindi in

*Rep. G. F. F. M. B. A. S. D.*

*N* *già fatto molto bene* *S. D.*

linea generale il contratto a termine può avere una durata superiore ai 12 mesi (e fino ad un massimo di 24 mesi) solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

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

*B* *APR* In deroga al comma 2 dell'art. 19 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81, la durata massima dei contratti a tempo determinato è stabilita dal presente ccnl in trentasei mesi, a condizione che siano stati trasformati a tempo indeterminato il 50% dei lavoratori assunti a tempo determinato negli ultimi 36 mesi nell'unità produttiva interessata.

#### Forma scritta del contratto di lavoro a tempo determinato

Resta confermato che il contratto a tempo determinato deve prevedere necessariamente la forma scritta, altrimenti si considera a tempo indeterminato. Una copia del contratto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni dall'inizio del rapporto di lavoro.

*B* *th* La forma scritta non è richiesta solo nel caso in cui la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non supera 12 giorni. L'apposizione del termine inoltre si può evincere solo dal contratto di lavoro.

#### Disciplina della proroga

*B* *th* *li* Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato per 4 volte, entro comunque il termine massimo di 24 mesi. Può essere prolungato di altri 12 mesi se ci sono ancora proroghe disponibili entro il numero di 4, ma solo in sede di Ispettorato Territoriale del Lavoro.

Come anticipato sopra quando con la prima o le successive proroghe si oltrepassano i primi 12 mesi di assunzione a termine, il contratto dovrà prevedere la causale.

#### Rinnovi del contratto a termine

*B* *th* *li* Il contratto con lo stesso soggetto per lo stesso ruolo e le medesime mansioni è rinnovabile (cioè si possono stipulare nuovi contratti) per un numero di volte indefinito, ma sempre nel limite dei 24 mesi. Già dal primo rinnovo però dovrà essere obbligatoriamente indicata la causale. Per poter ricorrere al rinnovo è necessario che tra la scadenza di un contratto a tempo determinato ed il successivo sia rigorosamente rispettato un intervallo di tempo di 10 giorni se il contratto precedente aveva durata inferiore ai 6 mesi, di 20 giorni se superiore ai 6 mesi.

#### Proroga di fatto

*B* *th* *li* Fermi i limiti di durata sopra indicati, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato si parla di proroga di fatto. Il datore di lavoro dovrà in questo caso corrispondere una retribuzione maggiorata per ogni giorno di proroga di fatto. La maggiorazione è pari:

- al 20% fino al decimo giorno successivo;
- al 40% per ciascun giorno ulteriore.

*B* *th* *li* Se la proroga di fatto si protrae oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, oppure oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

*B* *th* *li* Numero complessivo in sommatoria di contratti a tempo determinato e somministrazione.

red per W  
Aut: An  
SH Sci

Il numero complessivo dei lavoratori occupati presso l'azienda con contratto a tempo determinato, con somministrazione a tempo determinato o indeterminato, non potrà superare il 20% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato al 1° gennaio di ogni anno. Si precisa che qualora la percentuale dei lavoratori in somministrazione a tempo determinato e indeterminato non superi il 10 % dei lavoratori a tempo indeterminato, l'azienda potrà innalzare la percentuale di cui al comma precedente fino al 35%.

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

Questo limite è comunque escluso:

- a. nella fase di avvio di nuove attività;  
b. da imprese start-up innovative per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società;

Diritto di precedenza

Si prevede il diritto di precedenza sulle nuove assunzioni in azienda nei seguenti casi:

- a. se il lavoratore con uno o più contratti o proroghe ha lavorato per almeno 6 mesi, per i successivi sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici-mesi per le stesse mansioni;  
b. per le lavoratrici madri il diritto di precedenza su esposto vale anche per le future assunzioni a termine;

Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili.

Forme contrattuali escluse dalla presente disciplina

Le seguenti forme contrattuali hanno una specifica disciplina e sono quindi escluse dall'ambito di applicazione della normativa sui contratti a termine:

- assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- i dirigenti

Licenziamento e dimissioni del lavoratore prima della scadenza del termine.

il lavoratore assunto a tempo determinato non può essere licenziato prima della scadenza del termine se non per giusta causa; cioè per un fatto talmente grave come previsto dall'articolo 51 *provvedimenti disciplinari* da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro.

Nel caso in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 7, resta ferma la possibilità di stipulare fino a 7 contratti complessivamente.

Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo collettivo stipulato con la RSU, o in mancanza con le OO.SS. locali, le percentuali di lavoratori assunti con contratto a termine e somministrazione, possono essere elevate in funzione delle specifiche esigenze aziendali da individuare espressamente.

L'azienda, quando reputi necessario instaurare rapporti a termine nelle ipotesi a) e b) indicate al secondo comma, procederà all'assunzione con contratto a tempo determinato previa informazione alla RSU, o in mancanza alle OO.SS. locali, relativamente al numero dei rapporti a termine, alle cause ed alle lavorazioni e/o reparti interessati.

per  
[Handwritten signatures and initials]



*M. Gianfrancesco M. De S. D.*

~~Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7 lettera a dell'art.10 del D.Lgs. n. 368/2001, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 24 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva.~~

~~Per fase di avvio di nuove attività si intende, altresì, quella di avvio di una nuova linea/modulo di produzione che potrà protrarsi per un periodo di tempo fino a 12 mesi.~~

L'azienda fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato relativi alle mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.

Per i contratti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi i periodi di prova di cui all'art. 4 sono ridotti del 50%, con una durata, in ogni caso, non inferiore a due settimane.

Sono esclusi dal periodo di prova i lavoratori assunti con più contratti a tempo determinato nelle stesse mansioni nonché i lavoratori che nelle stesse mansioni svolte con contratto a tempo determinato passano a contratto a tempo indeterminato.

I lavoratori con contratto a tempo determinato ed in somministrazione usufruiranno in fase di ingresso di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia di attività.

~~Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 1 comma 9 lettere g) ed h) della legge n.92/2012, gli intervalli tra un contratto a tempo determinato ed il successivo sono ridotti a 20 o a 30 giorni, a seconda della durata pari o superiore a 6 mesi del contratto in scadenza, nelle seguenti ipotesi:~~

- Lancio di un prodotto innovativo
- Avvio, rinnovo o proroga di una commessa a termine
- Sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto

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

~~Superati i 36 mesi di assunzione a tempo determinato o di prestazione di servizio come somministrato a tempo determinato o come somma di entrambi le fattispecie, il rapporto di lavoro potrà continuare, sottoscrivendo la proroga assistita tra azienda e lavoratore e OO.SS. presso la Direzione Territoriale del Lavoro di competenza, per altri 12 mesi per i rapporti di lavoro che raggiungono il periodo massimo entro la data del 30 Giugno 2013, per altri 8 mesi per i rapporti di lavoro che raggiungono il periodo massimo entro la data del 31 Dicembre 2013. Dal 1 Gennaio 2014 i rapporti di lavoro che raggiungono i 36 mesi di assunzione di cui al comma precedente potranno essere prorogati per un massimo di 4 mesi.~~

#### **Art.14 Contratto di somministrazione di lavoro**

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

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

*[Large handwritten signature block at the bottom of the page]*

*[Handwritten signatures and initials at the top of the page]*

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratti a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato, sia "causali" sia "acausali", è definito nella misura del 22% in media annua dei dipendenti occupati a tempo indeterminato nella singola azienda, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, salvo quanto stabilito da accordi aziendali.

Il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratti di somministrazione a tempo determinato nell'ambito della percentuale del 22% sopra richiamata non può superare il 12%.

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

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

In alternativa a quanto previsto dal precedente comma, la somministrazione di lavoro a termine, senza causale, non può superare il limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva, sempre all'interno del limite del 12% di cui al terzo comma, qualora siano utilizzati nei seguenti processi organizzativi:

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

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

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

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

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

In caso di raggiungimento del periodo massimo di cui al comma precedente, il rapporto di lavoro potrà continuare nei casi e secondo le modalità già previste nell'articolo 13, ultimo comma, del presente CCNL.

Le parti concordano che i profili di esiguo contenuto professionale per i quali è vietata la stipula di contratti di somministrazione di lavoro, sono quelli previsti dalla categoria F della classificazione del personale di cui all'art. 5 del presente CCNL.

Il contratto di somministrazione di lavoro tra agenzia e utilizzatore va stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:

- 1) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- 2) il numero dei lavoratori da somministrare;
- 3) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
- 4) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
- 5) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
- 6) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.

Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

L'articolo 2 del decreto-legge n. 87/2018 ha esteso la disciplina del lavoro a termine alla somministrazione di lavoro a termine, già disciplinata dagli articoli 30 e seguenti del d.lgs. n. 81/2015.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

*giovanni* *Roberto* *Ac*

*St. Di.*

In particolare l'articolo 34, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, così come novellato dal decreto-legge successivamente convertito dalla legge n. 96 del 2018, estende al rapporto tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore la disciplina del contratto a tempo determinato, con la sola eccezione delle previsioni contenute agli articoli 21, comma 2 (pause tra un contratto e il successivo, c.d. *stop and go*), 23 (limiti quantitativi al numero dei contratti a tempo determinato che può stipulare ogni datore di lavoro) e 24 (diritto di precedenza).

~~Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratti a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato, sia "causali" sia "acausali", è definito nella misura del 22% in media annua dei dipendenti occupati a tempo indeterminato nella singola azienda, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, salvo quanto stabilito da accordi aziendali.~~

~~Il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratti di somministrazione a tempo determinato nell'ambito della percentuale del 22% sopra richiamata non può superare il 12%.~~

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

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

~~In alternativa a quanto previsto dal precedente comma, la somministrazione di lavoro a termine, senza causale, non può superare il limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva, sempre all'interno del limite del 12% di cui al terzo comma, qualora siano utilizzati nei seguenti processi organizzativi:~~

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

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

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

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

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

~~In caso di raggiungimento del periodo massimo di cui al comma precedente, il rapporto di lavoro potrà continuare nei casi e secondo le modalità già previste nell'articolo 13, ultimo comma, del presente CCNL.~~

*[Numerous handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

*gus fer*      *Anto M*      *SH*      *R*

Le parti concordano che i profili di esiguo contenuto professionale per i le quali è vietata la stipula di contratti di somministrazione di lavoro, sono quelli previsti dalla categoria F della classificazione del personale di cui all'art. 5 del presente CCNL.

La Direzione Aziendale **comunicherà** preventivamente alle RSU o, in mancanza alle OO.SS. territoriali aderenti alle associazioni sindacali firmatarie del CCNL, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro da stipulare e i motivi del ricorso. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i 5 giorni successivi alla stipula del contratto.

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

I lavoratori impiegati con contratto di somministrazione di lavoro sono destinatari dell'informativa di cui all'art. 21 del D.Lgs. 81/2008 626/1994 e successive modificazioni ed integrazioni, avendo riferimento all'esperienza lavorativa ed alla mansione svolta. L'utilizzatore osserva altresì nei confronti del lavoratore somministrato, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

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

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

Art. 18 — *Congedo matrimoniale*

In caso di matrimonio o dell'unione civile in base alla legge 20 maggio 2016 n.76 compete ai lavoratori non in prova un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi.

Il congedo non potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento o computato nel periodo di ferie annuale.

La richiesta del congedo deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno sei giorni, salvo casi eccezionali.

La retribuzione per congedo matrimoniale/**unione civile** spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Detto trattamento spetta ai lavoratori occupati, quando gli stessi fruiscono effettivamente del congedo. Tuttavia si farà luogo ugualmente alla corresponsione della retribuzione per il periodo di congedo matrimoniale/**unione civile** quando il lavoratore, ferma restando l'esistenza del rapporto di lavoro, si trovi, per giustificato motivo, sospeso od assente.

Il congedo matrimoniale/**unione civile** con la relativa retribuzione è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio/**unione civile**.

Resta fermo il diritto dell'azienda di trattenersi i rimborsi effettuati dall'INPS a tale titolo.

Art. 20. — *Trattamento in caso di maternità accorpato con art.35 ter*

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

*[Numerous handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

*genu for* *N*

*M. J. R. S. D.*

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

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

**Art. 21 - Aumenti contrattuali e minimi mensili**

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

In applicazione dell'Accordo interconfederale 9 marzo 2018, gli aumenti dei minimi tabellari contrattuali definiti dal predetto accordo come TEM (Trattamento economico minimo), sono comprensivi degli aumenti dovuti all'inflazione e delle valutazioni dell'andamento storico specifico dei settori rappresentati (interessati da importanti innovazioni tecnologiche e organizzative), ciò ha consentito alle Parti, di individuare concordemente il montante retributivo di riferimento e il parametro medio di settore che vengono pertanto confermati.

*[Signature]*

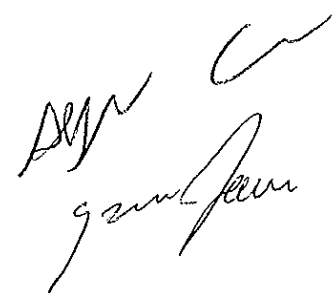
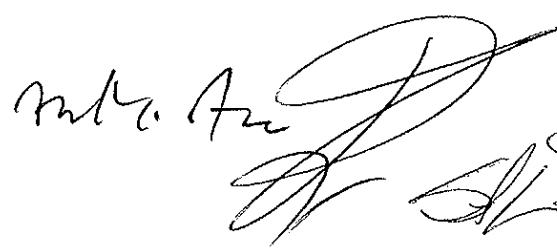


Tabella dei minimi mensili contrattuali

Pertanto i minimi contrattuali sono incrementati a partire dalle date sotto indicate dei seguenti importi mensili:

I minimi contrattuali mensili, relativi a ciascuna Categoria e le relative decorrenze, sono riportati nella seguente tabella allegata.

	1° tranche 01/09/2019	2° tranche 01/07/2020	3° tranche 01/07/2021
AS 220	32,35	40,44	48,53
A 185	27,21	34,01	40,81
B 151	22,21	27,76	33,31
CS 143	21,03	26,29	31,54
<b>C 136</b>	<b>20,00</b>	<b>25,00</b>	<b>30,00</b>
D 126	18,53	23,16	27,79
E 117	17,21	21,51	25,81
F 100	14,71	18,38	22,06

*[Multiple signatures and handwritten notes]*

Cat.	Par.	Minimi art. 55	1° tranche		2° tranche		3° tranche	
			01/09/2019	minimi	01/07/2020	minimi	01/07/2021	minimi
AS	220	1.973,95	32,35	2.006,30	40,44	2.046,74	48,53	2.095,27
A	185	1.659,89	27,21	1.687,10	34,01	1.721,10	40,81	1.761,91
B	151	1.354,84	22,21	1.377,05	27,76	1.404,80	33,31	1.438,11
CS	143	1281,483	21,03	1.302,51	26,29	1.328,80	31,54	1.360,34
<b>C</b>	<b>136</b>	<b>1219,23</b>	<b>20,00</b>	<b>1.239,23</b>	<b>25,00</b>	<b>1.264,23</b>	<b>30,00</b>	<b>1.294,23</b>
D	126	1133,613	18,53	1.152,14	23,16	1.175,30	27,79	1.203,10
E	117	1050,741	17,21	1.067,95	21,51	1.089,45	25,81	1.115,26
F	100	899,13	14,71	913,84	18,38	932,22	22,06	954,28

Nei sei mesi precedenti la scadenza del presente contratto le Parti si incontreranno per valutare l'esito della rilevazione circa la significatività dello scostamento tra l'inflazione prevista e quella reale per darne conseguente attuazione in sede di rinnovo del vigente CCNL.

**Gli aumenti del TEC (Trattamento economico complessivo) sono pari agli aumenti del TEM, come sopra definito, più i costi contrattuali con particolare riferimento agli art. 55 (previdenza complementare) e 55 bis (assistenza sanitaria integrativa)**

Art. 30 — Appalti ed esternalizzazioni

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

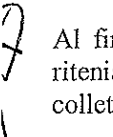

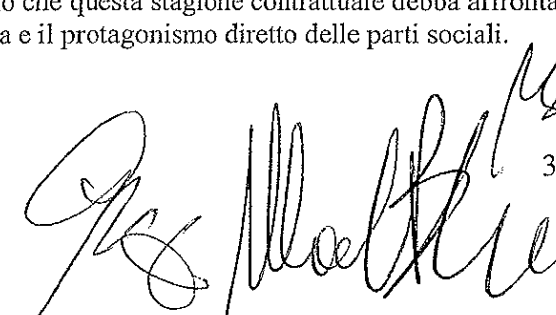
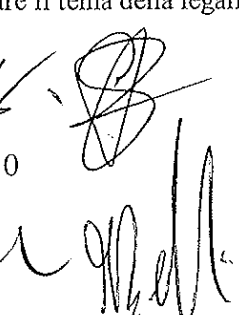
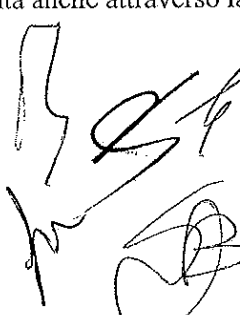
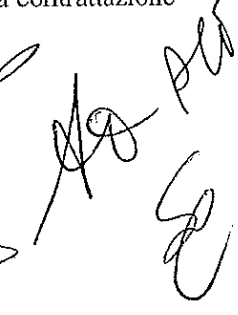
Sono esclusi dagli appalti i lavori di manutenzione ordinaria continuativa degli impianti di produzione e le **attività di trasformazione proprie dell'azienda stessa**, che siano tali da consentire la normale utilizzazione, per omogenee specializzazioni, delle prestazioni lavorative giornaliere di uno 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° 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.

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.

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.

**Le Parti promuoveranno azioni volte a verifiche preventive sulla regolarità fiscale e contributiva delle aziende appaltatrici. Le aziende appaltanti promuoveranno, inoltre, nei confronti delle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico a cui appartengono le aziende appaltatrici stesse.**

**Art. 31 — Ambiente di lavoro —Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza—Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.**

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

In linea con quanto sopra affermato, le parti si attiveranno per la verifica dell'applicazione, per le aziende del settore, dell'Accordo Europeo Multisettoriale (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.

6) attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;

7) in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, condivisione nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;

Coerentemente con tali obiettivi, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative, i livelli di salute nei luoghi di lavoro e di tutela dell'ambiente.

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

In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti.

I lavoratori in particolare devono:

- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

- eleggere i propri rappresentanti per la sicurezza;



*M. G. Amato An. S. P. P.*

- ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;
- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.

Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità previste dalle discipline vigenti.

I R.L.S. sono tenuti a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

B) *Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*

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 dipendenti;
- n. 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 1.000 dipendenti.

2) *Modalità e procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza*

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 **12 dicembre 2018** e del relativo Regolamento d'attuazione.

3) *Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza,*

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~~ **12 dicembre 2018**

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 ~~intende richiamato l'accordo interconfederale 12 dicembre 2018~~

*M. G. Amato An. S. P. P. M. G. Amato An. S. P. P.*

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*

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.

8) Le Aziende, nell'organizzare le attività lavorative della giornata, settimana o turno, in reparto per ogni singola unità produttiva, ove si verifichi la presenza di un solo addetto in turno, garantiranno i livelli minimi di sicurezza previsti dagli articoli 18 comma 1 lett. t), 43, 45 e 46 del D. Lgs 81/2008

**C) Sicurezza nelle manutenzioni e negli appalti**

Si ritiene che la realizzazione di un corretto sistema di gestione integrato salute — sicurezza ambiente deve comprendere anche le attività del personale delle imprese appaltatrici che operano nel sito.

L'attività di manutenzione, collegata al mantenimento della sicurezza ed efficienza degli impianti, anche quando queste attività siano affidate ad imprese terze, fa parte del sistema integrato di gestione salute - sicurezza - ambiente e come tale è oggetto di confronto tempestivo e coinvolgimento dell'R.L.S.

Il tema della sicurezza per le attività appaltate rappresenta un valore condiviso che riguarda tutti i soggetti presenti nei siti produttivi e consente di conciliare l'interesse preminente per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dell'integrità degli impianti e la tutela dell'ambiente.

**Nota a verbale**

Per quanto non espressamente richiamato dal presente articolo, si fa riferimento a quanto contenuto nell'Accordo interconfederale sulla Rappresentanza e Pariteticità in materia di Salute e Sicurezza sottoscritto in data 12 dicembre 2018 da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil

**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, ai sensi e per gli effetti dell'art.23 del D.Lgs. n.151/2015:

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

**Art. 32 — Infortuni sul lavoro e malattie professionali**

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo. L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto il quale deve informare la direzione per i provvedimenti del caso.

Quando l'infortunio accade al lavoratore in lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste nell'art. 33.

Al lavoratore sarà conservato il posto:

a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;

b) in caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

In tali casi, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa.

*Handwritten signatures at the top of the page.*

Il lavoratore infortunato ha diritto all'intera retribuzione per la prima giornata nella quale abbandona il lavoro.

Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o in altre norme, fino al raggiungimento della normale retribuzione netta, per un periodo massimo di diciotto mesi, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

L'azienda corrisponderà alla scadenza dei singoli periodi di paga l'indennità di infortunio a carico dell'INAIL a condizione che dette anticipazioni non siano soggette a contributi assicurativi e previdenziali e che venga garantito dall'Istituto medesimo il loro sollecito rimborso, in ogni caso non oltre 60 giorni dalla chiusura della pratica, tramite accordi con le aziende interessate.

Il trattamento economico di cui ai precedenti commi, verrà corrisposto ai lavoratori sempreché l'infortunio o la malattia professionale siano riconosciuti dall'INAIL.

L'azienda si rivarrà nei confronti del lavoratore di quanto corrispostogli nel caso in cui l'erogazione dell'indennità da parte dell'INAIL non abbia avuto luogo o venga a mancare per inadempienze del lavoratore stesso.

Per l'eventuale periodo d'infortunio e di malattia professionale eccedente la scadenza di cui sopra, il lavoratore percepirà il normale trattamento assicurativo.

L'azienda nel frattempo corrisponderà, ove richiesti, acconti per la parte a suo carico.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea o del periodo di degenza o convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di giustificato impedimento, il lavoratore deve presentarsi allo stabilimento per la ripresa del lavoro.

Qualora la prosecuzione della infermità oltre i termini di conservazione del posto di cui ai punti a) e b) non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore può risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

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

I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza e soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale scopo nello stabilimento.

**Vengono condivise alcune indicazioni che prevederanno particolari azioni di monitoraggio periodico per valutarne l'efficacia e per introdurre eventuali azioni correttive; attenzione agli eventi definiti "quasi infortuni" e dei comportamenti non sicuri; specifiche azioni in collaborazione con L' Inail per diffondere la cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro con particolare riferimento alle peculiarità di ciascun settore produttivo.**

*Chiarimenti*

1) I ratei della tredicesima mensilità corrisposti dall'Istituto assicuratore saranno considerati utili ai fini del raggiungimento delle misure del trattamento economico di cui al presente articolo. Pertanto dalla tredicesima mensilità di cui all'art. 26 non saranno effettuate detrazioni per i periodi di assenza dal lavoro per infortunio o per malattia professionale.

2) L'integrazione dovuta dall'azienda si ricava per differenza tra la retribuzione lorda mensile e l'indennità corrisposta dall'Istituto opportunamente lordizzata dei contributi assicurativi e previdenziali a carico del lavoratore.

*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

*Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page.*

*[Handwritten signatures at the top of the page]*

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. **A titolo esemplificativo ai fini del conteggio del periodo di comporto espresso in mesi la conversione in giorni corrisponde a 425 giorni (14 mesi) di calendario su 912 (30 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 comporto fino ad un massimo di 12 mesi (365 giorni).

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 congedo attivato dalle donne vittime di violenza (art. 35bis lettera B1 del presente ccnl) per il tempo necessario all'esecuzione del percorso di protezione e recupero psico - fisico, costituisce prolungamento del periodo di comporto.**

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.

*[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

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. 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.

**Al padre in occasione della nascita del figlio saranno riconosciuti cinque giorni di "congedo obbligatorio" secondo le modalità previste dalla Legge vigente 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di Bilancio 2019).**

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.

N

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

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.

**B) Congedi per gravi motivi familiari**

*[Handwritten signature]*

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.

**BI) Congedi per le donne lavoratrici vittime di violenza**

*[Multiple handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signatures and initials at the top of the page]*

Le donne vittime di violenza inserite nei percorsi certificati dai Servizi sociali comunali, da Case rifugio o da Centri antiviolenza, hanno diritto ad un congedo retribuito indennizzato conto Inps (in base all'art. 24 del Decreto Legislativo n. 80 del 15 giugno 2015 e successive modifiche ed integrazioni) non superiore a tre mesi (fruibile anche a giorni o ad ore) utilizzabile nell'arco temporale di tre anni.

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.

Fermo 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) **BI** e C)

AI lavoratori che rientrano nella concessione dei congedi di cui al punto A), B) **BI** 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 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 delle lavoratrici madri, 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.

*[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



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

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

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

In particolare, le Parti, nell'ambito dell'attività del CBMC, proporranno, sulla scorta delle esperienze già maturate, interventi diretti a favorire il rispetto delle differenze di culto religioso e segnaleranno le esperienze di organizzazione dell'attività aziendale volta a favorire l'integrazione dei lavoratori migranti con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti.

La Commissione ha altresì il compito di valutare la fattibilità, avvalendosi della collaborazione del CMCB, di progetti di traduzione in lingua straniera delle norme di sicurezza con riferimento alle tipologie aziendali caratterizzate da una significativa presenza di lavoratori stranieri.

*Dichiarazione congiunta*

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

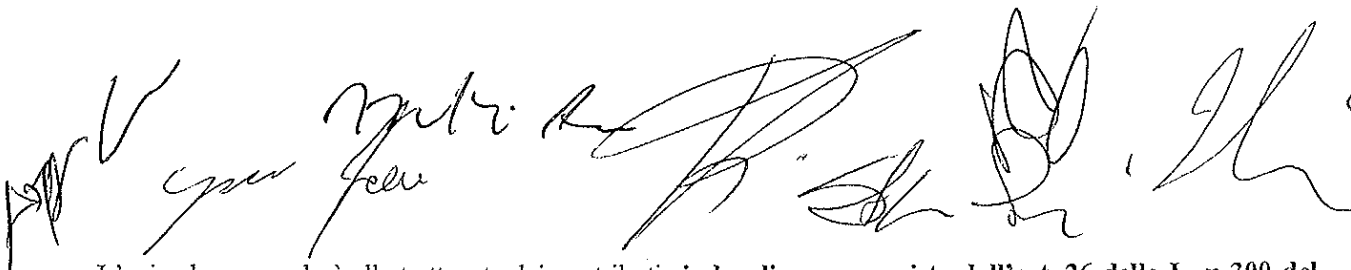
Art. 38 — *Permessi per cariche sindacali ed ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive*

Ai lavoratori che siano membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati regionali e territoriali di categoria potranno essere concessi brevi permessi retribuiti, fino a 8 ore mensili, cumulabili nell'arco di ogni semestre, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico-aziendale.

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

Per quanto concerne il regime dei permessi a favore di lavoratori chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive si rinvia a quanto previsto dalla Legge 3 agosto 1999, n. 265.

Art. 42 — *Versamento contributi sindacali*

  
L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali come previsto dall'art. 26 della L. n 300 del 20 maggio 1970 ~~previo rilascio di delega firmata dai dipendenti che ne facciano richiesta e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso.~~

La durata della delega avrà validità fino a revoca da parte del lavoratore interessato.

Ogni delega dovrà contenere le generalità del lavoratore l'ammontare del contributo da trattenere e l'organizzazione sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

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

Le trattenute saranno effettuate mensilmente sulle relative competenze del lavoratore.

Le quote sindacali trattenute dall'azienda verranno versate su c/c bancari indicati da ciascun sindacato. ~~Eventuali diversi sistemi di riscossione delle quote sindacali già concordati dalle federazioni provinciali di categoria ed in atto in sede aziendale restano invariati.~~

L'azienda provvederà a rilevare mensilmente le deleghe presenti a favore delle singole O.O.S.S. attraverso il flusso Uniemens trasmesso all'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS).

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 ~~e il 20 dicembre 1993 e dall'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014 tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, che si intende qui integralmente trascritto ed al quale ai quali si fa per brevità rinvio, viene concordato quanto segue per i settori laterizi e manufatti in calcestruzzo.~~

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 **altre** Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, sezione terza 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.

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~~ negli 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*

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'adequata composizione della Rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adequata 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

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 sono riconosciute le tutele previste dalla Legge n. 300/70 per i dirigenti R.S.A.

### 5) Permessi

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 aggiuntivi 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 o dalle O.o.S.s. di riferimento 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, 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.

1  
2  
3  
7) *Modalità della votazione*

Secondo quanto stabilito al punto 12), parte seconda, dell'Accordo Interconfederale del 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.

3  
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 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.

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 10 gennaio 2014 punto 6), 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.

*[Handwritten signatures]*

Dichiarazione

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

Art. 55 — **Benessere Organizzativo**

La prevenzione è un'azione che, volendo mantenere le condizioni ottimali di salute del personale e di rispetto delle persone, nel contempo opera per aumentare la coesione e la produttività presente in Azienda. Per ottenere entrambi gli obiettivi, le parti concordano di intraprendere azioni al fine di contrastare rischi alla salute, promuovendo il benessere organizzativo aziendale, poiché tutte le lavoratrici e i lavoratori, hanno diritto ad un ambiente sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto.

Sia le imprese, sia i lavoratori e le lavoratrici, 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, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza. Tutto ciò può essere realizzato, attraverso sia i codici di comportamento previsti dal vigente CCNL, sia dall'analisi delle condizioni fisiche e psicologiche sostenute dai lavoratori nonché dalla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Al fine di rimuovere eventuali ostacoli, è opportuno porre sotto osservazione le condizioni di lavoro, così da preservare l'azienda da simili evenienze.

*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%;

*[Handwritten signatures]*

*già fatto*

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, 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.

A partire dal 1° luglio 2020 la contribuzione da versare al fondo ARCO, da parte delle aziende con esclusivo riferimento ai lavoratori iscritti al fondo, viene fissata nella misura dell'1,80%, ferma restando la base di calcolo.

Pertanto, alla data dell'1.7.2020, il contributo delle aziende sarà dell'1,80 % mentre quello del lavoratore sarà dell'1,50 %.

#### 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.

A partire dalla data dell'1.11.2016 viene individuato come Fondo di assistenza sanitaria il FONDO ALTEA. 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 Parti, fermo restando la quota minima di 3 euro mensili da parte del lavoratore, rinviano alla contrattazione di secondo livello la possibilità di integrare prestazioni di welfare messe a disposizione dai piani del Fondo Altea.

Art. 70 — Lavoro a turni

La Direzione dell'azienda potrà stabilire nelle 24 ore più turni di lavoro, fermo restando che l'orario normale contrattuale è di 40 ore settimanali e di 50 ore settimanali per gli addetti a lavori discontinui.

I lavoratori dovranno prestare l'opera nel turno per ciascuno di essi stabilito; dovranno essere avvicendati nei turni onde evitare che le stesse persone siano addette permanentemente ai turni di notte o di domenica.

Con le maggiorazioni previste ai punti 2) e 3) (per il solo settore dei laterizi) dell'art. 67 si intende compensato il lavoro eseguito in regolari turni avvicendati nei giorni feriali e/o nelle ore notturne.

I turnisti addetti ai lavori a ciclo continuo non possono allontanarsi dal loro posto se non sono sostituiti dai lavoratori che debbono dar loro il cambio. In tal caso la loro maggiore prestazione sarà retribuita come lavoro straordinario.

I lavoratori interessati debbono essere preavvisati del turno a cui sono stati assegnati almeno 24 ore prima che esso abbia inizio, salvo casi di forza maggiore.

Per i lavoratori turnisti che prestano servizio in assenza di altro personale, le aziende valuteranno la possibilità di installare idonei sistemi di segnalazione e/o avviso al fine di garantire ai medesimi tempestiva assistenza in caso di necessità

Per il settore dei laterizi le percentuali di maggiorazione assorbono, fino a concorrenza, ogni altro trattamento economico che venga corrisposto per l'esecuzione del lavoro a turni, salvo a mantenere, in alternativa, i riposi retribuiti nelle aziende dove questi sono già in atto.

Per il settore dei manufatti in calcestruzzo armato e non, in cemento, in gesso e piastrelle ai lavoratori addetti a lavorazioni che si svolgono in turni avvicendati è concesso un intervallo di mezz'ora di riposo con decorrenza della retribuzione.

Per il settore dei laterizi viene convenuto che la prescrizione di cui all'art.8 del D.Lgs. n.66/2003 è considerata assolta qualora in azienda esista un regime di pause concordato o di fatto di durata complessiva pari o superiore a 10 minuti giornalieri; tale pausa si intende retribuita ove non comporti modifiche all'assetto organizzativo e alla continuità della normale attività produttiva.

La predetta pausa non si cumula con analoghi trattamenti già previsti a livello aziendale ferme restando, ove esistenti, le condizioni di miglior favore in essere.

Art. 77 — Trattamento economico in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di assenza per malattia e infortunio non sul lavoro, entro i limiti di conservazione del posto di cui all'art. 33, l'operaio non in prova ha diritto ad una integrazione della indennità a carico dell'INPS sino a raggiungere le seguenti misure della retribuzione netta che avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato:

- per 6 mesi di calendario (compresa la carenza): 100% della retribuzione netta;
- per ulteriori 6 mesi di calendario (compresa la carenza): 50% della retribuzione netta.

Ai fini del trattamento di cui sopra si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia verificatisi nell'arco temporale degli ultimi 30 mesi consecutivi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.

Il trattamento economico di cui al primo comma sarà corrisposto ex novo in caso di malattia o infortunio non sul lavoro intervenuti dopo un periodo di 6 mesi senza alcuna assenza per tali titoli e comunque dopo 12 mesi dal giorno in cui è cessato il diritto del lavoratore a percepire il trattamento economico al 100%.

Il trattamento economico di cui sopra sarà corrisposto ai lavoratori sempreché la malattia o l'infortunio non sul lavoro siano riconosciuti dall'INPS e vengano presentate, nei termini indicati nell'art. 33, le prescritte certificazioni mediche. Qualora il lavoratore risulti assente alle visite di controllo senza giustificato motivo decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo fino a 10 giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo.

L'azienda si rivarrà nei confronti del lavoratore di quanto corrispostogli nel caso in cui l'erogazione della indennità da parte dell'INPS non abbia avuto luogo o venga a mancare per inadempienze del lavoratore stesso.

Il trattamento integrativo di cui sopra assorbe fino a concorrenza quanto eventualmente erogato aziedalmente allo stesso titolo.

Il lavoratore — che sia stato risarcito da un terzo responsabile di un sinistro per il quale sia rimasto assente dal lavoro ed abbia ricevuto l'integrazione del trattamento INPS da parte dell'azienda — è tenuto a rimborsare all'azienda stessa l'importo della integrazione già percepita.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica, ~~per un massimo di 12 mesi, anche in caso di tbe. In tale caso il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS. entro i limiti del periodo di~~ **conservazione del posto di cui all'art 33.**

Art. 93. — *Trattamento economico in caso di malattia e infortunio non sul lavoro*

In caso di assenze per malattia e infortunio non sul lavoro, entro i limiti di conservazione del posto di cui all'art. 33, l'impiegato non in prova ha diritto al seguente trattamento economico:

- per 6 mesi di calendario: 100% della retribuzione;
- per ulteriori 6 mesi di calendario: 50% della retribuzione.

Ai fini del trattamento di cui sopra, si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia verificatasi nell'arco temporale degli ultimi 30 mesi consecutivi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.

Il trattamento economico di cui al primo comma sarà corrisposto ex novo in caso di malattia o infortunio non sul lavoro intervenuti dopo un periodo di 6 mesi senza alcuna assenza per tali titoli e comunque dopo 12 mesi dal giorno in cui è cessato il diritto del lavoratore a percepire il trattamento economico al 100%.

Il trattamento economico di cui sopra sarà corrisposto al lavoratore sempreché vengano presentate, nei termini indicati nell'art. 33, le prescritte certificazioni mediche. Qualora il lavoratore risulti assente alle visite di controllo senza giustificato motivo decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo fino a 10 giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo.

Il lavoratore che sia stato risarcito da un terzo responsabile di un sinistro per il quale sia rimasto assente, è tenuto a rimborsare all'azienda quanto da esso percepito nei limiti del risarcimento ottenuto.

Dalla retribuzione, come sopra indicato, sarà dedotto fino a concorrenza, quanto il lavoratore abbia percepito eventualmente, sia a titolo di assegni che di indennità, per atti previdenziali, assistenziali, assicurativi, conseguenti da disposizioni di legge, di contratto o da iniziative aziendali.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica, ~~per un massimo di 12 mesi anche in caso di tbe. In tale caso il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS. Entro i limiti del periodo~~ **della conservazione del posto di cui all'art 33.**

**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. 96. — *Preavviso di licenziamento e di dimissioni*

Il contratto a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle Parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

- a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto i 5 anni di servizio:
  - 1) mesi due di preavviso per i lavoratori delle categorie A e AS;
  - 2) mesi uno e mezzo di preavviso per i lavoratori delle categorie B1 e C1;
  - 3) mesi uno di preavviso per i lavoratori delle categorie D1 ed E1;
- b) per i lavoratori che hanno raggiunto i 5 anni di servizio e non i 10:





